



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores que influyen en la productividad laboral de los
docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el
año 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Carmen Mirtha Salazar Rodríguez

ASESORA:

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

PERÚ – 2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **Carmen Mirtha Salazar Rodríguez**, cuyo título es: "Factores que influyen en la Productividad Laboral de los Docentes en la red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018". Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **15 quince**.

Lima, San Juan de Lurigancho **29** de **diciembre** del 2018



Dr. Sebastián Sánchez Díaz.
 PRESIDENTE



Dra. Maritza Guzmán Mesa.
 SECRETARIO



Dra. Jessica Palacios Garay.
 VOCAL

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del IGC	 Aprobó vicerrectorado de Investigación
--	---	--------	--	---

Dedicatoria

La tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mis padres por haberme forjado como la persona que soy, también a mis hijos, Adrián, Javier, Diego Por ser mi fuente de motivación e inspiración permanente de mis esfuerzos y Sacrificios para lograr mi sueño como profesional

Agradecimiento

Agradezco a mi Asesora la Doctora Jessica Palacios por haberme brindado sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día, como también por haberme tenido la paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

A mis familiares por su apoyo fundamental en mi formación profesional, y creer en mí, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Declaración de autenticidad

Declaración de Autoría

Yo, Carmen Mirtha Salazar Rodríguez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado Factores que influyen en la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 presentada, en 122 folios para la obtención del grado académico de Maestra Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, junio del 2018



Carmen Mirtha Salazar Rodríguez

DNI: 10664457

Presentación

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a consideración de la escuela de posgrado la investigación titulada: Factores que influyen en la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestra en Gestión Pública. Esta investigación descriptiva correlacional causal constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, justificación y el objetivo , la segunda parte contiene antecedentes y el marco referencial , la tercera parte señala la hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la cuarta parte se denomina marco metodológico, la quinta describe los resultados, en la sexta sección presentamos la discusión, conclusiones y las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los apéndices.

El objetivo es determinar la influencia de los factores que inciden en la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación del estudio	44
1.6. Hipótesis	45
1.7. Objetivos	45
II. MÉTODO	47
2.1. Diseño de investigación	48
2.2. Variables, operacionalización	49
2.3. Población y muestra	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5. Método de análisis de datos	53
2.6. Aspectos éticos	53
III. RESULTADOS	54
IV. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES	73
VI. RECOMENDACIONES	75
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	83

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Factores de la productividad laboral	49
Tabla 2	Población de la investigación	50
Tabla 3	Muestra de estudio	51
Tabla 4	Baremos de la variable factores laborales	52
Tabla 5	Validación de la variable factores laborales	52
Tabla 6	Niveles en la percepción de factores de la productividad	55
Tabla 7	Niveles en la percepción de factores higiénicos	56
Tabla 8	Niveles en la percepción de factores motivacionales	57
Tabla 9	Niveles en la percepción de factores trabajadores del conocimiento	58
Tabla 10	Prueba de normalidad de los datos	59
Tabla 11	Coeficientes de la regresión logística de las dimensiones de los factores de la productividad laboral	60
Tabla 12	Coeficientes de la regresión logística de las dimensiones de los factores higiénicos	62
Tabla 13	Coeficientes de la regresión logística de los indicadores de los factores motivacionales	64
Tabla 14	Coeficientes de la regresión logística de los indicadores de los factores trabajadores del conocimiento	66

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Niveles en la percepción de factores de la productividad	55
Figura 2	Niveles en la percepción de factores higiénicos	56
Figura 3	Niveles en la percepción de factores motivacionales	57
Figura 4	Niveles en la percepción de factores trabajadores del conocimiento	58
Figura 5	Pesos de las dimensiones de los factores laborales	60
Figura 6	Pesos de los indicadores de los factores higiénicos	62
Figura 7	Pesos de los indicadores de los factores motivacionales	64
Figura 8	Pesos de los indicadores de los factores trabajadores de conocimiento	66

Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación “Factores que influyen en la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018”.

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar los Factores que influyen en la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018. La investigación es de tipo Básica, el alcance fue descriptivo comparativo y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 176 docentes, el muestreo fue probabilístico estratificado y la muestra fue de docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable productividad laboral; el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

El análisis dio como resultado el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de las dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en las dimensiones de los factores de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018. Los factores trabajadores del conocimiento (B=20,551) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más los factores laborales que es un factor de riesgo y además significa que un encuestado solo tiene 841357900,871 veces de posibilidad de calificar como baja la influencia de la percepción de los factores laborales respecto a otro encuestado que considera un nivel alto de la influencia de los factores laborales.

Palabras claves: *factores* de la productividad laboral, higiénicos motivacionales, docentes.

Abstract

The following is a synthesis of the research "Factors that influence the Labor Productivity of teachers In Network 6 of San Juan de Lurigancho in 2018"

The objective of the research was to determine the Factors that influence the Labor Productivity of teachers In Network 6 of San Juan de Lurigancho in 2018. The research is of Basic type, the scope was comparative descriptive and the design used It is non-experimental, cross-sectional. The population was 176 teachers, the sampling was stratified probabilistic and the sample was teachers In the Network 6 of San Juan de Lurigancho in 2018. To collect the data were used the instruments of labor productivity variable; Data processing was performed with SPSS software (version 23).

The analysis of result the value of significance observed (Sig.) Is less than the value of theoretical significance $\alpha = 0.05$ in one of the dimensions, the null hypothesis is rejected. Therefore, there are differences in the dimensions of the factors of Labor Productivity of teachers In Network 6 of San Juan de Lurigancho in 2018. The factors workers of knowledge ($B = 20,551$) has a higher coefficient and therefore contributes more the labor factors that is a risk factor and also means that a respondent only has 841357900.871 times the possibility of qualifying as low the influence of the perception of the labor factors with respect to another respondent who considers a high level of the influence of the labor factors.

Keywords: Factors of Labor productivity, motivational hygiene, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, sobre la productividad Sarmiento (2018) encontró que el 70 % de la brecha de productividad entre los países de América Latina y El Caribe, con respecto a las naciones con actividad económica más relevante de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se debe al bajo dinamismo en temas laborales. Así lo aseguró la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) en el documento sobre perspectivas económicas de la región para 2018.

En la actualidad, los docentes se han visto expuestas a diversas demandas laborales que implican nuevos retos para los profesionales que cada día ejercen su trabajo, debiendo adaptarse a las condiciones y a las exigencias que les depara su medio para lograr cumplir los objetivos y hacer frente de forma apropiada a situaciones adversas que se les puedan presentar. Es por ello que para tener éxito en la productividad laboral docente existen factores importantes; trabajo intelectualmente estimulante, condiciones favorables de trabajo, trabajo en equipo, estabilidad emocional, satisfacen social.

En el ámbito nacional, según Fernández (2015), infiere que en el mercado laboral peruano se caracteriza por su profunda heterogeneidad ocupacional, los bajos niveles de productividad promedio y la extendida informalidad laboral de la fuerza de trabajo. Por lo que los docentes de la Red 6 de San Juan de Lurigancho presentan limitaciones en los factores higiénicos, motivacionales y de Factores trabajadores del conocimiento, observándose debilidades de la cohesión social, el apoyo de la organización, intercambio de información, visión y claridad en los objetivos, comunicación interna y la confianza en la capacidad de los demás y el comportamiento responsable de los docentes.

Por lo antes mencionado se hace necesaria la investigación que tiene por objetivo Determinar la dimensión predominante que más influye en Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Vásquez (2018) en su investigación titulada *Motivación intrínseca y productividad laboral*, de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos. México. Tuvo como objetivo describir la motivación intrínseca con la productividad laboral de los agentes de la PMT de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos. El estudio fue descriptivo, con una muestra de 42 sujetos. La teoría de la investigación fue de Maslow (1991) . Se concluyó: La motivación intrínseca influye de manera significativa con la productividad laboral de los agentes de la Policía Municipal de Tránsito de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, porque en todas las funciones que realizan poseen sentido de trabajo, misma que hace que sean efectivos. Se identificó la existencia de la motivación intrínseca en los agentes de la PMT de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos porque la finalidad de su trabajo les es significativa. Se estableció que la motivación intrínseca que manifiestan los agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos es de tipo progresista porque cuentan con la sensación de avanzar al encontrarse en una institución de provecho y tener la seguridad de hacer las cosas bien. Se identificó que la productividad laboral de los agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos es significativa debido al cumplimiento efectivo de los procedimientos establecidos por la institución, disposición de servicio, manejo de información sobre educación vial y la supervisión de las normas de tránsito. Se comprobó que la productividad de los agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos es notoria debido a la motivación intrínseca que poseen al manifestar la efectividad de su trabajo importante para el crecimiento propio y el de la institución.

Piloso y Saavedra (2015) en su investigación titulada *Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del Cantón Milagro*, Ecuador, la teoría en que se sustentó la investigación fue la de Herzberg(1959), tuvieron como objetivo establecer de que forma el clima laboral incide en la productividad del personal docente que integra las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón milagro, a través de la recopilación de datos resultantes de aplicar técnicas de investigación, para contribuir con la gestión educativa del

país planteada por el gobierno. La investigación fue correlacional causal, explicativa, con una muestra de 233 sujetos. Se concluyó: Existe un bajo nivel de productividad por parte del personal docente, la misma que afecta negativamente la calidad educativa y pone en riesgo la excelencia académica y el desarrollo del país. Las condiciones físicas que se han identificado como: infraestructura, herramientas de trabajo disponibles, deficiencias de espacios no son buenas, ya que no se adecuan a las necesidades del personal docente, lo que no les permite ejecutar sus labores cómodamente, así mismo no tienen a su disposición las herramientas que se necesitan para poder realizar su trabajo más ágilmente debido a que tienen que hacerlo en un ambiente poco armonioso y desagradable, con poca luminosidad, sin ventilación, lo que genera un bajo rendimiento en su desempeño y por ende se verá afectada la calidad académica. Las relaciones humanas que se reflejan en las Unidades Educativas no son positivas puesto que obstaculizan la integración entre el personal docente, lo que los limita al momento de tomar decisiones, trabajar en equipos y cumplir con sus labores eficazmente generando así conflictos internos que es el resultado de una deficiente comunicación y una cohesión poca efectiva entre las áreas. Se ha establecido que el no contar con un liderazgo institucional eficiente, el cual se lo debe iniciar desde los altos mandos ocasiona desmotivación en el personal docente, ya que no consideran que su opinión es importante, de tal manera que esto incide en la productividad de sus labores cotidianas.

Ochoa (2014) en su investigación titulada *Motivación y productividad laboral*, tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral. El estudio fue descriptivo correlacional causal, con una muestra de 50 sujetos. La investigación se basó en la teoría de Sumanth (1999). Se concluyó: La motivación influye de manera absoluta en la productividad laboral de cada empleado, desde las motivaciones que se viven en el ambiente familiar hasta en la relación con los compañeros de trabajo tiene que ver en el desarrollo integral de los colaboradores. El nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral, el nivel de motivación que tiene la empresa según resultados estadísticos es de un 75%, es la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado. El nivel de motivación que se encontró en la empresa al momento de la aplicación de la escala demuestra un 75% en total de todos los trabajadores que se evaluaron, lo que indica que generalmente tienen una motivación aceptable pero no la indicada para realizar su trabajo, porque ese 25% que hace falta es un indicador de que se debe aplicar algún proceso, método o proyecto en donde el principal objetivo sea aumentar esa motivación en los empleados, para que ese porcentaje aumente,

pero no solamente eso sino que se vea reflejado en la productividad laboral de cada trabajador que es realmente lo que le favorece a la empresa.

Arnedo y García (2013) en su investigación titulada *Análisis del nivel de satisfacción de los empleados y docentes de la corporación educativa para el incremento de la productividad "CEIPRO" a través de un diagnóstico del clima organizacional*, tuvieron como objetivo analizar y explicar el nivel de satisfacción de los empleados y docentes de la Corporación Educativa para el incremento de la productividad "CEIPRO" a través de un diagnóstico del clima organizacional. La investigación fue descriptiva, con una muestra de 30 sujetos. La teoría base de la investigación fue de Maslow (1991). Se concluyó: La corporación educativa para el incremento de la productividad "CEIPRO", mantiene un considerable grado de satisfacción de sus empleados, lo que lo ha llevado a mantenerse durante estos 39 años de experiencia educativa, formando jóvenes que desde temprana edad pueden incorporarse en el medio laboral. Se debe lograr una mejoría en el mejoramiento de la infraestructura física de las instalaciones, ya que el 60 % de los empleados consideran que no cuentan con los espacios físicos adecuados para llevar a cabo las funciones del día a día. Los beneficios laborales deben ser reforzados ya que el 20% de la población encuestada está en un grado de indecisión. Los incentivos, reconocimientos de logros, las bonificaciones y el tipo de contratación, etc.; juegan un papel fundamental en los compromisos y en el sentido de pertenencia de cada uno de los empleados. Lo que ayudará en un largo plazo a consolidar la empresa repercutiendo en un mayor reconocimiento por parte de la sociedad y del mismo medio educativo. Se hace necesario crear espacios que permitan desarrollar el crecimiento personal dentro de la institución, que no se sientan limitados a desarrollar una asignatura específica, sino que cuenten con espacios de investigación y desarrollo, los cuales motivaran a los estudiantes y al cuerpo docente, a su crecimiento profesional y personal dentro y fuera de la institución. Acción que permitirá disminuir el 27 % de indecisión que existen en estos momentos dentro de los empleados de CEIPRO.

Sánchez (2013) en su investigación titulada *La satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional*, tuvo como objetivo analizar y describir el grado de significación con que la satisfacción laboral y las habilidades directivas determinan la productividad en las organizaciones a cargo de mujeres ejecutivas mexicanas. La investigación fue de tipo descriptivo, con una muestra de 50 mujeres. Se aplicó una encuesta sobre habilidades

directivas, liderazgo, sentimiento de bienestar laboral, estrés laboral, la satisfacción con el trabajo y la apreciación de la productividad organizacional. La teoría que fue base para la investigación fue la de Herzberg (1959). Se concluyó: Existe grados de asociación de las variables satisfacción laboral, las habilidades directivas y productividad organizacional. Se pudo establecer que la comunicación es el elemento principal para el desarrollo de la gestión por parte de la mujer ejecutiva, o sea la habilidad de trato personal es trascendente en relación a la apreciación de la productividad, junto con los procesos de planeación y control lo que hace referencia a las habilidades conceptuales. Estas perspectivas permiten establecer que para lograr la implementación de los planes y el logro de objetivos la mujer ejecutiva requiere aplicar las habilidades de trato personal, en otras palabras las habilidades de trato personal se encuentran relacionadas con las habilidades conceptuales lo que le hace estar consciente de desarrollar la conducta apropiada para cumplir con sus propósitos; en consecuencia, y como se ha señalado con anterioridad, el logro de los resultados esperados no solo demuestra productividad sino a la vez satisfacción laboral.

Antecedentes nacionales

Cueva, Oliden y Vargas (2017) en su tesis titulada *Análisis de los factores que impactan en la productividad del personal operario de una empresa textil peruana: Caso Samitex*, tuvieron como objetivo identificar los principales factores que podrían impactar en la productividad del personal operario en Samitex y plantear iniciativas de mejora para mitigar sus efectos. El estudio fue descriptivo, correlacional causal, con una muestra de 50 sujetos. La investigación tuvo como base teórica la teoría de la motivación de Herzberg (1959). Se concluyó: la productividad de Samitex es afectada negativamente debido a alta rotación de los operarios, sueldos bajos, falta de incentivos e ingreso de operarios sin experiencia. El proceso de selección y reclutamiento de operarios no tiene restricciones, el personal nuevo no recibe inducción ni capacitación al ingresar, además de no conocer cultura, misión y valores de Samitex. No existe Manual de Funciones en Samitex, por lo tanto no están definidas claramente las funciones del personal operario. No realizan evaluación del desempeño. Existe capacitación para los operarios en Senati auspiciada por Samitex, hecho que la gran mayoría de operarios desconoce. No existe línea de carrera, por lo cual no está definida la línea de ascenso del personal en Samitex. Los operarios no reciben sus boletas a tiempo, además de no tener claro si el monto que reciben es lo que les corresponde, no existe control de pago para las horas extras. La mayoría de los operarios están descontentos con los sueldos, pues son bajos y los incentivos son grupales, lo que condiciona sus ganancias al

rendimiento del grupo. El nivel de producción disminuyó durante el año 2016, incrementando a su vez el costo de producción de \$0.075 a \$0.084 x minuto. Durante el año 2016 los gastos administrativos por ingresos/salidas del personal operario ascendieron a la suma de S/ 295,978.95.

Huiza (2017) en su tesis titulada *Gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017. La investigación fue de enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, el tipo fue básico, el alcance fue descriptivo, correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. El sustento teórico de la investigación fue la teoría de Maslow (1991) La población fue de 100 docentes de las tres instituciones educativas de la RED 1, el muestreo fue probabilístico estratificado y la muestra fue de 80 docentes de tres instituciones educativas públicas de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable Gestión administrativa y productividad en el docente; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo utilizo el Excel , baremos para el nivel de las variables , la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,740$, interpretándose como alta relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), se concluyó que existe relación significativa entre la variable gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL 03, Lima cercado – 2017.Los resultados descriptivos en relación a la productividad fue en un nivel bajo 56% , nivel medio 28% y 16% nivel alto.

Pizarro (2017) en su tesis titulada *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*, tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de admisión de una institución privada 2016. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, descriptivo, explicativo, de diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional y transversal. El instrumento de medición fue validado por tres expertos en el tema, asimismo el coeficiente de Alfa de Cronbach requirió de una sola administración, la primera variable de Motivación alcanzó 0,852 lo que constituye una fuerte confiabilidad. La segunda variable de Productividad laboral obtuvo 0.805 la cual también constituye una fuerte confiabilidad. La población y muestra estuvo

conformada por 50 colaboradores por ello el muestreo fue no probabilística, a los cuales se les aplicó una encuesta con escala tipo Likert. La teoría de la motivación de Maslow (1991) fue el sustento teórico de la investigación. El resultado es una correlación significativa ($p=0.000$ indica que es menor a $\alpha=0.05$) de la variable motivación con la variable productividad laboral. Se concluyó que existe una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la oficina de admisión de una Institución privada (relación rho de Spearman= 0.618). Los datos descriptivos en cuanto a la productividad laboral se encontró con nivel bajo de 50% , nivel medio 33% y nivel alto 17%.

Ramírez (2016) en su tesis titulada *Calidad de formación académica y productividad de los docentes de la escuela académica profesional de marketing y negocios internacionales de la Universidad de Huánuco – 2016*, tuvo como objetivo establecer la influencia de la calidad de formación académica y productividad de los docentes de la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco 2016. Se utilizó el enfoque cuantitativo, con un método descriptivo, el tipo correlacional y el nivel de investigación es descriptiva correlacional, de diseño no experimental transeccionales correlacionales/causales. La investigación se basó en la teoría de Herzberg (1959) y el modelo de Sumanth (1999) . Aplicado a una muestra de 95 alumnos y 40 docentes de la Escuela de Marketing y Negocios Internacionales. Como técnicas se utilizó la encuesta, cuyo instrumento para la recolección de datos fue un cuestionario. Y para el procesamiento de datos se utilizó el Software Estadístico Spss versión 23. Se concluyó que existe una correlación media entre la calidad de formación académica y productividad de los docentes de la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco. Por la prueba a través del valor del regresión logística que arrojó el 0.602. Así mismo se determinó que la calidad de la formación profesional tiene un alto medio de influencia en la productividad. Donde el 100% de los encuestados contestaron que en un nivel medio se manifiesta esta influencia.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de factores de productividad

Definición de productividad

Brioso (2015) señaló que la productividad es la relación entre lo producido y lo gastado en ello. Es una medida de eficiencia y efectividad, puesto que mediante la productividad se puede determinar la forma en que se administran los recursos consumidos para obtener un resultado, el cual se desarrolla en un plazo determinado y con estándares de calidad dados.

Gutiérrez (2014) explicó que la productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados y considerar los recursos empleados para generarlos.

Carro y González (2012) sostuvieron que “la productividad implica la mejora del proceso productivo, significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (p. 14).

Fuentes (2012) manifestó que la productividad laboral es una medida que suele emplearse para conocer que tan bien se están utilizando sus recursos de las organizaciones. Dado que la administración de operaciones se concentra en hacer el mejor uso posible de los recursos que están a disposición de la institución educativa, teniendo en cuenta dos factores para que la productividad en el docente sea eficiente, eficaz mediante los factores higiénicos y los factores motivacionales.

Münch (2010) afirmó que la productividad:

Implica la obtención de los máximos resultados con el mínimo de recursos. En este sentido, la productividad es la relación que existe entre la cantidad de insumos necesarios para producir un determinado bien o servicio y los resultados obtenidos. Es la obtención de los máximos resultados con el mínimo de recursos, en términos de eficiencia y eficacia. (p. 23).

Amaru (2009) definió la productividad como “la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos (o producción)” (p. 282).

Teorías motivacionales.

Existen teorías motivacionales en las cuales se basan en la idea en que, dada la oportunidad y los estímulos adecuados, las personas trabajan bien y de manera positiva.

Existen estímulos o fuerzas motivacionales. Chiavenato las agrupó en cinco diferentes áreas, y aborda cada una de ellas por orden, a medida que empieza a satisfacer una, la prioridad de la siguiente aumenta, una vez que una necesidad ha sido satisfecha, deja de ser un estímulo.

Necesidades fisiológicas.

Maslow (1991) constituyen el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra el frío o calor), o el deseo sexual (reproducción de la especie). También se denominan necesidades biológicas o básicas, que exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

Necesidades de seguridad.

Para Maslow (1991) constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas, llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, la huida ante el peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y predecible, son manifestaciones típicas de estas necesidades. Surgen en el comportamiento humano si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Al igual que aquellas, también están estrechamente ligadas con la supervivencia de las personas.

Necesidades sociales.

Para Maslow (1991) están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen en el comportamiento si las necesidades elementales (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas. Si las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, la persona se torna reacia, antagónica y hostil con las personas que la rodean. La frustración de estas necesidades conduce, generalmente a la desadaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y recibir afecto es un motivador importante del comportamiento humano al aplicar la administración participativa.

Necesidad de autoestima.

Para Maslow (1991) están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa la persona, es decir, con la autoevaluación y la autoestima. Incluyen la seguridad en sí mismo, la

confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración. La satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede provocar sentimiento de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, las cuales a la vez pueden llevar al desánimo o a ejecutar actividades compensatorias.

Necesidad de autorrealización.

Para Maslow (1991) son las necesidades humanas más elevadas, se encuentran en la cima de la jerarquía. Estas necesidades llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse como criaturas humanas durante toda la vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades de la persona. Las necesidades de autorrealización, se relacionan con autonomía, independencia, autocontrol, competencia y plena realización del potencial de cada persona, de los talentos individuales

Teoría de Herzberg

Herzberg (1959) definió:

Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significado para el trabajo.

Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial, al ser precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores de satisfacción. (p. 44).

Se concluye que el trabajo de investigación consideró la teoría motivacionales de Maslow y Herzberg siendo ellas importantes para la productividad laboral ya que los factores motivacionales, higiénicos y factores de conocimientos son requisitos indispensables para una buena producción laboral valorar el trabajo de los docentes en las instituciones educativas públicas.

Modelos de productividad

Modelo de administración de la productividad total.

De acuerdo con Sumanth (1999) este modelo planteó un ciclo de la productividad como un proceso continuo conformado por cuatro fases: medición, evaluación, planeación y mejora.

Fase de medición. Se tiene claro que no se puede mejorar algo si no se tiene medido y conocer su situación actual o punto de partida, para lograr una mejoría. En la perspectiva de la productividad total, todas las mejoras parten de un sistema de medición basado en la productividad la cual incluye todos los factores de resultados y todos los factores de insumos.

Según Jiménez, Delgado y Gaona (2001) para medir la productividad total de la empresa (PTE) es necesario valorizar el total de la producción tangible y de los insumos tangibles, el resultado de este índice indica cuánto dinero de producción generó la empresa por cada dinero invertido en insumos.

$$PTE = \frac{\text{Producción tangible total de la empresa}}{\text{Insumos tangibles totales de la empresa}}$$

Dónde:

La producción tangible total = al valor de las unidades terminadas + el valor de las unidades parciales producidas + el valor dividendos de valores + otros ingresos.

Los insumos tangibles totales = valor de los insumos del factor humano + capital + materiales + energía + otros gastos.

Fase de evaluación. Sumanth (1999) informó que esta fase enlaza las fases de medición y planeación. Esta no es más que una comparación de la productividad en general y la productividad total en particular. Se comparan los niveles actuales de la productividad total entre los períodos reales o proyectados.

$$PVPT_t = [(PT_t / PT_{t-1}) - 1] \times 100\%$$

Dónde:

$PVPT_t$ = porcentaje de variación de la productividad total en el periodot

PT_t = productividad total en el periodot

PT_{t+1} = productividad total en el periodo proyectado.

Los objetivos de la evaluación de la productividad son: a) determinar el grado en que la medición actual de la productividad total, comparada con las mediciones similares llevadas a cabo en períodos anteriores, así como también la productividad esperada o proyectada; b) asistir en el proceso de planeación de la productividad a través de una estimulación realista de los niveles futuros de productividad; y, c) permitir a la administración investigar las razones por las que se lograron las expectativas de la productividad total o porque no se alcanzaron.

Fase de planeación. Se establecen o determinan los objetivos para la productividad. El objetivo de la PT para cierto periodo debe fijarse por lo menos un periodo antes del presente, este nos sirve como un benchmarking para compararlos en la etapa de evaluación y poder desarrollar las estrategias necesarias para mejorar la productividad. La planeación puede hacerse a corto o a largo plazo.

Fase de mejoramiento. Debe de seguir los siguientes pasos: a) existen técnicas basadas en tecnología, en materiales, en empleados, en productos y en procesos, se debe seleccionar de este juego de técnicas las más apropiadas para el mejoramiento de la productividad; b) se debe identificar los factores que afectan el desempeño de la productividad total e indicadores del proceso interno, los cuales pueden estar afectando los tiempos de los procesos o aumentando los costos de la ejecución; c) establecer cambios en los factores identificados, no es posible lograr un cambio haciendo lo mismo, por lo tanto hay que estudiar bien los procesos y hacer los cambios necesarios para obtener menores tiempos de procesamiento, reducción de costos y aumentar la eficiencia; y, d) capacitar a los trabajadores de cambios realizados. Para que los cambios sean sostenibles en el tiempo es necesario comunicar, capacitar, documentar y premiar.

Sumanth (1999) señaló que la metodología de la administración de la productividad total se ha probado desde hace quince años a nivel mundial, funcionando en todo tipo de empresa, siempre y cuando se sigan los pasos de implementación. Estos diez pasos son: 1)

desarrollo de la misión y visión de la empresa, 2) análisis del modelo de productividad total, 3) desarrollo de los objetivos de la empresa, 4) análisis del diagrama de Ishikawa, 5) desarrollo de un plan de acción, 6) capacitación del equipo de calidad de la productividad, 7) implementación de planes de acción, 8) determinación del grado en que se han alcanzado los objetivos de la administración, 9) participación de los beneficios de la productividad total, y, 10) desarrollo de nuevos objetivos.

Dentro de los beneficios de la utilización del modelo de productividad total mencionados por Sumanth (1999) es que cada elemento es tangible, esto se refiere a que sea medible y cuantificable. Es posible diagnosticar la tendencia de la productividad utilizando el plan operativo como referencia; esto permite identificar los insumos que no se utilizan con eficiencia y productividad, este modelo es de fácil y rápida implementación, por lo que es posible obtener resultados a corto plazo.

Modelo de productividad del valor agregado.

Según Shimizu, Wainai y Nagai (2001) la productividad es la clave para el fortalecimiento de la competitividad en el mercado, debe mantener un balance con la rentabilidad.

En cuanto a la importancia que tiene la medición de la productividad utilizando indicadores financieros, Shimizu, et al. (2001) mencionaron que aplicar un sistema de medición de productividad confiable, integrado con el sistema financiero de una organización, contribuirá en la práctica, a la institucionalización de la productividad. Por lo tanto, la MPVA viene a ser una metodología que permite determinar aspectos de mejora al detectar puntos débiles de la empresa.

Shimizu, et al. (2001) definieron el valor agregado como la 'riqueza' creada por los productos y/o servicios generados por una organización. El Centro de Productividad del Japón (1998) estableció una metodología de cálculo de la productividad del valor agregado neto:

VA: Ventas Netas – Compras a Terceros + Cambio en el inventario

Shimizu, et al. (2001) señalaron que para llevar a cabo el MPVA, es necesario desarrollar el ciclo de medir, evaluar, planear, implementar mejoras y medición de resultados.

En la medición se encuentra el paso 1: examinar la productividad laboral y los índices relacionados a través del cálculo del valor agregado; el paso 2: calcular los índices de productividad; y el paso 3: analizar los índices de productividad.

En la evaluación, se desarrolla el paso 4: analizar la rentabilidad y la productividad laboral; el paso 5: aplicar los índices de valor agregado planeados a la fórmula de la óptima fuerza laboral; paso 6: analizar la relación entre los índices planeados de valor agregado y la meta; y el paso 7: reexaminar y comprobar la situación actual.

En la planeación del mejoramiento de la productividad, se lleva a cabo el paso 8: preparar alternativas; el paso 9: examinar las alternativas; paso 10: comparar alternativas; y paso 11: preparar otra alternativa.

El mejoramiento de la productividad se refiere a la implementación del plan, donde se realiza el paso 12: examinar las mejoras a ser obtenidas con el plan alternativo; el paso 13: examinar la factibilidad de la alternativa; y el paso 14: implementar el plan de administración del valor agregado.

Seguidamente, se realiza la medición de la productividad después de implementar el plan de mejoramiento, en el cual se involucra el paso 15: medición de los resultados de la implementación del plan de mejoramiento. Es aquí donde finaliza el ciclo.

Los elementos de productividad del valor agregado cuantifican el desempeño de las empresas y por lo tanto son herramientas de diagnóstico que apoyan la definición de las estrategias de las empresas, las bases para el desarrollo estratégico y el mejoramiento continuo de la productividad.

Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana.

De acuerdo con Gómez (2006) los fracasos en la adopción de prácticas para mejorar la competitividad de las empresas generalmente están relacionados con el comportamiento del

factor humano; la necesidad de adoptar tales prácticas es vital para las empresas en las condiciones reales de la economía mundial; en consecuencia, la búsqueda de métodos para superar las barreras de adopción constituye una necesidad.

La importancia del factor humano en el desempeño de las empresas ha variado en el tiempo en sintonía con el desarrollo de la sociedad moderna, su concepción del hombre y el de su componente organizacional social fundamental: la empresa industrial. Tal variación va desde el concepto hedonista del hombre (sin gusto por el trabajo, el cual es en esencia un castigo), motivado sólo por el dinero, propia de la concepción clásica (de “dirección científica”), hasta la actual concepción de la empresa como un sistema abierto dinámico, en el cual la persona empieza a ser vista como el factor clave para mantener y desarrollar las competencias diferenciadoras que llevan a la sostenibilidad y crecimiento de la empresa. Gómez (2006).

Este modelo agrupa diferentes estrategias de desarrollo organizacional, por medio de la formación de personas, grupos y equipos de trabajos altamente competitivos y comprometidos con la mejora de la capacidad productiva de una organización.

Correcha y Gutiérrez (2013) señalaron como principales características, que este modelo aporta a las organizaciones: a) la transformación cultural en puestos de trabajo; b) mejoramiento en el clima y ambiente laboral; c) diseño y desarrollo de acciones formativas a diferente escala; d) desarrollo y estandarización del proceso por medio del desarrollo de las competencias laborales; e) desarrollo de habilidades operacionales y gerenciales; f) formación de líderes operacionales y gerenciales; g) perfiles culturales para el desarrollo de la productividad; h) desarrollo de acciones formativas y seguimiento; i) permite realizar una medición de resultados.

Determinantes de la productividad laboral

Bain (2003), señaló que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

Factores internos.

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los

productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

Según Bain (2003) los factores duros son: producto, planta y equipo, tecnología, materiales y energía.

Producto. La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones.

Planta y equipo. La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

Tecnología. La innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad, ya que se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, entre otros, mediante una mayor automatización y una mejor tecnología de la información.

Materiales y energía. En este rubro, hasta un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Además se pone énfasis en las materias primas y los materiales indirectos.

De acuerdo con Bain (2003) los factores blandos son: persona, organización y sistemas, métodos de trabajo y estilos de dirección.

Persona. Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.

Organización y sistemas. Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles.

Métodos de trabajo. Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional.

Estilos de dirección. Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y control operativos, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros.

Factores externos.

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Bain (2003) sostuvo que dentro de estos factores se encuentran.

Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

Cambios económicos. El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales. Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de

trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales. Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

Administración pública e infraestructura. Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad.

Herramientas y técnicas para mejorar la productividad

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) manifestaron que existen diversas herramientas y técnicas para la mejora de la productividad. Entre ellos están los siguientes:

Planeación y control de inventarios. Ninguna área práctica de las operaciones ha recibido más atención en la historia de la investigación de las operaciones que el control de inventarios. Las relaciones esenciales entre los sistemas pueden concebirse como una pequeña “caja negra”. Ofrece a los gerentes una base para sus planes y normas para la medición del desempeño, pero a pesar de todas sus ventajas, éste es un subsistema en el que por lo tanto no se integran otros subsistemas, como la planeación de la producción, planeación de la distribución y planeación de ventas.

Contratación externa (outsourcing). Consiste en la contratación de la producción y las operaciones con proveedores externos que tienen experiencia en áreas específicas; el objetivo puede ser reducir costos al ahorrar en prestaciones al personal, contratar menos trabajadores o reasignar a los empleados a otras actividades más importantes. Además, es una herramienta importante para expandir una compañía y mantener una posición competitiva; permite a una empresa enfocarse en sus competencias centrales y facilitar que otras compañías hagan lo que pueden hacer mejor.

Investigación de operaciones. Es la aplicación de métodos científicos al estudio de alternativas en un problema, con el propósito de disponer de una base cuantitativa para la

determinación de la mejor solución. En otras palabras, a la investigación de operaciones podría llamársele “Sentido común cuantitativo”.

Ingeniería del valor. Un producto puede mejorar al tiempo que sus costes se reducen por medio de la ingeniería del valor, la cual consiste en el análisis de las operaciones del bien o servicio, la estimación del valor de cada operación y el intento de mejorar las operaciones tratando de mantener bajos costos en cada paso o parte. Los siguientes son los pasos específicos a seguir: a) división del producto en partes y operaciones; b) identificación de los costos de cada parte y operación; c) identificación del valor relativo de la contribución de cada parte a la unidad o producto terminado; y, d) determinación de nuevos métodos para las partes de alto costo y escaso valor.

Simplificación del trabajo. Es el proceso mediante el que los trabajadores participan para simplificar su trabajo. Se realizan sesiones de capacitación en las que se enseñan conceptos y principios de técnicas como los estudios de tiempos y movimientos, el análisis de los flujos de trabajo y la estructura de la situación laboral.

Círculos de calidad. Es un grupo de personas de la misma área de la organización que se reúne con regularidad para resolver los problemas que experimentan en el trabajo. Se capacita a los miembros para resolver problemas, aplicar control de calidad estadístico y trabajar en grupos, casi siempre un coordinador trabaja con cada grupo, que por lo regular consiste de 6 a 12 miembros. Estos círculos pueden reunirse cuatro horas al mes, y aun cuando sus miembros llegan a obtener reconocimientos casi nunca reciben recompensas monetarias. Koontz, et al. (2012).

Método Justo a tiempo o JIT

Este método tuvo como objetivo principal eliminar del proceso productivo todo aquello que no agregue valor, todo lo que sea una muda para el producto. Just in Time no es solamente un proyecto más que la compañía debe poner en práctica, se trata de una proceso de implementación que ayuda a la empresa a responder mejor económicamente al cambio. Los objetivos principales del JIT, según Lefcovich (2009) son: a) atacar los problemas fundamentales: JIT permite identificar de forma rápida los problemas de producción, dado que no se cuenta con sobre stock ni operaciones que no agregan valor que puedan taparlos;

b) eliminar muda: eliminar todo lo que no añade valor; c) buscar la simplicidad; y, d) diseñar sistemas para identificar problemas.

Koontz, et al. (2012) afirmaron que para que este método funcione deben cumplirse varios requisitos: (1) la calidad de las partes debe ser muy alta, una parte defectuosa podría detener la línea de ensamblaje; 2) deben existir relaciones confiables y una buena cooperación con los proveedores; (3) idealmente, éstos deben estar ubicados cerca de la compañía, con transportación confiable disponible.

La metodología JIT le proporciona a la empresa una ventaja competitiva en el mercado mediante la aplicación de diversas técnicas mencionadas por Heizer y Render (2009) estableció que el desarrollo de los proveedores permite una entrega puntual de las partes con la calidad necesaria para que el proceso productivo siga su curso sin retrasos y en el momento requerido. La buena organización del área de trabajo es una herramienta fundamental; a su vez la implantación de maquinaria flexible y células de trabajo que ayudan a mejorar la entrega de los productos. Programación de la producción nivelada y una información proactiva con los proveedores. Aplicación de sistema pull a través de Kanban. Mantenimiento preventivo rutinario con el apoyo de la información proporcionada por el operario, es el primer usuario de la máquina y quien observa mejor los desperfectos. Esto permite una capacidad integra de la maquinaria para su labor de producción sin defectos ni demoras. Empleados con capacidad de toma de decisiones. Empowerment, pero fundamentalmente, no es posible realizar ningún cambio en el cuerpo si la cabeza no es la primera en imponerlo. Apoyo total de la administración y gerencia hacia la filosofía.

La aplicación de una metodología JIT en una empresa debe ser visto como un proyecto a largo plazo y que se va a adherir a la cultura de la empresa. El JIT es un proceso que va en búsqueda del perfeccionamiento continuo de la empresa, le añade calidad al producto y aumenta la moral.

Método de las 5`S

Según Hiroyuki (1996) este método tiene por objetivo implantar tanto el orden, como la limpieza y la disciplina en el lugar de trabajo (gemba) de manera tal de hacer factible la gerencia visual, y contribuyendo tanto a la eliminación de desperdicios, como al mejoramiento en las labores de mantenimiento de equipos y a la disminución en los niveles de accidentes. Otra contribución muy importante es la de ampliar los espacios físicos.

Las “Cinco S” comienza con la separación entre aquellos elementos necesarios para las labores cotidianas, de aquellos que no lo son. El segundo paso es ordenar los elementos necesarios de forma tal de evitar tanto su extravío, haciendo de tal forma más fácil su detección y posterior utilización. El tercer paso consiste en la limpieza tanto del espacio físico, como de las máquinas y herramientas. Ello permite por un lado evitar accidentes, por otro ayuda a detectar más rápidamente roturas y fallas de maquinarias, logrando de tal forma un mejor mantenimiento preventivo, y por otro lado contribuye a incrementar la autoestima y motivación del personal. El cuarto paso es la del aseo personal y la utilización de los elementos necesarios para las actividades (ejemplo: guantes y anteojos de protección). El quinto y último punto es la disciplina necesaria para repetir de manera continua y regular los anteriores pasos. Hiroyuki (1996).

Método Six Sigma

Montiel (2014) mencionó que esta metodología contempla el uso de herramientas administrativas y estadísticas para eliminar la variación de los procesos y mejorarlos en aspectos de calidad. Los pasos empleados guían a quien busca la mejora, aunque para poder aprovecharla a lo máximo implica el conocimiento del proceso a mejorar.

Según Montiel (2014) las 5 etapas características de six Sigma son: Definición es la etapa en la cual se identifican los proyectos a desarrollar a partir del problema expresado por el cliente, Así mismo, se establece el equipo de apoyo del proyecto, sus alcances, objetivos y beneficios, así como un listado pre-eliminar de las variables sospechosas de generar el problema.

Medición es la etapa consiste en entender la magnitud del problema. Básicamente se desarrolla en dos fases: entender el sistema de medición para descartarlo como una variable que genera variación en el proceso, y obtener la línea base del proceso y así tener el valor real del problema.

Análisis es la etapa en la cual se utiliza la información de la medición para buscar las correlaciones que tienen las variables sospechosas con la variable de salida del proceso. Se deben establecer hipótesis sobre las relaciones causa-efecto entre dichas variables y confirmarlas a través de algunas herramientas estadísticas.

Mejora es la fase se lleva a cabo la confirmación de las relaciones establecidas en la etapa anterior, solo que en lugar de hacerlo de manera teórica, se hace de manera práctica en el proceso. También se establece el nuevo rango de operación de las variables que resultan vitales al proceso.

Control es la fase se documentan las mejoras encontradas para asegurar la consistencia de la mejora a través del tiempo.

Método de Mantenimiento Productivo Total o TPM

Sierra (2010) mencionó que TPM se concentra en el mejoramiento de la calidad de los equipos. TPM trata de maximizar la eficiencia de los equipos a través de un sistema total de mantenimiento preventivo que cubra la vida del equipo.

Mediante el TPM se trata de racionalizar la gestión de los equipos que integran los procesos productivos, de forma que pueda optimizarse el rendimiento de los mismos y la productividad de tales sistemas. Para ello se centra en unos objetivos y aplica los medios adecuados.

Los objetivos son lo que se denomina las seis grandes pérdidas. Todas ellas se hallan directa o indirectamente relacionadas con los equipos, y desde luego dan lugar a reducciones de eficiencia del sistema productivo, en tres aspectos fundamentales: a) tiempos muertos o de paro del sistema productivo; b) funcionamiento a velocidad inferior a la capacidad de los equipos; y, c) productos defectuosos o malfuncionamiento de las operaciones en un equipo. Sierra (2010).

Componentes de la productividad

Según Pulido (2008) la productividad tiene dos componentes: la eficiencia y la eficacia. El primero se refiere a la cantidad de recursos que se utilizaron para poder lograr un objetivo y el segundo se refiere a los resultados: cuántos cumplieron con los requisitos especificados. Si lo que queremos mejorar es la eficiencia, lo que tendríamos que hacer es reducir los desperdicios en la producción, mientras que si lo que queremos reducir es la eficacia, no importaría tanto la cantidad de recursos utilizados, siempre y cuando el número de

resultados, que cumplen con el objetivo, sea mayor. Se trata, no de producir más rápido, sino de producir mejor.

García (2005) mencionó que los dos componentes de la productividad son la eficacia y la eficiencia. Mejorar en estos dos aspectos nos ayudará a mejorar la productividad. También mencionó que para analizarla se basó en los siguientes aspectos: hombres, dinero, materiales, métodos, mercados, máquinas, medio ambiente, mantenimiento del sistema, misceláneos: controles, materiales, costos, inventarios, calidad, cantidad, tiempo, etc., management y manufactura. A estos parámetros se les conoce como las “M” mágicas, porque en inglés todos empiezan con la letra “m”.

Estrategias de productividad

Velásquez, Nuñez y Rodríguez (2010) plantearon fomentar los valores organizacionales. Estas acciones permiten un mejoramiento de la productividad, pero se debe contar con el compromiso de la gerencia para la promoción, divulgación y sensibilización en la implantación y ejecución de este conjunto de estrategias por parte de todos los miembros de la organización.

Seguridad del trabajador: conocimiento y puesta en práctica de las normas de seguridad. Estrategias: a) establecer criterios de higiene y seguridad relativos a las condiciones físicas, ambientales en que se desempeñan las tareas y funciones del conjunto de cargos de la organización; b) investigar posibles situaciones que atenten contra el desenvolvimiento normal de las operaciones, de manera de prevenir accidentes; y, c) capacitar a los trabajadores a través de charlas, boletines, en la importancia de respetar y acatar las normas y procedimientos establecidos.

Disciplina: compromiso de cumplir con los deberes y obligaciones que exige el trabajo y la misión de la empresa, actuando de manera ordenada. Estrategias: a) definir y divulgar normas de actuación acordes con el cumplimiento de las tareas; b) dirigir y controlar el cumplimiento de las acciones acordadas por todos los miembros de la organización; y, c) promover en el personal actitudes para actuar de acuerdo a criterios preestablecidos en la organización.

Ética-Honestidad: conducta con estricto apego a principios y valores morales.
Estrategias: a) diseñar, sensibilizar y poner en práctica un código de ética; b) internalizar la ética como filosofía de vida en la cual se basa el éxito de la organización; y, c) promover la puesta en práctica de comportamientos que acerquen la gestión a la consecución de los objetivos.

Responsabilidad: cumplir en forma eficiente con los deberes y obligaciones
Estrategias: a) promover un desempeño organizacional basado en trabajar mejor y con más motivación; y, b) sensibilizar a todos los miembros de la organización en la importancia de asumir el compromiso de realizar las tareas de acuerdo al deber ser.

Trabajo en equipo: trabajar para conseguir un objetivo común, con un alto grado de compromiso. Estrategias: a) promover el esfuerzo grupal para superar los resultados a obtener de manera individual; y, b) reconocer los esfuerzos grupales.

Excelencia en la productividad

Evans y Lindsay (2008) manifestaron que los gerentes comenzaron a reconocer que todas las actividades de negocios fundamentales, como la función de liderazgo para guiar una empresa, como crea una organización planes estratégicos para el futuro, como se usan los datos y la información para tomar decisiones de negocios, necesitaban ser alineadas con los principios de calidad, trabajar juntas como un sistema y ser mejoradas de forma continua conforme cambian las condiciones y direcciones de negocios. El concepto de calidad ha evolucionado hacia el concepto de excelencia en el desempeño que alinea e integra las actividades de negocios, da como resultado la entrega de valor en constante mejoraría a los clientes y accionistas y contribuye a la efectividad global y la sostenibilidad organizacional.

Aguirre (2014) afirmó que la excelencia se basa en un conjunto de criterios estrictos, diseñado para motivar a las empresas a mejorar su competitividad a través de un enfoque alineado con la administración del desempeño organizacional que da como resultado: Entrega de valor en constante mejora a los clientes, quien da como resultado mayor éxito en el mercado. La mejora del desempeño y las capacidades generales de la empresa. El aprendizaje organizacional y personal. Los criterios constan de un conjunto jerárquico de categorías, rubros y áreas a tomar en cuenta.

Liderazgo. Esta categoría examina como lo directivos guían y sostienen la organización. Se examinan también el gobierno de una organización y la manera como la organización atiende sus responsabilidades éticas, legales y con la comunidad.

Planificación estratégica. Esta categoría examina la forma en que una organización desarrolla objetivos y planes de acción estratégicos. Asimismo, estudia cómo se despliegan y cambian los objetivos y planes elegidos si las circunstancias así lo requieren, y como se mide el progreso.

Enfoque hacia el cliente y el mercado. Ésta, analiza la forma en que una organización determina los requisitos, necesidades, expectativas y preferencias de los clientes y mercados.

Administración de la medición, análisis y conocimiento. Esta categoría examina la forma en que una organización selecciona, recopila, analiza, administra y mejora sus datos, información y activos de conocimiento y como revisa su desempeño.

Enfoque hacia los recursos humanos. En esta categoría se estudia la forma en que los sistemas de trabajo de la empresa el aprendizaje y motivación de los empleados les permiten desarrollar y aprovechar todo su potencial en la alineación con los objetivos generales y los planes de acción de la organización. Se analizan también los esfuerzos de la organización por construir y mantener un ambiente laboral y un clima de apoyo a los empleados que den lugar a la excelencia en el desempeño y al crecimiento personal y de la organización.

Administración de procesos. En esta categoría se analizan los aspectos clave de la administración de procesos de una organización, que incluyen procesos clave de productos, servicios y negocios a fin de crear valor para el cliente y la organización, así como los procesos clave de apoyo que involucran a todas las unidades de trabajo.

Resultados del negocio. Estudia el desempeño y la mejora de una organización en las áreas clave de negocios, resultados de productos y servicios, satisfacción del cliente, desempeño financiero y en el mercado, resultados de recursos humanos desempeño operativo y liderazgo y responsabilidad social. Aguirre (2014).

Beneficios de la productividad

Stricker (2008) afirmó que:

En los negocios, los incrementos en la productividad conducen, entre otros, a un servicio que demuestra mayor interés por el cliente, a un mayor flujo de efectivo, a un mejor rendimiento sobre los activos y a mayores utilidades. Más utilidades significan más capital para invertir en expansión de capacidad y en la creación de nuevos empleos. La elevación de la productividad contribuye en la competitividad de una empresa en sus mercados. (p. 29).

Bain (2003) citado en Velásquez (2015), indicó que la importancia radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos.

El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad o sus utilidades es aumentar su productividad. El instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios.

A nivel de empresa, Sumanth (2001) citado en Medina (2013), mencionó algunos de los beneficios que se derivan de la productividad: a) mayor productividad en una empresa, significa mayores ganancias, por ende mayores utilidades; b) una mayor productividad de la empresa por lo general se traduce en ingresos reales más altos para los empleados; c) mayor margen de seguridad en el mercado, es decir mayor competitividad; d) inmejorables oportunidades de expansión; y, e) el consumidor tiene que pagar precios relativamente bajos, ya que el costo de manufactura se reduce a través de una mayor productividad.

Sumanth (2001) citado en Medina (2013), señalaron que todos estos beneficios se los puede ver reflejados en la sociedad y en las empresas, cuando estas deciden mejorar el nivel de productividad, lo cual permite mayor competitividad en el mercado, y mayores volúmenes de empleo. Además es importante mencionar que también se obtiene un beneficio a nivel nacional, pues la preocupación por mejorar la productividad se debe considerar como un indicador de desarrollo; puesto que cuando un país no es lo

suficientemente productivo para proporcionar los bienes y servicios en la población, tiende a disminuir su nivel de vida y a acrecentar su dependencia extranjera.

Dimensiones de productividad

Dimensión 1: Factores higiénicos.

Condiciones que abarcan a la persona cuando trabaja; los estados físicos y naturales del trabajo, la compensación, las ventajas sociales, los enfoques organizativos, el tipo de supervisión obtenida, el ambiente de relaciones entre las órdenes y los representantes, los controles internos, las puertas abiertas existentes, entre otros.

Herzberg, et al. (1959) citados en Koontz, Weihrich y Cannice (2012), encontraron que no hay inspiración, o si hay un alto calibre y calidad en un lugar de trabajo, no producen decepción. Su realidad no estimula el sentimiento de dar cumplimiento; no te decepcionará, no te decepcionará. En esta reunión de requisitos se encuentran la estrategia y el estilo de administración de la organización, supervisión, condiciones de trabajo, conexiones relacionales, remuneración, estatus, estabilidad profesional y vida individual.

Política y dirección de la empresa. Competencia de la organización y de la dirección de la empresa, claridad de las políticas y de los sistemas de dirección. Una situación en la cual el individuo tiene líneas de comunicación que cruzan de tal manera que realmente no sabe para quién trabaja, en la que tiene autoridad inadecuada para la conclusión satisfactoria de su trabajo o en la cual una política de la empresa no se lleva a cabo por la falta de organización del trabajo.

Supervisión técnica. Competencia o incompetencia de los superiores, justicia o injusticia de los supervisores/superiores, su capacidad para contestar preguntas técnicas o ayudar en el trabajo. Las historias que hablan sobre la voluntad o renuencia del supervisor para delegar responsabilidad o enseñar encajan en esta categoría.

Condiciones de trabajo. Ambiente físico (iluminación, ruido, ventilación, espacio, entre otros), cantidad de trabajo, medios/materiales disponibles, condiciones de seguridad.

Relaciones interpersonales. Se incluyen las relaciones con el superior, subordinado o personas del mismo nivel (colegas) dentro de la empresa. Historias que enfatizan las características de la interacción.

Salario/remuneración. Todo lo que se refiere a sueldos, comisiones, pago de movilidad, entre otros.

Estatus. Se considera esta categoría solamente cuando el individuo realmente menciona alguna señal o pertenencia de la condición de ser un factor en sus sentimientos sobre el trabajo. Por ejemplo, cuando una persona menciona que en su nueva posición tiene secretaria, celular de la compañía, carro de la compañía u otras facilidades.

Responsabilidad. Trabajo con baja supervisión, responsabilidad sobre el propio trabajo o el de otros, trabajo importante. También, se incluyen las situaciones contrarias. Pero en los casos en los cuales la historia del individuo gira en torno a una gran distancia entre la autoridad de la persona y la autoridad que necesita para llevar a cabo sus responsabilidades, el factor identificado será “política y dirección de la empresa”. La razón de ello es que esta discrepancia entre las responsabilidades de autoridad y de empleo se considera evidencia de mala gestión.

Seguridad en el trabajo. Señales de presencia o ausencia de la seguridad en el trabajo. Se incluyen consideraciones tales como la estabilidad o inestabilidad de la empresa, lo que refleja, de alguna manera objetiva, sobre la seguridad laboral de una persona.

El trabajo mismo. Esta categoría se utiliza cuando el individuo menciona el trabajo como fuente de buenos o malos sentimientos. Trabajo atrayente, creativo, desafiante y variado; o al revés, trabajo rutinario, sofocante y muy difícil.

Vida personal. No se incluyen factores de la vida personal del individuo (que no están relacionados con el trabajo) que afectan el trabajo. Se incluyen situaciones en las cuales algunos aspectos del trabajo afectan la vida personal del individuo, de tal manera que el efecto es un factor mencionado en los sentimientos del individuo sobre el trabajo.

Dimensión 2: Factores motivacionales.

Según Herzberg, et al. (1959) tienen la sustancia de la carga útil, las asignaciones y las obligaciones identificadas con la carga en sí, entregar un cumplimiento duradero y una expansión de la rentabilidad a niveles de magnificencia, es decir, muy por encima de los niveles ordinarios.

En estas condiciones hay seguros, y posteriormente ayudantes, todos identificados con la sustancia de la obra. Incorpora el logro, el reconocimiento, el trabajo de pruebas, los avances y el desarrollo en el trabajo; su realidad producirá sentimientos de cumplimiento o falta de cumplimiento.

Reconocimiento. Reconocimiento para la persona que cuenta su historia. De su trabajo, procedente de otras personas (superiores, compañeros, clientes, colegas, público en general, entre otros). Elogios (reconocimiento positivo) y críticas (reconocimiento negativo). Se diferencian dos subfactores: las situaciones en las que los actos de reconocimiento se acompañan con premios y las situaciones en las que no hay recompensas concretas. Hay situaciones cuando el evento central es una promoción o incremento del salario, y no hay reconocimiento verbal; sin embargo, el trabajador percibe el evento como acto de reconocimiento. En este caso, el factor se considera dentro del presente factor.

Logro/realización. Terminar el trabajo con éxito, solucionar problemas complejos, ver los resultados del propio trabajo.

Posibilidad de crecimiento/formación y desarrollo. Formación que proporciona la empresa y posibilidad de desarrollarse personal y/o profesionalmente. Posibilidad de cambio. Existen situaciones en las que el individuo siente que la ausencia de una mejor educación hace imposible que avance dentro de la compañía. Esto sería codificado como “posibilidad de crecimiento negativo”. En esta categoría, se incluyen también situaciones en las cuales el individuo tiene posibilidades de mejorar sus habilidades.

Promoción. Cambio de posición o estatus en la empresa. Para que la respuesta del individuo encaje en esta categoría, es necesario el cambio de estatus. Las situaciones en las cuales el individuo cambia de un departamento al otro dentro de la compañía, sin un cambio

en el estatus aunque con un incremento de responsabilidades, no se consideran como promoción. Parte negativa: degradación.

Dimensión 3: Factores trabajadores del conocimiento.

Cuesta (2008) manifestó que la productividad del trabajo es un concepto esencialmente referido a la persona, al trabajador, quien en el proceso de trabajo es el generador del valor. No puede tratarse de productividad simplemente refiriendo la relación insumos–productos, no puede aludirse a la productividad de la tierra o de las máquinas al margen de la intervención del trabajador.

Según Drucker (2002) un trabajador del conocimiento es aquel que posee un saber específico y lo utiliza para trabajar. Se entiende por saber al conocimiento efectivo en la acción (es decir, un saber que sirve para hacer cosas); al medio para obtener resultados observables fuera de la persona, en la sociedad, en la economía.

El trabajador del conocimiento no produce nada que sea útil en sí mismo, no brinda un producto físico como un traje o una cartera. Produce conocimientos, ideas e información, de los que alguien debe apropiarse para integrarlos en una tarea de forma tal que sean productivos. Como consecuencia, el trabajador del conocimiento necesita de una organización donde pueda integrar sus conocimientos en un todo mayor.

Drucker (1999) afirmó que:

La productividad del trabajador del conocimiento es el mayor desafío de la gestión en el siglo XXI. Los países y las industrias que han emergido como líderes en el mundo en los últimos cien años son aquellos que han sido líderes en incrementar la productividad del trabajador manual. En cincuenta años, si no es que mucho antes, el liderazgo de la economía mundial se habrá desplazado hacia aquellos países e industrias que hayan incrementado de la manera más sistemática y más exitosa la productividad del trabajador del conocimiento. (p. 83).

De acuerdo con 3gSmartGroup esta dimensión se subdivide en:

Cohesión social: Un gusto compartido o atracción de equipo que incluye vínculos de amistad, cariño, cercanía y disfrute de la compañía del otro.

La percepción del apoyo: Cómo los empleados sienten que el supervisor les ayuda en tiempos de necesidad, les elogia por un trabajo bien hecho, o les reconoce por realizar un esfuerzo extra.

Intercambio de información: Se refiere a cómo los equipos reúnen y acceden a sus conocimientos y experiencia, que afecta positivamente a los procesos de toma de decisiones y de equipo. Esto nos lleva a la idea de un equipo de «Transactive Memory System» (TMS), una especie de memoria colectiva en una mente colectiva, que permite pensar y actuar a un equipo.

Visión y claridad en los objetivos: La idea de la visión se refiere al grado en que los miembros del equipo tienen una comprensión común de los objetivos y muestran gran compromiso con estos objetivos. Por esta razón, «visión» en este contexto también se conoce como la claridad en los objetivos.

Comunicación externa: La capacidad de los equipos para atravesar fronteras (de equipo y organizacionales) para recabar información y recoger recursos de los demás.

Confianza: Firme creencia en la fiabilidad, la sinceridad o la capacidad de los demás. Se crea por la expectativa de que las acciones de otras personas serán beneficiosas o al menos no perjudiciales para uno mismo.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el factor predominante de productividad laboral en los docentes de la red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es el indicador predominante de los factores higiénicos de la productividad laboral en los docentes de la red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018?

¿Cuál es el indicador predominante de los factores motivacionales de la productividad laboral en los docentes de la red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018?

¿Cuál es el indicador predominante de los factores trabajadores del conocimiento de la productividad laboral en los docentes de la red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018?

1.5 justificación del estudio**Justificación teórica**

La investigación se justifica teóricamente en Herzberg (1959) basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, enfoque orientado hacia el exterior. La motivación de las personas depende de dos factores. Fuentes, (2012, p. 42).

Justificación práctica

La presente investigación tiene relevancia académica porque permite que los resultados permitan diagnosticar el nivel de la productividad laboral y de este modo se puede tomar decisiones para que los docentes identifiquen los niveles bajos de los factos de la productividad y se vea reflejado en la productividad laboral.

Justificación metodológica

En la presente investigación posibilita la ampliación del conocimiento de las variables productividad laboral; además las conclusiones que resulten permitirán tomar decisiones que favorezcan la productividad de los docentes de la Red.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

El factor predominante de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 son los factores higiénicos.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El indicador predominante de los factores higiénicos de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 son las condiciones de trabajo.

Hipótesis específica 2

El indicador predominante de los factores motivacionales de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 es la utilización plena de las habilidades personales.

Hipótesis específica 3

El indicador predominante de los factores trabajadores del conocimiento en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 es la cohesión social.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar el factor predominante de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el indicador predominante de los factores higiénicos de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Objetivo específico 2

Determinar el indicador predominante de los factores motivacionales de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Objetivo específico 3

Determinar el indicador predominante de los factores trabajadores del conocimiento de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo.

El método hipotético deductivo se realizó mediante “la observación del fenómeno a estudiar, en base a las cuales se plantearon los problemas e hipótesis respectivas y luego del análisis respectivo se comprobó la verdad de los enunciados deducidos. Este método combina la reflexión racional con la observación de la realidad” Hernández, Fernández y Baptista (2014).

El enfoque que se utilizó fue el cuantitativo según Hernández, et al. (2014) “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la edición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (p. 4). En la presente investigación se utilizó el procedimiento estadístico a través del procesamiento de los datos recogidos de la unidad de análisis, se realizó la estadística descriptiva e inferencial.

La presente investigación es de tipo básica, pues el propósito es de incrementar los conocimientos teóricos, sin considerar la aplicabilidad de los conocimientos obtenidos. Sánchez y Reyes (2015).

Diseño de estudio

Se desarrolló un diseño no experimental pues “no se manipularon variables, ni se modificaron las condiciones en las que ocurrieron los hechos. Asimismo, dado que la información sobre las variables a estudiar se recogió una vez en la investigación, fue de diseño transversal” Hernández, et al. (2014, p. 152).

En el siguiente esquema podemos visualizar gráficamente la forma en que se relacionan las variables.

Según Sánchez y Reyes (2015), el diseño se extracta en el siguiente gráfico:

M → O

Donde, en este caso:

M: docentes

O1: Factores de la productividad laboral

2.2 Variables, Operacionalización

Definición conceptual

V1: Factores de la productividad laboral

Fuentes (2012) manifestó que la productividad laboral es una medida que suele emplearse para conocer que tan bien se están utilizando sus recursos de las organizaciones. Dado que la administración de operaciones se concentra en hacer el mejor uso posible de los recursos que están a disposición de la institución educativa, teniendo en cuenta dos factores para que la productividad en el docente sea eficiente, eficaz mediante los factores higiénicos y los factores motivacionales.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Factores de la productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Factores higiénicos	Condiciones de trabajo	1-2	Siempre =5	
	Relaciones con el superior	3-4		
	Relaciones con los colegas	5-6-7	Casi siempre=4	
	Estabilidad en el cargo	8-13		
Factores motivacionales	Compromiso	14-15	A veces= 3	Excelente (154-210)
	Utilización plena de las habilidades personales	17-21	Casi nunca = 2	
	Ampliación o enriquecimiento del cargo	22-25	Nunca = 1	Regular (98-153)
Factores trabajadores del conocimiento	Cohesión social	26-29		Bajo (42-97)
	Apoyo de la organización	30-32		
	Intercambio de información	33-34		
	Visión y claridad en los objetivos	35-38		
	Comunicación externa	39-40		
	Confianza	41-42		

Nota: Fuentes (2012)

2.3 Población y Muestra

Población

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, *et al.*, 2014, p. 174). La población estuvo conformada por 321 docentes.

Tabla 2

Población de la investigación

I.E	Población
Institución Educativa A	69
Institución Educativa B	56
Institución Educativa C	40
Institución Educativa D	75
Institución Educativa E	41
Institución Educativa F	40
Total	321

Muestra

La muestra es el grupo representativo de la población, “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, *et al.*, 2014, p.173).

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

Calcular el tamaño de muestra con la fórmula de Arkin y Colton:

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

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

q= Variabilidad de la variable

Como se puede apreciar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

$$n = \frac{(1.96)^2 (321) * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (321 - 1) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 X 321 x 0.25}{0.8 + 0.96} = \frac{308.3}{1.76}$$

$$n = 175.16$$

Total de muestra 176

Tabla 3

Muestra de estudio

I.E	Población	Muestra
Institución Educativa A	69 x 0.55	38
Institución Educativa B	56 x 0.55	31
Institución Educativa C	40 x 0.55	22
Institución Educativa D	75 x 0.55	41
Institución Educativa E	41 x 0.55	22
Institución Educativa F	40 x 0.55	22
Total	321	176

Muestreo

Según Kish (1995), Kalton y Heeringa (2003), “Las muestras probabilísticas tienen muchas ventajas, quizá la principal sea que puede medirse el tamaño del error de nuestras predicciones. Se dice incluso que el principal objetivo en el diseño de una muestra probabilística es reducir al máximo este error, al que se le llama error estándar”, citado por (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 177). El muestro fue probabilístico.

Aleatorio simple, porque todos tuvieron la posibilidad de ser elegidos.

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

Instrumentos

Los instrumentos son “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. El cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos” (Bernal, 2010, p. 250).

Instrumento para medir productividad

Ficha técnica: Factores de productividad laboral

Nombre: Cuestionario

Autor: Fuentes

Año: 2012

Administración: Colectiva

Tiempo: 20 minutos, aproximadamente

Contenido: Se utilizó un cuestionario tipo escala ordinal con un total de 42 ítems con tres factores de la productividad.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Siempre =5

Casi siempre=4

A veces= 3

Casi nunca = 2

Nunca = 1

Tabla 4

Baremos de la variable factores laborales

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
154-210	60-80	33-45	63-85	Excelente
98-153	38-59	21-32	40-62	Regular
42-97	16-37	9-20	17-39	Bajo

Validez

La validez de los instrumentos se realizó por el juicio de expertos y se verifica con la confiabilidad de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables.

Tabla 5

Validación de la variable factores laborales

Apellidos y Nombres	Valoración
Dra. Jessica Palacios Garay	Existe suficiencia
Mg. Fredy Belito Hilario	Existe suficiencia
Dr. Abel Rodríguez	Existe suficiencia

2.5 Métodos de análisis de datos

Las técnicas más apropiadas y los procesos de investigación cuantitativa permitieron el análisis e interpretación que facilita luego el planteamiento de conclusiones, y por último permite la toma de decisiones. Se realizó:

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figura para presentar la distribución de los datos.

Estadística inferencial: sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución muestral.

2.6 Aspectos éticos

Se consideraron los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con docentes para lo cual se tiene los documentos de consentimiento informado en los cuales los participantes declaren su conocimiento de la investigación (los objetivos de este, el uso que se hará de los datos que proporcione, la forma en la que se difundirán los resultados y las características necesarias para que el participante tome una decisión informada al acceder o no a participar en el estudio) y declaren por escrito de manera explícita su consentimiento de participar.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 6

Niveles en la percepción de factores de la productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	137	77,8	77,8	77,8
	Regular	39	22,2	22,2	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

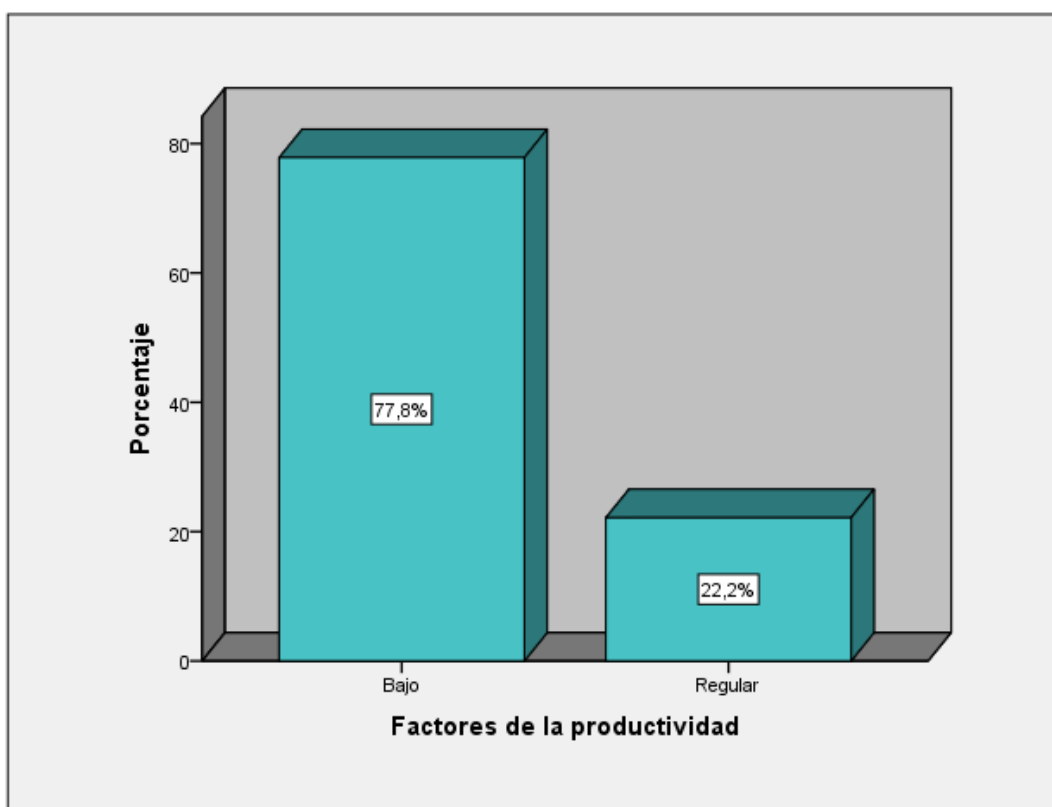


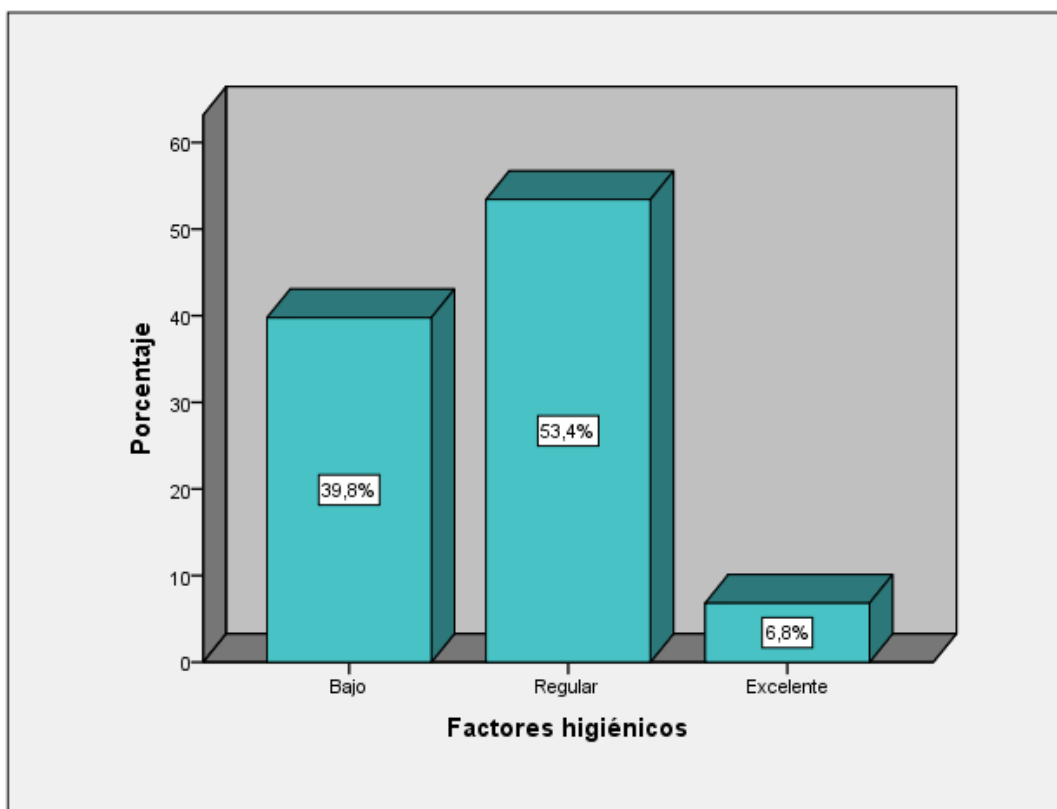
Figura 1. Niveles en la percepción de factores de la productividad

En la tabla 6 y figura 1 se encontró que el 77.8% percibe un nivel bajo y el 22.2% percibe un nivel regular de factores de la productividad.

Tabla 7

Niveles en la percepción de factores higiénicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	70	39,8	39,8	39,8
	Regular	94	53,4	53,4	93,2
	Excelente	12	6,8	6,8	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

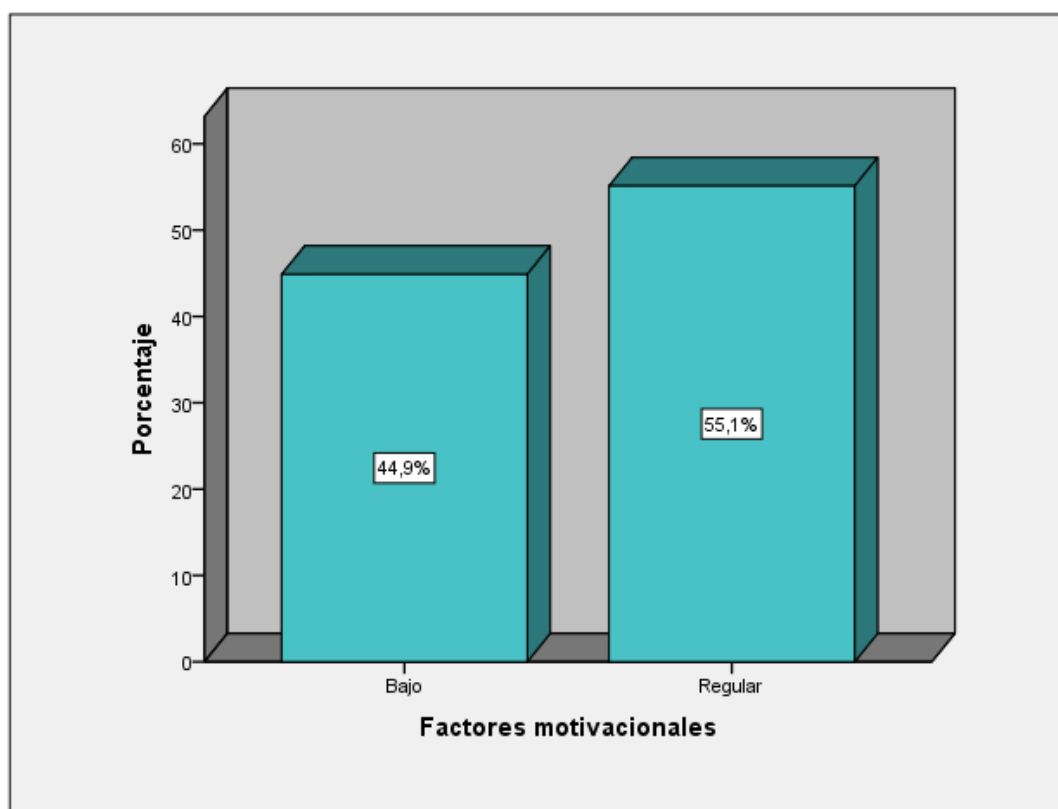
*Figura 2. Niveles en la percepción de factores higiénicos*

En la tabla 7 y figura 2 se encontró que el 39.8% percibe un nivel bajo, el 53.4% percibe un nivel regular y el 6.8% percibe un nivel excelente de factores higiénicos.

Tabla 8

Niveles en la percepción de factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	79	44,9	44,9	44,9
	Regular	97	55,1	55,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

*Figura 3. Niveles en la percepción de factores motivacionales*

En la tabla 8 y figura 3 se encontró que el 44.9% percibe un nivel bajo y el 55.1% percibe un nivel regular de factores motivacionales.

Tabla 9

Niveles en la percepción de factores trabajadores del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	174	98,9	98,9	98,9
	Regular	2	1,1	1,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

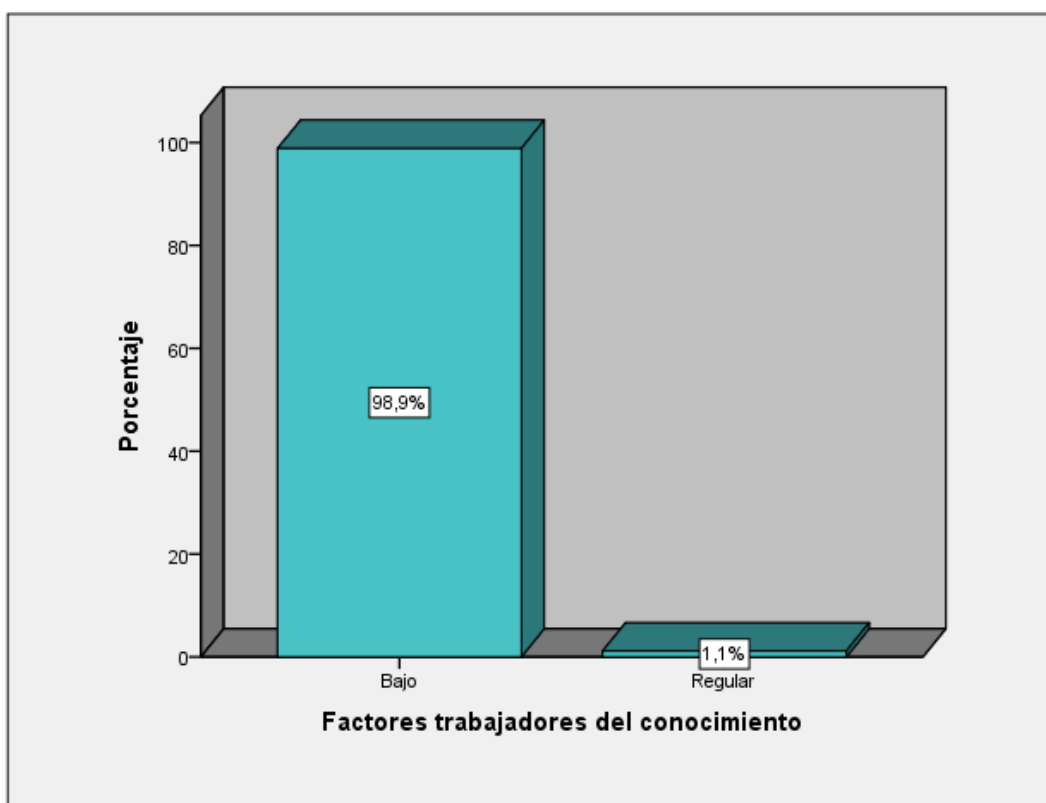


Figura 4. Niveles en la percepción de factores trabajadores del conocimiento

En la tabla 9 y figura 4 se encontró que el 98.9% percibe un nivel bajo y el 1,1% percibe un nivel regular de factores trabajadores del conocimiento.

3.2 Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores higiénicos	,092	176	,001
Factores motivacionales	,259	176	,000
Factores trabajadores del conocimiento	,226	176	,000
Factores de la productividad	,180	176	,000

Se realizó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov debido a que el tamaño de la muestra es considerada como grande (176 encuestados), se observa de los resultados de la prueba de bondad de Kolmogorov – Smirnov; que tienen como resultado que el puntaje total no se aproxima a una distribución normal ($p < 0.05$), debido a estos hallazgos se debe emplear regresión logística.

3.3. Prueba de hipótesis

La contrastación de las hipótesis se realizó mediante la regresión logística, debido a que según la prueba de normalidad de datos la variable y los factores no presentan normalidad en los datos, ya que su valor “p” es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Hipótesis general

Hipótesis de investigación

El factor predominante de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 son los factores higiénicos.

Hipótesis estadística

H_0 : No existen diferencias en las dimensiones de los factores de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

H_1 : Existen diferencias en las dimensiones de los factores de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba: Se realizó por medio de la regresión logística

Regla de decisión:

Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos estadísticos:

Tabla 11

Coefficientes de la regresión logística de las dimensiones de los factores de la productividad laboral

Variables en la ecuación		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 ^a	D1	3,154	,721	19,149	1	,000	23,420	5,704	96,167
	D2	-,378	,736	,264	1	,607	,685	,162	2,899
	D3	20,551	28420,737	,000	1	,999	841357900,871	,000	.
	Constante	-28,981	28420,737	,000	1	,999	,000		

a. Variables especificadas en el paso 1: D1, D2, D3.

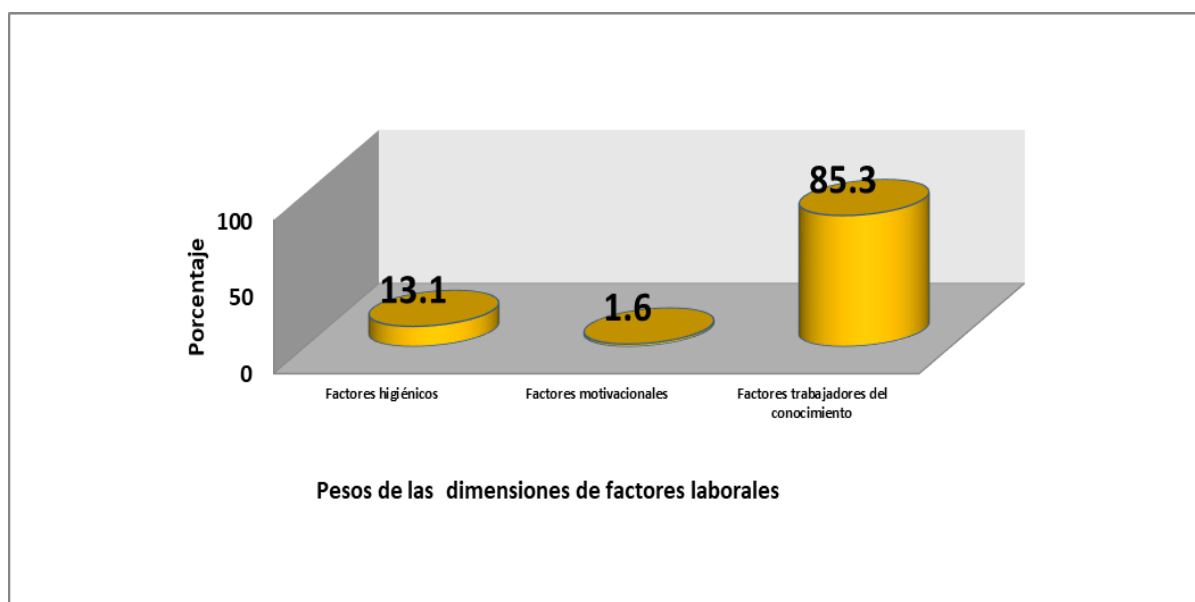


Figura 5. Pesos de las dimensiones de los factores laborales

La dimensión de mayor peso son factores trabajadores del conocimiento.

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de las dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en las dimensiones de los factores de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

A la luz de los resultados, factores trabajadores del conocimiento (B=20,551) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más los factores laborales que es un factor de riesgo y además significa que un encuestado solo tiene 841357900,871 veces de posibilidad de calificar como baja la influencia de la percepción de los factores laborales respecto a otro encuestado que considera un nivel alto de la influencia de los factores laborales. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación, ya que la dimensión o factor que predomina factores trabajadores del conocimiento.

Primera hipótesis específica

Hipótesis de investigación

El indicador predominante de los factores higiénicos de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 son las relaciones con los colegas.

Hipótesis estadística

H_0 : No existen diferencias en los indicadores de los factores higiénicos de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

H_1 : Existen diferencias en los indicadores de los factores higiénicos de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba: Se realizó por medio de la regresión logística

Regla de decisión:

Rechazar H0 cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H0 cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos estadísticos:

Tabla 12

Coefficientes de la regresión logística de las dimensiones de los factores higiénicos

Variables en la ecuación		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 ^a	I1	15,219	3468,229	,000	1	,996	4070109,622	,000	.
	I2	4,027	1,975	4,158	1	,041	56,095	1,169	2691,100
	I3	-17,650	7789,075	,000	1	,998	,000	,000	.
	I4	3,000	1,105	7,371	1	,007	20,090	2,303	175,243
	I5	2,950	1,718	2,948	1	,086	19,105	,659	554,109
	Constante	-49,873	12997,201	,000	1	,997	,000		

a. Variables especificadas en el paso 1: I1, I2, I3, I4, I5.

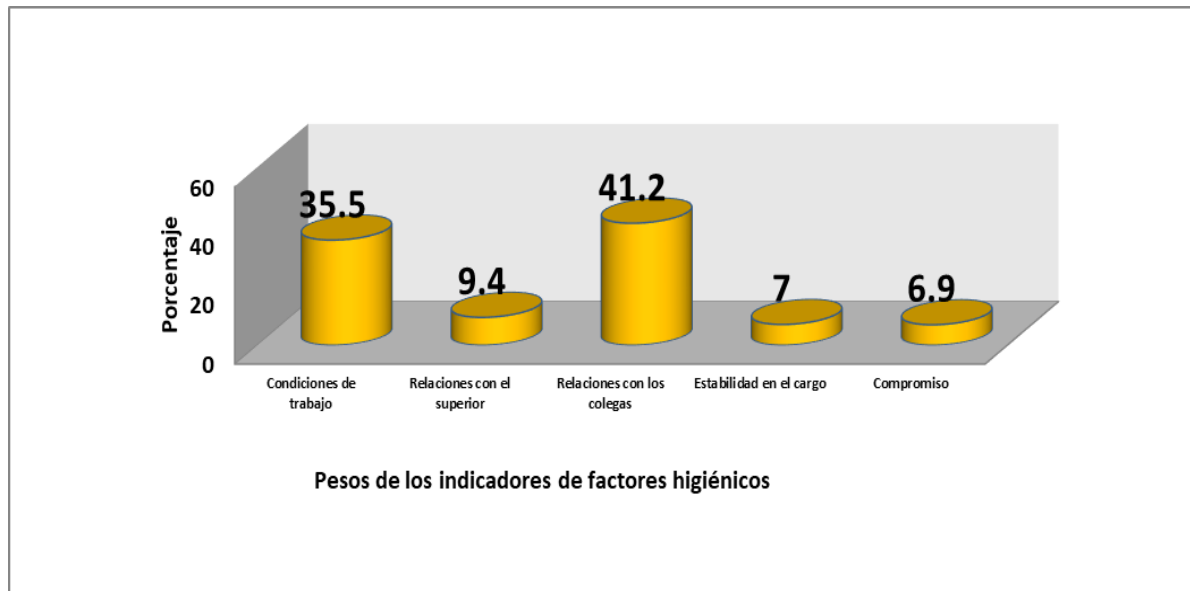


Figura 6. Pesos de los indicadores de los factores higiénicos

El indicador de mayor peso, son las relaciones con los colegas.

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen

diferencias en los indicadores de los factores higiénicos de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

A la luz de los resultados, factores trabajadores del conocimiento ($B=17,650$) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más los factores higiénicos que es un factor de riesgo y además significa que un encuestado solo tiene posibilidad de calificar como baja la influencia de la percepción de los factores higiénicos laborales respecto a otro encuestado que considera un nivel alto de la influencia de los factores higiénicos de los factores laborales. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación, ya que el indicador o factor que predomina son las relaciones con los colegas.

Segunda hipótesis específica

Hipótesis de investigación

El indicador predominante de los factores motivacionales de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 es la utilización plena de las habilidades personales.

Hipótesis estadística

H_0 : No existen diferencias en los indicadores de los factores motivacionales de la Productividad Laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

H_1 : Existen diferencias en los indicadores de los factores motivacionales de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba: Se realizó por medio de la regresión logística

Regla de decisión:

Rechazar H0 cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H0 cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos estadísticos:

Tabla 13

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de los factores motivacionales

Variables en la ecuación		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 ^a	I6	20,163	3445,510	,000	1	,995	570836801,103	,000	.
	I7	4,263	1,124	14,374	1	,000	71,000	7,839	643,098
	Constante	-48,157	6891,020	,000	1	,994	,000		

a. Variables especificadas en el paso 1: I6, I7.

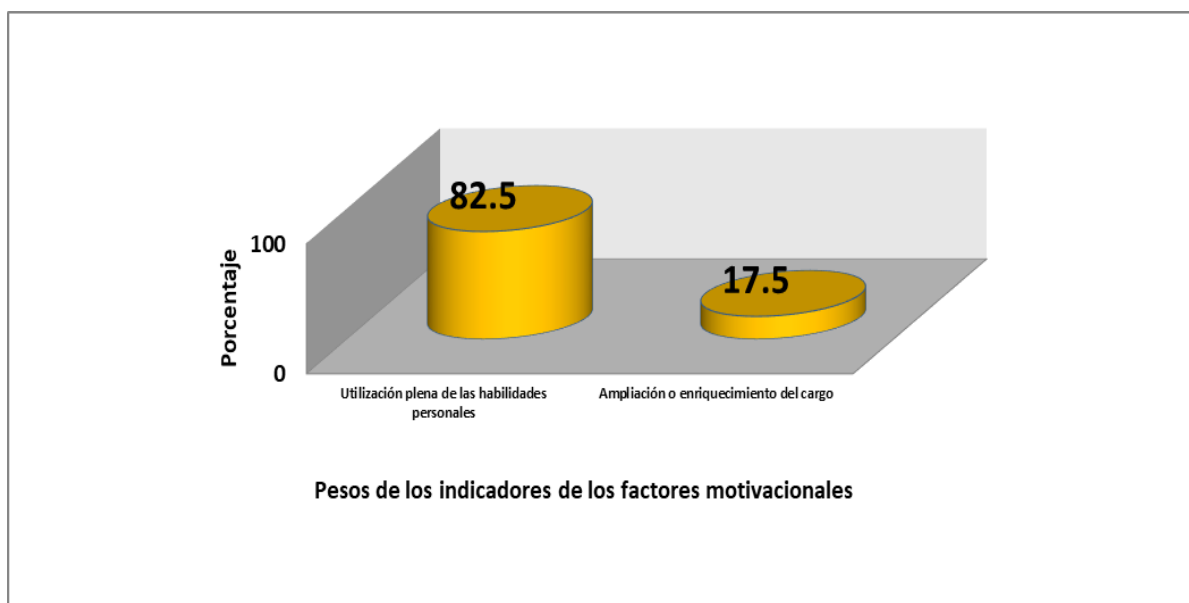


Figura 7. Pesos de los indicadores de los factores motivacionales

La dimensión de mayor peso es la utilización plena de las habilidades personales.

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en dos de los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen

diferencias en los indicadores de los factores motivacionales de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

A la luz de los resultados, utilización plena de las habilidades personales del conocimiento (B=20,163) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más a los factores motivacionales laborales que es un factor de riesgo y además significa que un encuestado solo tiene 841357900,871 veces de posibilidad de calificar como baja la influencia de la percepción de los factores laborales respecto a otro encuestado que considera un nivel alto de la influencia de los factores laborales. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación, ya que el indicador o factor que predomina es la utilización plena de las habilidades personales.

Tercera hipótesis específica

Hipótesis de investigación

El indicador predominante de los factores de trabajadores del conocimiento de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 es intercambio de información.

Hipótesis estadística

H_0 : No existen diferencias en las dimensiones de los factores trabajadores del conocimiento de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

H_1 : Existen diferencias en las dimensiones de los factores trabajadores del conocimiento de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba: Se realizó por medio de la regresión logística

Regla de decisión:

Rechazar H0 cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H0 cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos estadísticos

Tabla 14

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de los factores trabajadores del conocimiento

Variables en la ecuación		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 ^a	I8	18,028	22018,930	,000	1	,999	67493583,094	,000	.
	I9	23,573	18343,014	,000	1	,999	17276651798,546	,000	.
	I10	-60,896	38766,008	,000	1	,999	,000	,000	.
	I11	16,835	26105,614	,000	1	,999	20483090,150	,000	.
	I12	3,709	,777	22,798	1	,000	40,826	8,906	187,158
	I13	,115	,540	,046	1	,831	1,122	,389	3,235
	Constante	-5,278	2,053	6,613	1	,010	,005		

a. Variables especificadas en el paso 1: I8, I9, I10, I11, I12, I13.

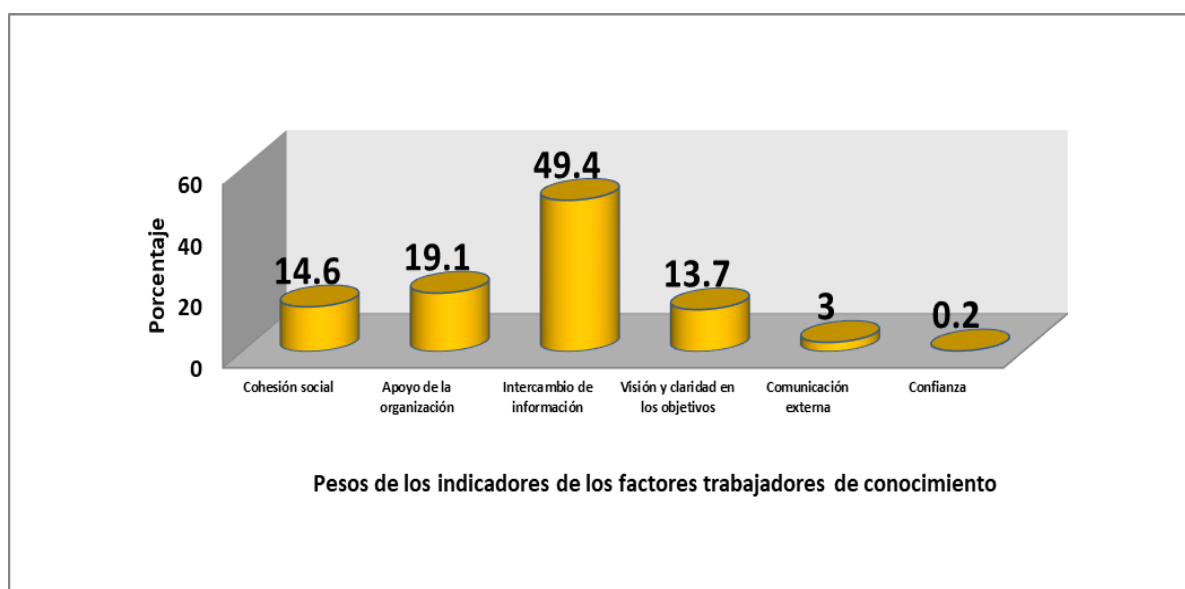


Figura 8. Pesos de los indicadores de los factores trabajadores de conocimiento

La dimensión de mayor peso es intercambio de información.

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de las dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en los indicadores de los factores de trabajadores de conocimiento de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

A la luz de los resultados, factores trabajadores del conocimiento ($B=60,896$) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más los factores trabajadores de conocimiento que es un factor de riesgo y además significa que un encuestado tiene veces 0.00 veces de posibilidad de calificar como alta la influencia de la percepción de los factores trabajadores de conocimiento respecto a otro encuestado que considera un nivel alto de la influencia de los factores laborales. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación, ya que la dimensión o factor que predomina son los factores trabajadores del conocimiento.

IV. DISCUSIÓN

La investigación se realizó en base a los Factores que influyen en la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

En cuanto a la hipótesis general, se encontró que como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de las dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en las dimensiones de los factores de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018. Al respecto Cueva, Oliden y Vargas (2017) en su tesis tuvieron como objetivo identificar los principales factores que podrían impactar en la productividad del personal operario en Samitex y plantear iniciativas de mejora para mitigar sus efectos. El proceso de selección y reclutamiento de operarios no tiene restricciones, el personal nuevo no recibe inducción ni capacitación al ingresar, además de no conocer cultura, misión y valores de Samitex. No existe Manual de Funciones en Samitex, por lo tanto no están definidas claramente las funciones del personal operario. No realizan evaluación del desempeño. Existe capacitación para los operarios en Senati auspiciada por Samitex, hecho que la gran mayoría de operarios desconoce. No existe línea de carrera, por lo cual no está definida la línea de ascenso del personal en Samitex. El nivel de producción disminuyó durante el año 2016, incrementando a su vez el costo de producción de \$0.075 a \$0.084 x minuto. Durante el año 2016 los gastos administrativos por ingresos/salidas del personal operario ascendieron a la suma de S/ 295,978.95. Por otro lado Huiza (2017) en su tesis titulada tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017. Los resultados descriptivos en relación a la productividad fue en un nivel bajo 56% , nivel medio 28% y 16% nivel alto.

Por otro lado Vásquez (2018) en su investigación titulada *Motivación intrínseca y productividad laboral*, tuvo como objetivo describir la motivación intrínseca con la productividad laboral de los agentes de la PMT de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos. El estudio fue descriptivo, con una muestra de 42 sujetos. Se concluyó: La motivación intrínseca influye de manera significativa con la productividad laboral de los agentes de la Policía Municipal de Tránsito de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, porque en todas las funciones que realizan poseen sentido de trabajo, misma que hace que sean efectivos. Se identificó la existencia de la motivación

intrínseca en los agentes de la PMT de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos porque la finalidad de su trabajo les es significativa.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se encontró que Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en los indicadores de los factores higiénicos de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018, concluyó que si existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, aunque esta relación es débil, y se ve reflejada solo en algunos de los indicadores que conforman el índice de la calidad de vida.

Asimismo Piloso y Saavedra (2015) en su investigación tuvieron como objetivo establecer de que forma el clima laboral incide en la productividad del personal docente que integra las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón milagro, a través de la recopilación de datos resultantes de aplicar técnicas de investigación, para contribuir con la gestión educativa del país planteada por el gobierno. Se concluyó: Existe un bajo nivel de productividad por parte del personal docente, la misma que afecta negativamente la calidad educativa y pone en riesgo la excelencia académica y el desarrollo del país. Las condiciones físicas que se han identificado como: infraestructura, herramientas de trabajo disponibles, deficiencias de espacios no son buenas, ya que no se adecuan a las necesidades del personal docente, lo que no les permite ejecutar sus laborales cómodamente, así mismo no tienen a su disposición las herramientas que se necesitan para poder realizar su trabajo más ágilmente debido a que tienen que hacerlo en un ambiente poco armonioso y desagradable, con poca luminosidad, sin ventilación, lo que genera un bajo rendimiento en su desempeño y por ende se verá afectada la calidad académica.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se encontró que Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en dos de los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en los indicadores de los factores motivacionales de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018, coincidiendo con el estudio Arnedo y García (2013) en su investigación tuvieron como objetivo analizar y explicar el nivel de satisfacción de los empleados y docentes de la Corporación Educativa para el incremento de la productividad “CEIPRO” a través de un diagnóstico del clima organizacional. Se

concluyó: La corporación educativa para el incremento de la productividad “CEIPRO”, mantiene un considerable grado de satisfacción de sus empleados, lo que lo ha llevado a mantenerse durante estos 39 años de experiencia educativa, formando jóvenes que desde temprana edad pueden incorporarse en el medio laboral. Se debe lograr una mejoría en el mejoramiento de la infraestructura física de las instalaciones, ya que el 60 % de los empleados consideran que no cuentan con los espacios físicos adecuados para llevar a cabo las funciones del día a día. Los beneficios laborales deben ser reforzados ya que el 20% de la población encuestada está en un grado de indecisión. Los incentivos, reconocimientos de logros, las bonificaciones y el tipo de contratación, etc.; juegan un papel fundamental en los compromisos y en el sentido de pertenencia de cada uno de los empleados. Lo que ayudará en un largo plazo a consolidar la empresa repercutiendo en un mayor reconocimiento por parte de la sociedad y del mismo medio educativo.

Asimismo Sánchez (2013) en su investigación titulada *La satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional*, concluyó: Existe grados de asociación de las variables satisfacción laboral, las habilidades directivas y productividad organizacional. Se pudo establecer que la comunicación es el elemento principal para el desarrollo de la gestión por parte de la mujer ejecutiva, o sea la habilidad de trato personal es trascendente en relación a la apreciación de la productividad, junto con los procesos de planeación y control lo que hace referencia a las habilidades conceptuales.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se encontró que Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de las dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en los indicadores de los factores de trabajadores de conocimiento de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018, coincidiendo con Ochoa (2014) en su investigación titulada *Motivación y productividad laboral*, tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral. El estudio fue descriptivo correlacional causal, con una muestra de 50 sujetos. Se concluyó: La motivación influye de manera absoluta en la productividad laboral de cada empleado, desde las motivaciones que se viven en el ambiente familiar hasta en la relación con los compañeros de trabajo tiene que ver en el desarrollo integral de los colaboradores. El nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral, el nivel de motivación que tiene la empresa según resultados

estadísticos es de un 75%, es la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado. El nivel de motivación que se encontró en la empresa al momento de la aplicación de la escala demuestra un 75% en total de todos los trabajadores que se evaluaron, lo que indica que generalmente tienen una motivación aceptable pero no la indicada para realizar su trabajo, porque ese 25% que hace falta es un indicador de que se debe aplicar algún proceso, método o proyecto en donde el principal objetivo sea aumentar esa motivación en los empleados, para que ese porcentaje aumente, pero no solamente eso sino que se vea reflejado en la productividad laboral de cada trabajador que es realmente lo que le favorece a la empresa.

Al respecto el estudio de Pizarro (2017) en su tesis titulada *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*, El resultado es una correlación significativa ($p= 0.000$ indica que es menor a $\alpha=0.05$) de la variable motivación con la variable productividad laboral. Se concluyó que existe una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la oficina de admisión de una Institución privada (relación rho de Spearman= 0.618). Los datos descriptivos en cuanto a la productividad laboral se encontró con nivel bajo de 50%, nivel medio 33% y nivel alto 17%.

Siendo de suma importancia el estudio Ramírez (2016) cuyo como objetivo establecer la influencia de la calidad de formación académica y productividad de los docentes de la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco 2016. Se utilizó el enfoque cuantitativo .Se concluyó que existe una correlación media entre la calidad de formación académica y productividad de los docentes de la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco. Por la prueba a través del valor del regresión logística que arrojó el 0.602. Así mismo se determinó que la calidad de la formación profesional tiene un alto medio de influencia en la productividad. Donde el 100% de los encuestados contestaron que en un nivel medio se manifiesta esta influencia.

V. CONCLUSIONES

Primera

Objetivo general fue determinar el factor predominante de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 y el factor predominante de esta investigación son factores trabajadores del conocimiento.

Segunda

El primer objetivo específico fue determinar el indicador predominante de los factores higiénicos de la productividad laboral en los docentes de la red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 y el factor predominante de esta investigación son las relaciones con los colegas.

Tercera

El segundo objetivo específico fue determinar el indicador predominante de los factores motivacionales de la productividad laboral en los docentes de la red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 y el factor predominante de esta investigación es la utilización plena de las habilidades personales.

Cuarta

El tercer objetivo específico fue determinar el indicador predominante de los factores trabajadores del conocimiento de la productividad laboral en los docentes de la red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018, y el factor predominante de esta investigación es intercambio de formación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los Directivos de la red 6 de Lurigancho capacitarse en el manejo de factores higiénicos, motivacionales y trabajadores del conocimiento de la productividad laboral y de este modo sea efectiva y provechosa para las Instituciones educativas.

Segunda

Se recomienda a los Directivos de la red 6 de Lurigancho mejorar los factores higiénicos delegando responsabilidades con funciones claras, capacitación de relaciones con los colegas y el jefe inmediato superior.

Tercera

Se recomienda a los Directivos de la red 6 de Lurigancho mejorar los factores motivacionales, identificando claramente las habilidades personales de los docentes para la asignación de comisiones de trabajo.

Cuarta

Se recomienda a los Directivos de la red 6 de Lurigancho mejorar las condiciones de factores de trabajadores del conocimiento y capacitarlos en cohesión social, apoyo a la organización y manejo de intercambio de información.

VII. REFERENCIAS

- Aguirre, H. L. (2014). *Planeación estratégica y productividad laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango: Guatemala
- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de la administración. Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Arnedo, H., y García, L. (2013). *Análisis del nivel de satisfacción de los empleados y docentes de la corporación educativa para el incremento de la productividad "CEIPRO" a través de un diagnóstico del clima organizacional*. (Tesis de maestría). Universidad de Cartagena, Colombia.
- Bain, R. (2003). *La Productividad*. (2a ed) Colombia: McGraw Hill.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para educación, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3a ed). México: PEARSON Educación.
- Brioso, X. (2015). *A simple methodology for integrating productive, contributory and non-contributory Works whit safe and unsafe acts and conditions*. Pontificia Universidad Católica del P. Lima, Perú.
- Carro, R., y González, D. (2012). *Productividad y Competitividad*. Argentina: Universidad Nacional del Mar de Plata.
- Correcha, L., y Gutiérrez, M. (2013). *Propuesta de mejoramiento del modelo de productividad laboral y su aplicación en la empresa Tubometales Cuernu Ltda*. (Tesis). Universidad EAN Colombia.
- Cuesta, A. (2008). La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento. *Ingeniería Industrial*, XXIX (3), 1,5.
- Cueva, E., Oviden, R., y Vargas, J. (2017). *Análisis de los factores que impactan en la productividad del personal operario de una empresa textil peruana: Caso Samitex*. (Tesis). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Perú.

- Drucker, P. (1999). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. *California Management Review*, 41 (2). Winter.
- Drucker, P. (2002). *Escritos Fundamentales, Tomo 1: El Individuo*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Durand, V., y Salvador, O. (2015). *Clima organizacional y productividad en los docentes de las instituciones educativas técnicas del nivel secundaria del distrito de San Juan de Miraflores – 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Evans, J., y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de la calidad*. México: Cengage Learning.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de maestría). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, R. (2005). *Estudio del trabajo Ingeniería de métodos y medición del trabajo*. (2a ed). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Gómez, J. A. (2006). Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana. *Revista EIA*, 6, 9, 20.
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad total y productividad*. 3° edición. México: McGraw Hill.
- Heizer, J., y Render, B. (2009). *Principios de Administración de Operaciones*. (7a ed) México. Pearson Educación.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hiroyuki, H. (1996). *5S para todos. 5 pilares de las fábricas visuales*. Portland Oregon: Productivity Press.

- Huiza, K. (2017). *Gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Jiménez, A., Delgado, E., y Gaona, G. (2001). Modelo de productividad de David Sumanth aplicado a una empresa del sector de maquinaria no eléctrica. *Ingeniería*, 6 (2), 81,87.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. (14va ed.). México: McGraw-Hill.
- Lefcovich, M. (2009). *Sistema de Producción Justo a Tiempo-JIT*. Argentina: El Cid Editor.
- Maslow, A. (1991). *Motivation and Personality*. New York: Haper and Row.
- Medina, C. J. (2013). *Influencia de la fatiga en la productividad del trabajo de los obreros del área de decorado avance de la Compañía Tropical Packing Ecuador S.A. en la ciudad de Yaguachi en el año 2012*. (Tesis). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Montiel, C. (2014). *Análisis y propuesta de mejora del proceso de manufactura de productos de línea blanca utilizando la metodología Kaizen*. (Tesis). México: Universidad Iberoamericana.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Ochoa, K. A. (2014). *Motivación y productividad laboral*. (Tesis). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango Guatemala.
- Piloso, S., y Saavedra, K. (2015). *Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del Cantón Milagro*. (Tesis). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

- Pizarro, M. O. (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*. Universidad César Vallejo, Perú.
- Pulido, H. G. (2008). Los retos actuales de la mejora de la calidad y la productividad en las organizaciones. *Ingeniería Industrial y Actualidad y Nuevas Tendencias*, 1 (1), 109,124.
- Ramírez, M. N. (2016). *Calidad de formación académica y productividad de los docentes de la escuela académica profesional de marketing y negocios internacionales de la Universidad de Huánuco – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Perú.
- Sánchez, A. P. (2013). *La satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional*. (Tesis doctoral). Instituto Politécnico Nacional, México.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación científica*. Business Support Aneth.SRL. Lima, Perú.
- Sarmiento, C. J. (2018). *Incremento de la productividad en el área de producción de la empresa Mundiplast mediante un sistema de producción esbelto Lean Manufacturing*. (Tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional, Ecuador.
- Shimizu, M., Wainai, K., y Nagai, K. (2001). *Value Added Productivity Measurement and Practical Approach to Management Improvement*. Tokyo: Asian Productivity Organization.
- Sierra, R. A. (2010). *Diseño de una estrategia de productividad para el área de operaciones de una industria farmacéutica mexicana*. (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México.

- Stricker, D. (2008). *Incremento de la productividad a través de la reducción de desperdicio, en el área de impresión de una empresa litográfica*. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Sumanth, D. (2001). *Administración para la Productividad total*. México: Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V.
- Sumanth, D. (1999). *Administración de la productividad total*. México: Continental.
- Vásquez, M. L. (2018). *Motivación intrínseca y productividad laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Velásquez, N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Velásquez, Y., Nuñez, M., y Rodríguez, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. *Innovation and Development for the Americas*, 1, 10.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018

Autora: Br. Carmen Mirtha Salazar Rodríguez

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel/rango
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el factor predominante de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es el indicador predominante que más influye en los factores higiénicos de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es el indicador predominante que más influye en los factores motivacionales de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es el indicador predominante que más influye en los Factores trabajadores del conocimiento de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el factor predominante de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar el indicador predominante de los factores higiénicos de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar el indicador predominante de los factores motivacionales de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar el indicador predominante de los Factores trabajadores del conocimiento de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El factor predominante de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 son los factores trabajadores del conocimiento</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>El indicador predominante de los factores higiénicos de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 son las condiciones de trabajo.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>El indicador predominante de los factores motivacionales de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 es la utilización plena de las habilidades personales.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>El indicador predominante de los Factores trabajadores del conocimiento En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 es la cohesión social.</p>	<p>Variable : Factores psicosociales</p>			
			Factores higiénicos	Condiciones de trabajo Relaciones con el superior Relaciones con los colegas Estabilidad en el cargo Compromiso	1,2 3,4 5,6,7 8-13 14-16 17-21 22-25	Alto Medio bajo
			Factores motivacionales	Utilización plena de las habilidades personales Ampliación o enriquecimiento del cargo	26-29 30-32 33-34 35-38	
			Factores trabajadores del conocimiento	Cohesión social Apoyo de la organización Intercambio de información Visión y claridad en los objetivos Comunicación externa Confianza	39-40 41-42	

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>Método Hipotético deductivo</p> <p>Diseño no experimental transversal</p>	<p>Población: Está constituida por 321 docentes.</p> <p>Muestra: Está constituida por 176 docentes</p>	<p>Variable 1: Factores de la productividad laboral</p> <p>Ficha técnica: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Lugar: Lima Duración: de 20 a 30 minutos. Administración: individual o colectiva.</p>	<p>Estadística descriptiva Tablas y figuras Estadística inferencial Regresión logística ordinal</p>

Anexo 2

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

A continuación se presenta un conjunto de enunciados que debe leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que considere se acerque más a la realidad observada en la institución educativa en la que labora. Para ello, debe considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

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

N°	ITEM	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1 : Factores higiénicos						
Indicador: Condiciones de trabajo		1	2	3	4	5
1	Los docentes propician intercambio de experiencias laborales en grupos de interaprendizaje.					
2	Los docentes reconocen los esfuerzos desplegados por los trabajadores de la organización.					
Indicador: Relaciones con el superior						
3	Es leal con sus superiores					
4	Es empático y asertivo con sus superiores					
Indicador: Relaciones con los colegas						
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
6	Le gusta participar en actividades sociales de interrelación entre compañeros de labores.					
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores					
Indicador: Estabilidad en el cargo						
8	Es responsable con la entrega de trabajos que se le asignan.					
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización					
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad					
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo					
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas					
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
Indicador: Compromiso						
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido					
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad					
16	Asiste a sus labores y se ausencia solo cuando es una verdadera emergencia					
Dimensión 2 : Factores motivacionales						
Indicador: Utilización plena de las habilidades personales						
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas					
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo organizadas por la organización.					
20	Asiste a las capacitaciones programadas por el Ministerio.					
21	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo					
Indicador: Ampliación o enriquecimiento del cargo						
22	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación					

23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo					
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su área de trabajo					
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo					
Dimensión 3: Factores trabajadores del conocimiento						
Indicador: Cohesión social						
26	Crea vínculos de amistad con sus compañeros de trabajo					
27	Disfruta de la compañía de sus compañeros de trabajo					
28	Desafía las ideas de sus compañeros de trabajo sin sentirse ofendidos o desfavorecidos					
29	Fusiona sus conocimientos con las experiencias de los otros en la organización convirtiéndose en un valor comercial					
Indicador: Apoyo de la organización						
30	Su jefe inmediato superior lo reconoce por realizar un esfuerzo extra					
31	Su jefe inmediato superior lo apoya y ayuda a hacer las cosas de la mejor manera					
32	Su jefe aporta sus ideas, conocimientos y le ayuda a completar sus tareas.					
Indicador: Intercambio de información						
33	Intercambia conocimientos y experiencias con sus compañeros					
34	Se siente libre de compartir sus conocimientos e información sin preocuparse de las consecuencias					
Indicador: Visión y claridad en los objetivos						
35	Los miembros de la organización comprenden los objetivos.					
36	Los miembros de la organización se comprometen con los objetivos					
37	Está preparado para hacer un esfuerzo adicional para comprometerse					
38	Entiende cuál es su papel en el equipo y cómo este encaja en la visión y los objetivos de las organizaciones					
Indicador: Comunicación externa						
39	Presenta capacidad para recabar información y recogerla de los demás.					
40	Expone sus opiniones y experiencias con la finalidad de dar forma y tener nuevas ideas					
Indicador: Confianza						
41	Confía en la capacidad de los demás					
42	Confía en que los conocimientos serán utilizados de manera responsable					

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **Jessica Paola Palacios Garay**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Factores que influyen en la Productividad Laboral de los Docentes en la red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 (de la) estudiante **Carmen Mirtha Salazar Rodríguez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: San Juan de Lurigancho, 22 de marzo del 2019



Jessica Paola Palacios Garay

Firma


Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 00370757

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN PERÚ	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 VICEDIRECTORADO DE INVESTIGACIÓN PERÚ TROYLLO Vicedirectorado de Investigación
--	---	--------	--	---

feedback studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.turnitin.com/reports/tes/1=3&id=989975657&lang=es&id=1073416922

feedback studio | tes | /0 | 5 de 7


ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018

**Tesis para optar el grado académico de:
 Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:
 Dr. Carmen Mirtha Salazar Rodríguez

ASESORA
 Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SUCCIÓN:
 Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión de políticas públicas

LIMA - PERÚ

Resumen de coincidencias

23 %

1	repositorio.unce.edu.pe	5 %
2	repositorio.unasam.edu.pe	2 %
3	biblioteca.unac.edu.pe	1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
5	docplayer.es	1 %
6	Entregado a Universidad - Trabajo del estudiante	1 %
7	studylib.es	1 %
8	repositorio.uprosima.edu.pe	1 %
9	repositorio.unh.edu.pe	1 %
10	repositorio.ugv.edu.pe	1 %
11	Entregado a Universidad - Trabajo del estudiante	1 %
12	148.204.210.207	1 %
13	www.redalyc.org	1 %

Página: 1 de 64 | Número de palabras: 14548 | Test-only Report | High Resolution | Activado | 342 p. en 14/06/2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Carmen Mirtha Salazar Rodríguez, identificado con DNI N° 10664457, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Factores que influyen en la Productividad Laboral de los docentes en la red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 10664457

FECHA: 22 de marzo del 2019

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	VICERECTORADO DE INVESTIGACION	VICERECTORADO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CARMEN MIRTHA SALAZAR RODRIGUEZ

INFORME TÍTULADO:

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA RED 6 DE
SAN JUAN DE LURIGANCHO EN EL AÑO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE AGOSTO DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 3. Artículo científico**ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018****Br. Carmen Mirtha Salazar Rodríguez****cmirtha_salazar@hotmail.com****Escuela de Posgrado****Universidad César Vallejo Filial Lima Este****1. RESUMEN****Resumen**

A continuación se presenta una síntesis de la investigación “Factores que influyen en la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018”

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar los Factores que influyen en la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018. La investigación es de tipo Básica, el alcance fue descriptivo comparativo y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 176 docentes, el muestreo fue probabilístico estratificado y la muestra fue de docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable productividad laboral; el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

El análisis dio como resultado el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de las dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en las dimensiones de los factores de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018. Los factores trabajadores del conocimiento (B=20,551) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más los factores laborales que es un factor de riesgo y además significa que un encuestado solo tiene 841357900,871 veces de posibilidad de calificar como baja la

influencia de la percepción de los factores laborales respecto a otro encuestado que considera un nivel alto de la influencia de los factores laborales.

Palabras claves: Factores de la Productividad Laboral, higiénicos motivacionales

Abstract

The following is a synthesis of the research "Factors that influence the Labor Productivity of teachers In Network 6 of San Juan de Lurigancho in 2018"

The objective of the research was to determine the Factors that influence the Labor Productivity of teachers In Network 6 of San Juan de Lurigancho in 2018. The research is of Basic type, the scope was comparative descriptive and the design used It is non-experimental, cross-sectional. The population was 176 teachers, the sampling was stratified probabilistic and the sample was teachers In the Network 6 of San Juan de Lurigancho in 2018. To collect the data were used the instruments of labor productivity variable; Data processing was performed with SPSS software (version 23).

The analysis of result the value of significance observed (Sig.) Is less than the value of theoretical significance $\alpha = 0.05$ in one of the dimensions, the null hypothesis is rejected. Therefore, there are differences in the dimensions of the factors of Labor Productivity of teachers In Network 6 of San Juan de Lurigancho in 2018. The factors workers of knowledge ($B = 20,551$) has a higher coefficient and therefore contributes more the labor factors that is a risk factor and also means that a respondent only has 841357900.871 times the possibility of qualifying as low the influence of the perception of the labor factors with respect to another respondent who considers a high level of the influence of the labor factors.

Keywords: Factors of Labor Productivity, motivational hygiene

2. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, sobre la productividad Sarmiento (2018) encontró que el 70 % de la brecha de productividad entre los países de América Latina y El caribe, con respecto a las naciones con actividad económica más relevante de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se debe al bajo dinamismo en temas laborales. Así lo aseguró la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) en el documento sobre perspectivas económicas de la región para 2018.

En la actualidad, los docentes se han visto expuestas a diversas demandas laborales que implican nuevos retos para los profesionales que cada día ejercen su trabajo, debiendo adaptarse a las condiciones y a las exigencias que les depara su medio para lograr cumplir

los objetivos y hacer frente de forma apropiada a situaciones adversas que se les puedan presentar. Es por ello que para tener éxito en la productividad laboral docente existen factores importantes; trabajo intelectualmente estimulante, condiciones favorables de trabajo, trabajo en equipo, estabilidad emocional, satisfacen social.

En el ámbito nacional, según Fernández (2015), infiere que en el mercado laboral peruano se caracteriza por su profunda heterogeneidad ocupacional, los bajos niveles de productividad promedio y la extendida informalidad laboral de la fuerza de trabajo. Por lo que los docentes de la Red 6 de San Juan de Lurigancho presentan limitaciones en los factores higiénicos, motivacionales y de Factores trabajadores del conocimiento, observándose debilidades de la cohesión social, el apoyo de la organización, intercambio de información, visión y claridad en los objetivos, comunicación interna y la confianza en la capacidad de los demás y el comportamiento responsable de los docentes.

Piloso y Saavedra (2015) en su investigación titulada *Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del Cantón Milagro*, tuvieron como objetivo establecer de que forma el clima laboral incide en la productividad del personal docente que integra las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón milagro, a través de la recopilación de datos resultantes de aplicar técnicas de investigación, para contribuir con la gestión educativa del país planteada por el gobierno. La investigación fue correlacional causal, explicativa, con una muestra de 233 sujetos. Se concluyó: Existe un bajo nivel de productividad por parte del personal docente, la misma que afecta negativamente la calidad educativa y pone en riesgo la excelencia académica y el desarrollo del país. Las condiciones físicas que se han identificado como: infraestructura, herramientas de trabajo disponibles, deficiencias de espacios no son buenas, ya que no se adecuan a las necesidades del personal docente, lo que no les permite ejecutar sus laborales cómodamente, así mismo no tienen a su disposición las herramientas que se necesitan para poder realizar su trabajo más ágilmente debido a que tienen que hacerlo en un ambiente poco armonioso y desagradable, con poca luminosidad, sin ventilación, lo que genera un bajo rendimiento en su desempeño y por ende se verá afectada la calidad académica.

Fuentes (2012) manifestó que la productividad laboral es una medida que suele emplearse para conocer que tan bien se están utilizando sus recursos de las organizaciones. Dado que la administración de operaciones se concentra en hacer el mejor uso posible de los recursos que están a disposición de la institución educativa, teniendo en cuenta dos factores

para que la productividad en el docente sea eficiente, eficaz mediante los factores higiénicos y los factores motivacionales.

Dimensión 1: Factores higiénicos.

Condiciones que abarcan a la persona cuando trabaja; los estados físicos y naturales del trabajo, la compensación, las ventajas sociales, los enfoques organizativos, el tipo de supervisión obtenida, el ambiente de relaciones entre las órdenes y los representantes, los controles internos, las puertas abiertas existentes, entre otros.

Herzberg, et al. (1959) citados en Koontz, Weihrich y Cannice (2012), encontraron que no hay inspiración, o si hay un alto calibre y calidad en un lugar de trabajo, no producen decepción. Su realidad no estimula el sentimiento de dar cumplimiento; no te decepcionará, no te decepcionará. En esta reunión de requisitos se encuentran la estrategia y el estilo de administración de la organización, supervisión, condiciones de trabajo, conexiones relacionales, remuneración, estatus, estabilidad profesional y vida individual.

Dimensión 2: Factores motivacionales.

Según Herzberg, et al. (1959) tienen la sustancia de la carga útil, las asignaciones y las obligaciones identificadas con la carga en sí, entregar un cumplimiento duradero y una expansión de la rentabilidad a niveles de magnificencia, es decir, muy por encima de los niveles ordinarios.

Dimensión 3: Factores trabajadores del conocimiento.

Cuesta (2008) manifestó que la productividad del trabajo es un concepto esencialmente referido a la persona, al trabajador, quien en el proceso de trabajo es el generador del valor. No puede tratarse de productividad simplemente refiriendo la relación insumos-productos, no puede aludirse a la productividad de la tierra o de las máquinas al margen de la intervención del trabajador.

3. METODOLOGÍA

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo.

El método hipotético deductivo se realizó mediante “la observación del fenómeno a estudiar, en base a las cuales se plantearon los problemas e hipótesis respectivas y luego del análisis respectivo se comprobó la verdad de los enunciados deducidos. Este método combina la reflexión racional con la observación de la realidad” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El enfoque que se utilizó fue el cuantitativo según Hernández, et al. (2014) “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la edición numérica y el análisis

estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (p.4). En la presente investigación se utilizó el procedimiento estadístico a través del procesamiento de los datos recogidos de la unidad de análisis, se realizó la estadística descriptiva e inferencial.

La presente investigación es de tipo básica, pues el propósito es de incrementar los conocimientos teóricos, sin considerar la aplicabilidad de los conocimientos obtenidos. Sánchez y Reyes (2015),

Diseño de estudio

Se desarrolló un diseño no experimental pues “no se manipularon variables, ni se modificaron las condiciones en las que ocurrieron los hechos. Asimismo, dado que la información sobre las variables a estudiar se recogió una vez en la investigación, fue de diseño transversal” Hernández, et al. (2014, p. 152).

4. RESULTADOS

Tabla 12

Coefficientes de la regresión logística de las dimensiones de los factores de la productividad laboral

Variables en la ecuación		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 ^a	D1	3,154	,721	19,149	1	,000	23,420	5,704	96,167
	D2	-,378	,736	,264	1	,607	,685	,162	2,899
	D3	20,551	28420,737	,000	1	,999	841357900,871	,000	.
	Constante	-28,981	28420,737	,000	1	,999	,000		

a. Variables especificadas en el paso 1: D1, D2, D3.

La dimensión de mayor peso son factores trabajadores del conocimiento.

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de las dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en las dimensiones de los factores de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Tabla 13

Coefficientes de la regresión logística de las dimensiones de los factores higiénicos

Variables en la ecuación		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 ^a	I1	15,219	3468,229	,000	1	,996	4070109,622	,000	.
	I2	4,027	1,975	4,158	1	,041	56,095	1,169	2691,100
	I3	-17,650	7789,075	,000	1	,998	,000	,000	.
	I4	3,000	1,105	7,371	1	,007	20,090	2,303	175,243
	I5	2,950	1,718	2,948	1	,086	19,105	,659	554,109
	Constante	-49,873	12997,201	,000	1	,997	,000		

a. Variables especificadas en el paso 1: I1, I2, I3, I4, I5.

El indicador de mayor peso, son las relaciones con los colegas.

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en los indicadores de los factores higiénicos de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Tabla 14

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de los factores motivacionales

Variables en la ecuación		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 ^a	I6	20,163	3445,510	,000	1	,995	570836801,103	,000	.
	I7	4,263	1,124	14,374	1	,000	71,000	7,839	643,098
	Constante	-48,157	6891,020	,000	1	,994	,000		

a. Variables especificadas en el paso 1: I6, I7.

La dimensión de mayor peso es la utilización plena de las habilidades personales.

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en dos de los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en los indicadores de los factores motivacionales de la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

Tabla 12

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de los factores trabajadores del conocimiento

Variables en la ecuación		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 ^a	I8	18,028	22018,930	,000	1	,999	67493583,094	,000	.
	I9	23,573	18343,014	,000	1	,999	17276651798,546	,000	.
	I10	-60,896	38766,008	,000	1	,999	,000	,000	.
	I11	16,835	26105,614	,000	1	,999	20483090,150	,000	.
	I12	3,709	,777	22,798	1	,000	40,826	8,906	187,158
	I13	,115	,540	,046	1	,831	1,122	,389	3,235
	Constante	-5,278	2,053	6,613	1	,010	,005		

a. Variables especificadas en el paso 1: I8, I9, I10, I11, I12, I13.

La dimensión de mayor peso es intercambio de formación.

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de las dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en los indicadores de los factores de trabajadores de conocimiento de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

5. DISCUSIÓN

La investigación se realizó en base a los Factores que influyen en la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.

En cuanto a la hipótesis general, se encontró que como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en una de las dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en las dimensiones de los factores de la Productividad Laboral de los docentes En la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018. Al respecto Cueva, Oviden y Vargas (2017) en su tesis titulada tuvieron como objetivo identificar los principales factores que podrían impactar en la productividad del personal operario en Samitex y plantear iniciativas de mejora para mitigar sus efectos. El proceso de selección y reclutamiento de operarios no tiene restricciones, el personal nuevo no recibe inducción ni capacitación al ingresar, además de no conocer cultura, misión y valores de Samitex. No existe Manual de Funciones en Samitex, por lo tanto no están definidas claramente las funciones del personal operario. No realizan evaluación del desempeño. Existe capacitación para los operarios en Senati auspiciada por Samitex, hecho que la gran mayoría de operarios desconoce. No existe línea de carrera, por

lo cual no está definida la línea de ascenso del personal en Samitex. El nivel de producción disminuyó durante el año 2016, incrementando a su vez el costo de producción de \$0.075 a \$0.084 x minuto. Durante el año 2016 los gastos administrativos por ingresos/salidas del personal operario ascendieron a la suma de S/ 295,978.95. Por otro lado Huiza (2017) en su tesis titulada tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017. Los resultados descriptivos en relación a la productividad fue en un nivel bajo 56% , nivel medio 28% y 16% nivel alto.

6. CONCLUSIONES

Objetivo general fue determinar la dimensión predominante que más influye en productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 y el factor predominante de esta investigación son factores trabajadores del conocimiento.

7. REFERENCIAS

- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de maestría). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Hernández, S, Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Piloso, S., y Saavedra, K. (2015). *Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del Cantón Milagro*. (Tesis). Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.

Anexo 4. Base de datos de confiabilidad

N°	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42			
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	1	4	4	4	4
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	1	5	3	4	2	2		
3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4		
4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	4	5	3	3	3			
6	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3			
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	5	5	3	2	3			
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	1	5	5	3	3	2			
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1			
10	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3			
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3			
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4			
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3			
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3			
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2			
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3			
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3			
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3			
19	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4			
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2		
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3		
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3		
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2			
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3			
26	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3			
27	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3			
28	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4			
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2			
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3		

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\begin{aligned} K &= 42 \\ K-1 &= 41 \\ \sum S_i^2 &= 28.59444 \\ S_T^2 &= 415.24 \end{aligned}$$

$$\alpha = \boxed{0.954}$$

Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Anexo 5. Base de datos

N°	1	2	I1	3	4	I2	5	6	7	I3	8	9	10	11	12	13	I4	14	15	16	I5	D1	17	18	19	20	21	I6	22	23	24	25	I7	D2
1	5	5	10	3	3	6	2	2	2	6	4	2	2	4	3	3	18	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
2	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	5	2	4	3	5	3	22	1	2	3	6	48	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
3	3	5	8	3	3	6	2	1	1	4	2	4	4	3	4	5	22	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
4	4	5	9	3	4	7	2	1	1	4	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	47	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
5	3	5	8	5	4	9	2	3	1	6	2	2	3	2	2	2	13	1	2	1	4	40	5	1	1	2	1	10	1	5	1	1	8	18
6	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
7	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
8	5	5	10	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	37	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
9	4	5	9	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	36	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
10	5	5	10	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	37	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
11	5	5	10	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	2	5	36	3	2	3	3	3	14	2	2	3	3	10	24
12	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
13	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
14	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
15	3	5	8	5	4	9	2	3	1	6	2	2	3	2	2	2	13	1	2	1	4	40	5	1	1	2	1	10	1	5	1	1	8	18
16	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	11	1	2	3	6	37	3	2	2	3	1	11	2	2	3	2	9	20
17	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
18	4	2	6	4	2	6	1	2	2	5	1	1	3	1	1	1	8	1	2	1	4	29	5	4	2	4	1	16	4	5	4	2	15	31
19	3	2	5	3	2	5	3	3	2	8	1	1	1	1	1	1	6	1	3	1	5	29	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	4	10
20	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
21	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
22	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
23	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
24	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
25	3	5	8	5	4	9	2	3	1	6	2	2	3	2	2	2	13	1	2	1	4	40	5	1	1	2	1	10	1	5	1	1	8	18
26	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	11	1	2	3	6	37	3	2	2	3	1	11	2	2	3	2	9	20
27	3	5	8	3	3	6	2	2	2	6	4	2	2	4	5	3	20	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
28	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	5	2	5	3	5	3	23	1	2	3	6	49	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
29	3	5	8	3	3	6	2	1	1	4	2	4	4	3	4	5	22	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
30	4	5	9	3	4	7	2	1	1	4	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	47	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22

31	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	4	2	2	4	5	3	20	1	2	3	6	43	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
32	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	5	2	5	3	5	3	23	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
33	3	5	8	5	4	9	2	3	1	6	2	4	4	3	4	5	22	1	2	1	4	49	5	1	1	2	1	10	1	5	1	1	8	18
34	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	44	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	21
35	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	2	2	9	20
36	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	21
37	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	4	2	2	4	5	3	20	1	2	3	6	43	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	21
38	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	5	2	5	3	5	3	23	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	21
39	5	5	10	3	3	6	1	3	4	8	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	9	52	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	8	23
40	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	47	3	2	2	3	1	11	2	3	2	2	9	20
41	1	2	3	1	2	3	2	1	1	4	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	6	27	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	11
42	1	1	2	1	1	2	2	1	1	4	2	2	4	2	2	2	14	2	1	2	5	27	1	1	2	2	2	8	1	1	1	2	5	13
43	1	1	2	1	1	2	2	1	1	4	2	2	3	2	2	2	13	1	3	1	5	26	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	5	12
44	2	1	3	2	1	3	2	2	2	6	1	2	1	2	1	2	9	1	1	1	3	24	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	5	12
45	3	3	6	3	2	5	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	3	25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
46	3	5	8	3	3	6	2	2	2	6	2	2	2	2	5	3	16	1	2	3	6	42	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
47	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	5	3	16	1	2	3	6	42	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
48	3	5	8	3	3	6	2	1	1	4	2	2	2	2	4	3	15	1	2	3	6	39	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
49	4	5	9	3	4	7	2	1	1	4	2	2	2	2	4	3	15	1	2	3	6	41	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
50	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	10	1	1	1	3	20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
51	3	3	6	3	1	4	2	3	2	7	1	1	4	1	1	1	9	1	3	1	5	31	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
52	3	1	4	3	1	4	2	3	2	7	1	1	4	1	1	1	9	1	3	1	5	29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
53	3	5	8	3	1	4	2	3	1	6	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	4	30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
54	2	3	5	2	3	5	2	2	1	5	4	2	2	4	5	3	20	2	2	2	6	41	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	6	13
55	2	3	5	2	3	5	2	2	2	6	5	2	5	3	5	3	23	1	2	1	4	43	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	5	12
56	3	5	8	3	3	6	2	2	2	6	2	4	4	3	4	5	22	1	2	3	6	48	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
57	5	5	10	3	3	6	3	3	3	9	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	52	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
58	3	5	8	3	3	6	2	1	1	4	2	2	2	2	4	3	15	1	2	3	6	39	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
59	4	5	9	3	4	7	2	1	1	4	2	2	2	2	4	3	15	1	2	3	6	41	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
60	1	1	2	1	1	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	5	25	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	6	15

61	3	4	7	3	1	4	2	3	1	6	2	2	2	2	3	3	14	2	4	2	8	39	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	6	15
62	2	3	5	2	3	5	1	2	1	4	1	1	1	1	1	6	1	3	1	5	25	1	1	2	2	1	7	3	1	1	2	7	14	
63	4	4	8	4	4	8	3	2	1	6	2	1	2	3	3	1	12	2	1	2	5	39	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	5	12
64	5	5	10	2	3	5	2	2	1	5	2	2	2	2	2	12	2	1	2	5	37	3	1	4	2	2	12	1	1	1	4	7	19	
65	5	5	10	3	3	6	3	3	3	9	2	3	3	3	3	2	16	1	2	1	4	45	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	4	10
66	4	5	9	4	1	5	2	4	2	8	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	9	47	2	2	3	2	3	12	3	3	3	3	12	24
67	4	5	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	19	3	4	1	8	51	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	4	10
68	2	1	3	2	1	3	1	2	1	4	3	1	3	1	1	1	10	1	2	1	4	24	1	1	3	3	1	9	1	1	1	3	6	15
69	2	1	3	2	1	3	1	2	1	4	3	3	3	3	1	1	14	1	2	1	4	28	1	1	3	3	1	9	1	1	1	3	6	15
70	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	11	1	2	3	6	37	3	2	2	3	1	11	2	2	3	2	9	20
71	3	5	8	3	3	6	2	2	2	6	2	2	2	2	5	3	16	1	2	3	6	42	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
72	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	5	3	16	1	2	3	6	42	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
73	3	5	8	3	3	6	2	1	1	4	2	2	2	2	4	3	15	1	2	3	6	39	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
74	4	5	9	3	4	7	2	1	1	4	2	2	2	2	4	3	15	1	2	3	6	41	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
75	1	3	4	1	3	4	3	1	2	6	1	3	1	3	1	1	10	1	4	1	6	30	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	5	12
76	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	3	1	2	1	10	1	2	1	4	21	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	5	12
77	3	2	5	3	1	4	2	3	2	7	4	4	4	1	1	1	15	1	3	1	5	36	2	2	2	3	1	10	2	2	2	1	7	17
78	3	1	4	3	1	4	2	3	1	6	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	4	26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
79	2	3	5	2	3	5	2	2	1	5	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	6	32	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	6	15
80	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
81	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
82	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	4	2	2	4	5	3	20	3	3	3	9	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
83	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	5	2	5	3	5	3	23	3	2	3	8	48	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
84	3	5	8	5	4	9	2	3	1	6	2	4	4	3	4	5	22	1	5	5	11	56	5	1	1	2	1	10	1	5	1	1	8	18
85	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	5	2	2	5	4	3	21	1	5	3	9	50	3	2	2	3	1	11	2	2	3	2	9	20
86	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	4	4	5	5	4	3	25	1	2	3	6	51	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
87	3	5	8	3	3	6	2	2	2	6	4	2	2	4	3	3	18	1	2	3	6	44	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
88	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	5	2	4	3	5	3	22	1	2	3	6	48	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
89	3	5	8	3	3	6	2	1	1	4	2	4	4	3	4	5	22	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
90	4	5	9	3	4	7	2	1	1	4	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	47	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22

91	3	5	8	5	4	9	2	3	1	6	2	2	3	2	2	2	13	1	2	1	4	40	5	1	1	2	1	10	1	5	1	1	8	18
92	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
93	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
94	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
95	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
96	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
97	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	2	5	34	3	2	3	3	3	14	2	2	3	3	10	24
98	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
99	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
100	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
101	3	5	8	5	4	9	2	3	1	6	2	2	3	2	2	2	13	1	2	1	4	40	5	1	1	2	1	10	1	5	1	1	8	18
102	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	11	1	2	3	6	37	3	2	2	3	1	11	2	2	3	2	9	20
103	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
104	4	2	6	4	2	6	1	2	2	5	1	1	3	1	1	1	8	1	2	1	4	29	5	4	2	4	1	16	4	5	4	2	15	31
105	3	2	5	3	2	5	3	3	2	8	1	1	1	1	1	1	6	1	3	1	5	29	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	4	10
106	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
107	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
108	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
109	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
110	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
111	3	5	8	5	4	9	2	3	1	6	2	2	3	2	2	2	13	1	2	1	4	40	5	1	1	2	1	10	1	5	1	1	8	18
112	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	11	1	2	3	6	37	3	2	2	3	1	11	2	2	3	2	9	20
113	3	5	8	3	3	6	2	2	2	6	4	2	2	4	5	3	20	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
114	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	5	2	5	3	5	3	23	1	2	3	6	49	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
115	3	5	8	3	3	6	2	1	1	4	2	4	4	3	4	5	22	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
116	4	5	9	3	4	7	2	1	1	4	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	47	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
117	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	4	2	2	4	5	3	20	1	2	3	6	43	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
118	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	5	2	5	3	5	3	23	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
119	3	5	8	5	4	9	2	3	1	6	2	4	4	3	4	5	22	1	2	1	4	49	5	1	1	2	1	10	1	5	1	1	8	18
120	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	44	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	21

121	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	2	2	9	20
122	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	21
123	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	4	2	2	4	5	3	20	1	2	3	6	43	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	21
124	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	5	2	5	3	5	3	23	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	21
125	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	4	4	3	4	5	22	1	2	2	5	44	3	2	3	3	3	14	2	2	2	3	9	23
126	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	47	3	2	2	3	1	11	2	3	2	2	9	20
127	1	2	3	1	2	3	2	1	1	4	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	6	27	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	11
128	1	1	2	1	1	2	2	1	1	4	2	2	4	2	2	2	14	2	1	2	5	27	1	1	2	2	2	8	1	1	1	2	5	13
129	1	1	2	1	1	2	2	1	1	4	2	2	3	2	2	2	13	1	3	1	5	26	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	5	12
130	2	1	3	2	1	3	2	2	2	6	1	2	1	2	1	2	9	1	1	1	3	24	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	5	12
131	3	3	6	3	2	5	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	3	25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
132	3	5	8	3	3	6	2	2	2	6	2	2	2	2	5	3	16	1	2	3	6	42	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
133	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	5	3	16	1	2	3	6	42	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
134	3	5	8	3	3	6	2	1	1	4	2	2	2	2	4	3	15	1	2	3	6	39	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
135	4	5	9	3	4	7	2	1	1	4	2	2	2	2	4	3	15	1	2	3	6	41	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
136	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	10	1	1	1	3	20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
137	3	3	6	3	1	4	2	3	2	7	1	1	4	1	1	1	9	1	3	1	5	31	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
138	3	1	4	3	1	4	2	3	2	7	1	1	4	1	1	1	9	1	3	1	5	29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
139	3	5	8	3	1	4	2	3	1	6	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	4	30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
140	2	3	5	2	3	5	2	2	1	5	4	2	2	4	5	3	20	2	2	2	6	41	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	6	13
141	2	3	5	2	3	5	2	2	2	6	5	2	5	3	5	3	23	1	2	1	4	43	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	5	12
142	3	5	8	3	3	6	2	2	2	6	2	4	4	3	4	5	22	1	2	3	6	48	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
143	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	47	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
144	3	5	8	3	3	6	2	1	1	4	2	2	2	2	4	3	15	1	2	3	6	39	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
145	4	5	9	3	4	7	2	1	1	4	2	2	2	2	4	3	15	1	2	3	6	41	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
146	1	1	2	1	1	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	5	25	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	6	15
147	3	4	7	3	1	4	2	3	1	6	2	2	2	2	3	3	14	2	4	2	8	39	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	6	15
148	2	3	5	2	3	5	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	3	1	5	25	1	1	2	2	1	7	3	1	1	2	7	14
149	4	4	8	4	4	8	3	2	1	6	2	1	2	3	3	1	12	2	1	2	5	39	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	5	12
150	2	3	5	2	3	5	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	5	32	3	1	4	2	2	12	1	1	1	4	7	19

151	4	4	8	3	1	4	2	3	1	6	2	2	2	2	2	12	1	2	1	4	34	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	4	10	
152	4	1	5	4	1	5	2	4	2	8	2	2	3	3	3	1	14	1	2	1	4	36	2	2	1	2	1	8	2	1	2	1	6	14
153	5	5	10	3	3	6	2	2	2	6	4	2	2	4	3	3	18	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
154	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	5	2	4	3	5	3	22	1	2	3	6	48	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
155	3	5	8	3	3	6	2	1	1	4	2	4	4	3	4	5	22	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
156	4	5	9	3	4	7	2	1	1	4	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	47	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
157	3	5	8	5	4	9	2	3	1	6	2	2	3	2	2	2	13	1	2	1	4	40	5	1	1	2	1	10	1	5	1	1	8	18
158	3	5	8	3	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	35	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
159	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	6	38	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
160	1	1	2	1	1	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	5	25	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	6	15
161	3	4	7	3	1	4	2	3	1	6	2	2	2	2	3	3	14	2	4	2	8	39	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	6	15
162	2	3	5	2	3	5	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	3	1	5	25	1	1	2	2	1	7	3	1	1	2	7	14
163	4	4	8	4	4	8	3	2	1	6	2	1	2	3	3	1	12	2	1	2	5	39	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	5	12
164	5	5	10	2	3	5	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	5	37	3	1	4	2	2	12	1	1	1	4	7	19
165	5	5	10	3	3	6	3	3	3	9	2	3	3	3	3	2	16	1	2	1	4	45	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	4	10
166	4	5	9	4	1	5	2	4	2	8	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	9	47	2	2	3	2	3	12	3	3	3	3	12	24
167	4	5	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	19	3	4	1	8	51	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	4	10
168	5	5	10	3	3	6	2	2	2	6	4	2	2	4	3	3	18	1	2	3	6	46	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
169	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	5	2	4	3	5	3	22	1	2	3	6	48	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
170	3	5	8	3	3	6	2	2	2	6	2	4	4	3	4	5	22	1	2	3	6	48	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	9	22
171	4	5	9	3	4	7	1	2	1	4	5	2	2	5	4	3	21	1	2	3	6	47	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	10	21
172	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	10	1	1	1	3	20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
173	3	3	6	3	1	4	2	3	2	7	1	1	4	1	1	1	9	1	3	1	5	31	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
174	3	1	4	3	1	4	2	3	2	7	1	1	4	1	1	1	9	1	3	1	5	29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
175	3	5	8	3	1	4	2	3	1	6	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	4	30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9
176	2	3	5	2	3	5	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	3	1	5	25	1	1	2	2	1	7	3	1	1	2	7	14

26	27	28	29	18	30	31	32	19	33	34	110	35	36	37	38	111	39	40	112	41	42	113	D3	TOTA
2	1	3	2	8	1	3	2	6	1	3	4	1	3	3	1	8	5	5	10	4	4	8	44	112
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	102
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	99
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	2	5	32	101
1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	5	3	2	5	2	1	3	23	81
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	2	1	3	30	87
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	91
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	90
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	89
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	3	4	7	2	1	3	28	87
2	1	1	2	6	2	2	2	6	1	2	3	3	1	1	1	6	5	4	9	3	1	4	34	94
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	91
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	3	5	33	90
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	5	3	2	5	2	1	3	23	81
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	89
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	2	5	34	93
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	4	6	1	1	2	21	81
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	3	1	1	2	18	57
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	91
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	2	4	32	89
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	5	3	2	5	2	1	3	23	81
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	89
2	1	4	2	9	1	4	2	7	1	3	4	1	3	3	1	8	5	5	10	4	4	8	46	114
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	103
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	99
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	3	6	33	102

2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	3	4	7	2	1	3	29	94
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	3	4	7	3	1	4	29	97
1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	5	3	2	5	2	1	3	23	90
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	3	4	7	3	1	4	29	94
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	91
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	2	4	6	1	1	2	27	83
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	2	1	3	30	94
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	3	4	7	3	1	4	29	96
3	3	3	2	11	2	2	2	6	1	2	3	3	1	5	1	10	5	3	8	1	1	2	40	115
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	99
1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	3	2	5	2	2	4	23	61
1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	6	3	3	6	26	66
1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	2	1	3	22	60
2	1	1	1	5	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	1	2	21	57
1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	5	1	6	3	2	5	25	59
3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	3	12	5	5	10	2	2	4	52	116
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	96
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	92
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	2	5	32	95
1	1	2	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	5	1	1	2	21	50
2	2	1	1	6	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	5	6	1	1	2	23	63
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	6	1	1	2	21	59
1	3	1	1	6	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	5	2	1	3	23	62
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	5	3	1	4	22	76
2	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	1	2	20	75
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	3	3	3	3	12	5	5	10	2	2	4	40	110
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	3	2	2	2	9	3	4	7	3	1	4	37	110
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	92
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	2	5	32	95
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	3	1	4	22	62

1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	1	1	2	20	74
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	1	1	2	20	59
2	1	1	1	5	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	4	2	2	4	2	2	4	23	74
3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	3	12	4	2	6	2	1	3	47	103
3	3	4	3	13	3	3	3	9	3	4	7	4	3	3	4	14	3	3	6	3	1	4	53	108
2	1	3	1	7	1	3	1	5	1	1	2	1	1	1	1	4	3	2	5	3	3	6	29	100
1	3	3	1	8	4	3	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	6	2	2	4	46	107
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	6	1	3	4	23	62
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	6	1	3	4	23	66
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	3	5	34	91
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	5	10	4	4	8	36	100
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	96
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	92
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	2	5	32	95
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	5	7	3	4	7	27	69
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	1	2	19	52
3	1	3	1	8	3	1	3	7	2	1	3	3	1	3	1	8	2	3	5	3	1	4	35	88
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	5	1	6	1	1	2	21	56
3	1	3	1	8	3	1	3	7	3	1	4	3	1	3	1	8	2	1	3	3	1	4	34	81
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	91
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	2	4	32	100
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	101
1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	5	3	2	5	2	1	3	23	97
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	102
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	2	5	34	106
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	5	10	4	4	8	36	102
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	102
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	99
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	2	5	32	101

1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	5	3	2	5	2	1	3	23	81
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	92
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	88
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	3	4	7	2	1	3	28	85
2	1	1	2	6	2	2	2	6	1	2	3	3	1	1	1	6	5	4	9	3	1	4	34	92
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	91
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	3	5	33	90
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	5	3	2	5	2	1	3	23	81
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	89
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	2	5	34	93
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	4	6	1	1	2	21	81
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	3	1	1	2	18	57
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	91
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	2	4	32	89
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	5	3	2	5	2	1	3	23	81
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	89
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	5	10	4	4	8	36	104
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	103
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	99
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	3	6	33	102
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	3	4	7	2	1	3	29	94
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	3	4	7	3	1	4	29	97
1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	5	3	2	5	2	1	3	23	90
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	3	4	7	3	1	4	29	94

2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	91
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	2	4	6	1	1	2	27	83
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	2	1	3	30	94
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	3	4	7	3	1	4	29	96
2	1	1	2	6	2	2	2	6	1	2	3	3	1	1	1	6	5	4	9	3	1	4	34	101
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	2	1	3	32	99
1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	3	2	5	2	2	4	23	61
1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	6	3	3	6	26	66
1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	2	1	3	22	60
2	1	1	1	5	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	1	2	21	57
1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	5	1	6	3	2	5	25	59
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	5	10	4	4	8	36	100
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	96
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	92
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	2	5	32	95
1	1	2	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	5	1	1	2	21	50
2	2	1	1	6	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	5	6	1	1	2	23	63
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	6	1	1	2	21	59
1	3	1	1	6	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	5	2	1	3	23	62
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	5	3	1	4	22	76
2	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	1	2	20	75
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	5	10	4	4	8	36	106
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	101
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	92
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	2	5	32	95
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	3	1	4	22	62
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	1	1	2	20	74
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	1	1	2	20	59
2	1	1	1	5	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	4	2	2	4	2	2	4	23	74
1	2	2	2	7	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	4	2	6	2	1	3	25	76

1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	3	2	5	3	1	4	22	66
2	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	3	2	5	3	3	6	25	75
2	1	3	2	8	1	3	2	6	1	3	4	1	3	3	1	8	5	5	10	4	4	8	44	112
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	102
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	2	1	5	5	4	9	2	1	3	31	99
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	2	5	32	101
1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	5	3	2	5	2	1	3	23	81
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	4	9	3	1	4	31	88
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	92
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	3	1	4	22	62
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	1	1	2	20	74
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	1	1	2	20	59
2	1	1	1	5	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	4	2	2	4	2	2	4	23	74
3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	3	12	4	2	6	2	1	3	47	103
3	3	4	3	13	3	3	3	9	3	4	7	4	3	3	4	14	3	3	6	3	1	4	53	108
2	1	3	1	7	1	3	1	5	1	1	2	1	1	1	1	4	3	2	5	3	3	6	29	100
1	3	3	1	8	4	3	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	6	2	2	4	46	107
2	1	3	2	8	1	3	2	6	1	3	4	1	3	3	1	8	5	5	10	4	4	8	44	112
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	102
2	1	1	2	6	1	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	4	5	5	10	4	4	8	36	106
2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	7	3	1	4	33	101
1	1	2	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	5	1	1	2	21	50
2	2	1	1	6	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	5	6	1	1	2	23	63
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	6	1	1	2	21	59
1	3	1	1	6	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	5	2	1	3	23	62
1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	3	5	1	1	2	20	59

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide comportamiento organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Factores higiénicos								
Indicador: Condiciones de trabajo								
1	Los docentes propician intercambio de experiencias laborales en grupos de interaprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Los docentes reconocen los esfuerzos desplegados por los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
Indicador: Relaciones con el superior								
3	Es leal con sus superiores	✓		✓		✓		
4	Es empático y asertivo con sus superiores	✓		✓		✓		
Indicador: Relaciones con los colegas								
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
6	Le gusta participar en actividades sociales de interrelación entre compañeros de labores.	✓		✓		✓		
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores	✓		✓		✓		
Indicador: Estabilidad en el cargo								
8	Es responsable con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓		
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad	✓		✓		✓		
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	✓		✓		✓		
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
Indicador: Compromiso								
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
16	Asiste a sus labores y se ausencia solo cuando es una verdadera emergencia	✓		✓		✓		
Dimensión 2 : Factores motivacionales								
Indicador: Utilización plena de las habilidades personales								
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo organizadas por la organización.	✓		✓		✓		
20	Asiste a las capacitaciones programadas por el Ministerio.	✓		✓		✓		

21	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo	✓		✓		✓	
	Indicador: Ampliación o enriquecimiento del cargo	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓		✓		✓	
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo	✓		✓		✓	
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su área de trabajo	✓		✓		✓	
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	✓		✓		✓	
	Dimensión 3: Factores trabajadores del conocimiento			✓			
	Indicador: Cohesión social	Si	No	Si	No	Si	No
26	Crea vínculos de amistad con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
27	Disfruta de la compañía de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
28	Desafía las ideas de sus compañeros de trabajo sin sentirse ofendidos o desfavorecidos	✓		✓		✓	
29	Fusiona sus conocimientos con las experiencias de los otros en la organización convirtiéndose en un valor comercial	✓		✓		✓	
	Indicador: Apoyo de la organización	Si	No	Si	No	Si	No
30	Su jefe inmediato superior lo reconoce por realizar un esfuerzo extra	✓		✓		✓	
31	Su jefe inmediato superior lo apoya y ayuda a hacer las cosas de la mejor manera	✓		✓		✓	
32	Su jefe aporta sus ideas, conocimientos y le ayuda a completar sus tareas.	✓		✓		✓	
	Indicador: Intercambio de información	Si	No	Si	No	Si	No
33	Intercambia conocimientos y experiencias con sus compañeros	✓		✓		✓	
34	Se siente libre de compartir sus conocimientos e información sin preocuparse de las consecuencias	✓		✓		✓	
	Indicador: Visión y claridad en los objetivos	Si	No	Si	No	Si	No
35	Los miembros de la organización comprenden los objetivos.	✓		✓		✓	
36	Los miembros de la organización se comprometen con los objetivos	✓		✓		✓	
37	Está preparado para hacer un esfuerzo adicional para comprometerse	✓		✓		✓	
38	Entiende cuál es su papel en el equipo y cómo este encaja en la visión y los objetivos de las organizaciones	✓		✓		✓	
	Indicador: Comunicación externa	Si	No	Si	No	Si	No
39	Presenta capacidad para recabar información y recogerla de los demás.	✓		✓		✓	
40	Expone sus opiniones y experiencias con la finalidad de dar forma y tener nuevas ideas	✓		✓		✓	
	Indicador: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No
41	Confía en la capacidad de los demás	✓		✓		✓	
42	Confía en que los conocimientos serán utilizados de manera responsable	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Jessica Palacios Garay **DNI:** 00370757

Especialidad del validador: Metodología

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

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

...10...de Junio...del 2018.

 Dra. Jessica Palacios Garay
 DNI: 0300370757

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide comportamiento organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Factores higiénicos							
	Indicador: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los docentes propician intercambio de experiencias laborales en grupos de interaprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Los docentes reconocen los esfuerzos desplegados por los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
	Indicador: Relaciones con el superior	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Es leal con sus superiores	✓		✓		✓		
4	Es empático y asertivo con sus superiores	✓		✓		✓		
	Indicador: Relaciones con los colegas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
6	Le gusta participar en actividades sociales de interrelación entre compañeros de labores.	✓		✓		✓		
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores	✓		✓		✓		
	Indicador: Estabilidad en el cargo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es responsable con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓		
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad	✓		✓		✓		
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	✓		✓		✓		
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
	Indicador: Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
16	Asiste a sus labores y se ausencia solo cuando es una verdadera emergencia	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 : Factores motivacionales							
	Indicador: Utilización plena de las habilidades personales	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo organizadas por la organización.	✓		✓		✓		
20	Asiste a las capacitaciones programadas por el Ministerio.	✓		✓		✓		

21	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo	✓		✓		✓		
	Indicador: Ampliación o enriquecimiento del cargo	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓		✓		✓		
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su área de trabajo	✓		✓		✓		
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Factores trabajadores del conocimiento			✓				
	Indicador: Cohesión social	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Crea vínculos de amistad con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
27	Disfruta de la compañía de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
28	Desafía las ideas de sus compañeros de trabajo sin sentirse ofendidos o desfavorecidos	✓		✓		✓		
29	Fusiona sus conocimientos con las experiencias de los otros en la organización convirtiéndose en un valor comercial	✓		✓		✓		
	Indicador: Apoyo de la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Su jefe inmediato superior lo reconoce por realizar un esfuerzo extra	✓		✓		✓		
31	Su jefe inmediato superior lo apoya y ayuda a hacer las cosas de la mejor manera	✓		✓		✓		
32	Su jefe aporta sus ideas, conocimientos y le ayuda a completar sus tareas.	✓		✓				
	Indicador: Intercambio de información	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Intercambia conocimientos y experiencias con sus compañeros	✓		✓		✓		
34	Se siente libre de compartir sus conocimientos e información sin preocuparse de las consecuencias	✓		✓		✓		
	Indicador: Visión y claridad en los objetivos	Si	No	Si	No	Si	No	
35	Los miembros de la organización comprenden los objetivos.	✓		✓		✓		
36	Los miembros de la organización se comprometen con los objetivos	✓		✓		✓		
37	Está preparado para hacer un esfuerzo adicional para comprometerse	✓		✓		✓		
38	Entiende cuál es su papel en el equipo y cómo este encaja en la visión y los objetivos de las organizaciones	✓		✓		✓		
	Indicador: Comunicación externa	Si	No	Si	No	Si	No	
39	Presenta capacidad para recabar información y recogerla de los demás.	✓		✓		✓		
40	Expone sus opiniones y experiencias con la finalidad de dar forma y tener nuevas ideas	✓		✓		✓		
	Indicador: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Confía en la capacidad de los demás	✓		✓		✓		
42	Confía en que los conocimientos serán utilizados de manera responsable	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. ABEL RODRIGUEZ TABOADA


10 de Junio del 2017

DNI: 08012553

Especialidad de evaluador: Metodología

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

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


 Dr. Abel Rodríguez Taboada
 Psicólogo
 C.Ps P 0032

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide comportamiento organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Factores higiénicos							
	Indicador: Condiciones de trabajo							
1	Los docentes propician intercambio de experiencias laborales en grupos de interaprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Los docentes reconocen los esfuerzos desplegados por los trabajadores de la organización.	✓		✓		✓		
	Indicador: Relaciones con el superior	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Es leal con sus superiores	✓		✓		✓		
4	Es empático y asertivo con sus superiores	✓		✓		✓		
	Indicador: Relaciones con los colegas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
6	Le gusta participar en actividades sociales de interrelación entre compañeros de labores.	✓		✓		✓		
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores	✓		✓		✓		
	Indicador: Estabilidad en el cargo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es responsable con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓		
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad	✓		✓		✓		
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	✓		✓		✓		
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
	Indicador: Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
16	Asiste a sus labores y se ausencia solo cuando es una verdadera emergencia	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 : Factores motivacionales							
	Indicador: Utilización plena de las habilidades personales	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo organizadas por la organización.	✓		✓		✓		
20	Asiste a las capacitaciones programadas por el Ministerio.	✓		✓		✓		

21	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo	✓		✓		✓		
	Indicador: Ampliación o enriquecimiento del cargo	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓		✓		✓		
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su área de trabajo	✓		✓		✓		
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Factores trabajadores del conocimiento			✓				
	Indicador: Cohesión social	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Crea vínculos de amistad con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
27	Disfruta de la compañía de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
28	Desafía las ideas de sus compañeros de trabajo sin sentirse ofendidos o desfavorecidos	✓		✓		✓		
29	Fusiona sus conocimientos con las experiencias de los otros en la organización convirtiéndose en un valor comercial	✓		✓		✓		
	Indicador: Apoyo de la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Su jefe inmediato superior lo reconoce por realizar un esfuerzo extra	✓		✓		✓		
31	Su jefe inmediato superior lo apoya y ayuda a hacer las cosas de la mejor manera	✓		✓		✓		
32	Su jefe aporta sus ideas, conocimientos y le ayuda a completar sus tareas.	✓		✓				
	Indicador: Intercambio de información	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Intercambia conocimientos y experiencias con sus compañeros	✓		✓		✓		
34	Se siente libre de compartir sus conocimientos e información sin preocuparse de las consecuencias	✓		✓		✓		
	Indicador: Visión y claridad en los objetivos	Si	No	Si	No	Si	No	
35	Los miembros de la organización comprenden los objetivos.	✓		✓		✓		
36	Los miembros de la organización se comprometen con los objetivos	✓		✓		✓		
37	Está preparado para hacer un esfuerzo adicional para comprometerse	✓		✓		✓		
38	Entiende cuál es su papel en el equipo y cómo este encaja en la visión y los objetivos de las organizaciones	✓		✓		✓		
	Indicador: Comunicación externa	Si	No	Si	No	Si	No	
39	Presenta capacidad para recabar información y recogerla de los demás.	✓		✓		✓		
40	Expone sus opiniones y experiencias con la finalidad de dar forma y tener nuevas ideas	✓		✓		✓		
	Indicador: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Confía en la capacidad de los demás	✓		✓		✓		
42	Confía en que los conocimientos serán utilizados de manera responsable	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Ng. BELITO HILARIO FREDY** DNI: **4 1446811**

Especialidad del validador: Temático:

10 de **JUNIO** del 2018.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
Fredy Belito Hilario
Maestro en Docencia Universitaria

Firma del Experto Informante.