



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**Comunicación efectiva en la productividad laboral de los
docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año
2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Chancasanampa Hurtado, Evelin Tatiana (ORCID: 0000-0001-7445-7415)

ASESOR:

Mgtr. Mancarella Valladares, Giancarlo Mariano (ORCID: 0000-0002-4913-7214)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi madre que es mi fuerza y motivación. A mi familia, por el apoyo durante toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales, amigos, compañeros y maestros, que me acompañaron en esta etapa profesional y como ser humano.

Agradecimiento

En el presente trabajo agradezco a la profesora MSc. Petronila Liliana Mairena Fox por el conocimiento brindado en el transcurso de mi investigación, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas. También al centro de estudio IE Estados Unidos por el acceso a investigar su centro de estudio.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	10
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	10
2.2. Población, muestra y muestreo	10
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	12
2.4. Procedimiento.....	13
2.5. Método de análisis de datos.....	14
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXO.....	36

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar si la Comunicación Efectiva influye en la Productividad Laboral en los docentes de la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, 2018.

Con dicho propósito se ha tenido como base teoría científica Shannon y Warren Weaver (1949) el modelo de comunicación y John M. Ivancevich (1997) mediante una comunicación organizacional. Así mismo William G. Ouchi (1981) investigó los estilos de gerencia de diversas organizaciones productivas y sus procesos internos. También como conceptos a Chiavenato (2009) La comunicación es vital e imprescindible para el comportamiento de la sociedad, mediante el control, la motivación y expresión de emociones e información. Gutiérrez (2015) Productividad son los resultados obtenidos en un proceso, con el fin de llegar a una meta o situación favorable para la institución

El tipo de investigación es aplicada - cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal, nivel explicativo causal, hipotético deductivo. Para obtener los datos se utilizó técnica encuesta y cuestionario tipo Likert. La población estuvo conformada por 150 docentes, muestreo no probabilístico. De acuerdo a los resultados y análisis se concluye que existe influencia entre Comunicación Efectiva en la Productividad Laboral.

Palabras clave: Comunicación Efectiva, Productividad Laboral, Educación.

ABSTRACT

The general objective of this research work is effective communication in Labor Productivity in the documents of IE United States, district of Comas, 2018.

Shannon and Warren Weaver (1949) the communication model and John M. Ivancevich (1997) through an organizational communication. Likewise, William G. Ouchi (1981) investigated the management styles of internal product and process organizations. Also as concepts to Chiavenato (2009) Communication is vital and essential for the behavior of society, through control, motivation and expression of emotions and information. Gutiérrez (2015) Productivity are the results in a process, in order to arrive at a favorable situation for the institution.

The type of research is quantitative application, non-experimental design with cross-section, causal explanatory level, and hypothetical deductive. To obtain the data, a Likert questionnaire and survey can be carried out. The population consisted of 150 teachers, non-probabilistic sampling. According to the results and analysis, it is concluded that there is an influence between Effective Communication in Labor Productivity.

Keywords: Effective Communication, Labor Productivity, Education.

I. INTRODUCCIÓN

El hombre del siglo xx vive en una sociedad, donde se relacionan unos con otros, expresamos nuestras ideas y emociones ante los cambios que ocurren en nuestro entorno. El avance tecnológico hace que tengamos más herramientas para aprender y ampliar nuestros conocimientos. Así mismo en la actualidad estamos sometidos a la exigencia del trabajo.

En el contexto internacional, Tomescu (2016) La comunicación efectiva es transmitir una información con palabras adecuadas, respetando e escuchando las opiniones siendo empático y siendo tolerante a las críticas, con la búsqueda de resolver un problema. Álvarez (2017) Las empresas evalúan la productividad laboral, con el uso de las capacitaciones constantes a su personal y dando la información a cada miembro de la organización para lograr los objetivos. Harvell y Smith (2015) La comunicación afecta a la satisfacción laboral, los directivos toman una actitud y un compromiso con sus trabajadores, si ellos motivan su entorno es más positivo y satisfactorio para los empleados, teniendo el control de la situación en la institución.

El Ministerio de Educación del Perú desde hace algunos años está modificando el Currículum Nacional, creando mejoras para estar aptos a las exigencias del siglo XXI. Las competencias de los estudiantes son propiciadas por los docentes, las instituciones y programas educativos. Por ello desde el 2013, se promueven concursos de Buenas Prácticas para docentes, premiando sus capacidades e incentivando. Así lograr una mejor productividad educativa, cambiando el bajo rendimiento de los estudiantes peruanos. También mediante la Ugel 02 promueve puesto a los docentes que aprueban el concurso de Ascenso Escala Magisterial de Educación Técnica Productiva 2018, hay 20,000 docentes ascendidos en el 2018, mejorando su salario en base al esfuerzo, capacidades y conocimiento del docente. Aun así, hay mucho que mejorar en los procesos educativos, ya que el estado desde el 2017, solo invierte el 3,5% del PBI en educación. La productividad educativa son los resultados mediante un proceso o un sistema utilizando los recursos necesarios para generarlos a través de la efectividad de los colaboradores.

En el contexto nacional, Trujillo (2019) La comunicación es eficaz, cuando ayuda ante el cambio. También fomenta a los trabajadores a sentirse motivados y expresar sus preocupaciones, ideologías, eventualidades que puedan afectar a la empresa y tengan conocimiento de seguridad, salud, políticas y normas de la institución. Torres (2018) Dicho estudio tiene como propósito analizar la influencia entre la comunicación organizacional y desempeño laboral. Luego mediante la prueba se obtuvo el resultado de un 1,000 para ambas variables la hipótesis sí influencia, al ser constante la comunicación llegan a entender todas sus funciones y responsabilidades ante la organización, manifestando en su desempeño. Carpintero, et al. (2015) Análisis a los docentes de nivel de estudios de diplomatura y licenciatura en porcentajes equivalentes. Resultados, el 20% contaban con experiencias inferiores a 4 años, el sistema educativo es burocrático. Por otro punto, en las dimensiones de evaluación reflexiva y democrática no se hallaron discrepancias estadísticamente significativas. Martínez y Murillo (2016) Se han encontrado agotador la elaboración de las clases, la corrección de evaluaciones y el trabajo con familias. Para desempeñar su labor el docente debe tener ambientes apropiados, buena relación con sus colegas, darles recesos y horarios para realizar, sus tareas administrativas y asistir a capacitaciones. Así poder dar un mayor aprendizaje de los estudiantes. Espinoza (2015) Tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias. El 70% de los docentes necesita trabajar en sus competencias blandas además de las duras. Guillermo (2017) Análisis la satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad. Se demostró la relación entre las variables, trabajadores satisfechos y con una productividad laboral favorable.

En la IE Estados Unidos colegio politécnico situado en el distrito de Comas, se observó la comunicación entre el personal directivo y docentes, se percibe la falta de escucha al personal, ocasionando malentendidos, desinterés y descoordinación al realizar su trabajo afectando a los estudiantes. También mucha burocracia y falta de inducción al realizar los procesos educativos, por ello es necesario seguir capacitando a los docentes. La comunicación permite que el trabajador realice las tareas encomendadas de una mejor manera, en menor tiempo y utilizando los recursos destinados de manera efectiva. Esto logra un mejor

entorno dentro del trabajo ya que se encuentra motivado al sentir que sus ideas son valoradas y puede expresarse con naturalidad para beneficio de la institución.

En el contexto local, Pillaca (2018) Analizó los problemas que se dan entre el docente, directivo y administrativo; obtuvo que no existe una comunicación efectiva. Adquirió como resultado R cuadrado ,011 (1,1%), nos muestra baja dependencia entre variables. Se invitó al personal directivo a hacer reuniones, paneles informativos, relación entre personal, expresiones apropiadas, respeto y buen trato. Yeren (2017) Su propósito fue la dependencia entre la satisfacción laboral y la productividad; se consiguió como resultado un valor $p = 0.000$, se concluyó la relación moderada entre la satisfacción laboral y la productividad. Se plantea que la empresa efectúe un esquema de intervención de destrezas directivas, de desarrollo personal, social y relaciones humanas, dirigido a los profesores.

Internacionalmente, los aportes encontrados como antecedentes Hakkak, et al. (2015) menciona sobre las consecuencias de la expresión emocional en el área de recursos humanos. Su población estuvo compuesta por 248 trabajadores, en los cuales se observó que el tiempo es muy corto para la gran cantidad de trabajo a realizar y la exigencia que produce genera una carga emocional. Los resultados muestran una coincidencia del 99% que la inteligencia emocional afecta positivamente en el área de recursos humanos, siendo un factor importante para la institución. Attaran y Kirkland (2019) La información clara y precisa que se da mediante el avance tecnológico asociado a las nuevas tendencias, logra un personal más productivo al trabajo digital. El empleado se siente más eficiente al aumentar su capacidad para comunicarse mediante las diferentes vías que la tecnología ofrece. Por ello es necesario un área de trabajo que se adapte al cambio tecnológico, para así obtener los resultados en beneficio de la institución. Alvarado, Quero y Bolívar (2016) estudiaron la relación entre la forma gerencial y la motivación laboral en la escuela parroquial Altagracia de Miranda. Su investigación fue descriptiva correlacional, cuantitativo, no experimental y transaccional. Mediante un censo poblacional de 99 docentes, se aplicó una encuesta tipo Likert. Tuvo como resultado que existe una carencia de motivación relacionada con la baja productividad que se observó en el centro educativo parroquial. Metz (2018) analizó

la relación entre la motivación y la satisfacción en el personal al realizar su trabajo. Investigación cuantitativa, muestra aleatoria, mediante una encuesta aplicada a empleados de las tiendas de la compañía. El estudio demostró que existe una relación positiva entre el nivel de motivación y su nivel de satisfacción laboral. Joy (2018) la productividad logra rentabilidad para las empresas, ya que al usar los recursos necesarios se potencia el valor de la organización. Un sistema de control adecuado permitirá analizar los datos para tomar decisiones estratégicas y operativas. De esta manera aumentar la productividad laboral y mejorar el rendimiento logrando los objetivos planteados de la institución. Anand (2017) La organización busca un sistema de control para tener trabajadores proactivos que se encuentren en constante aprendizaje para que puedan utilizar nuevas habilidades enfocadas a los objetivos de la empresa. Además, busca controlar el flujo de comunicación lineal y horizontalmente con cada área de la empresa. Marcotte (2015) determina si la motivación de los docentes es afectada por el salario en las escuelas estatales de Indiana. Los profesores deben contar con altos cursos, grados académicos y años de experiencia. Se encontró diferencia significativa entre la motivación y los maestros con menos remuneración, por tener menor grado académico. Así mismo con los docentes con mayor antigüedad. Balduc (2016) el trabajador es la fuerza principal dentro de la organización, un trabajo motivado impulsa a lograr las metas y genera motivación entre los colegas, para beneficio de todos. Por ello, se deben aplicar estrategias para amentar la productividad. Retener a las generaciones Baby Boomers para que apoyen con su experiencia a los Millenials.

En el Perú, los trabajos reportados Buitrón y Navarrete (2015) el docente tiene que enfrentar muchas situaciones que se dan en los salones de clases, la falta de valores y respeto de los estudiantes es cada día grave. Es necesario reinventar el sistema educativo, los profesores enseñan, desarrollan y contribuyen a que sus alumnos refuercen sus valores, capten nuevas disciplinas, expresen sus emociones. Por ello es necesario un área de trabajo agradable y con líderes productivos. Bermúdez (2017) el área administrativa busca adquirir mejores utilidades necesitando tener una alta productividad de sus trabajadores, también motivando mediante factores externos e internos que exponen el desempeño de

sus funciones y trabajos diarios. Se encuestó a 206 trabajadores, se obtuvo la relación de la motivación de los docentes en función a la productividad laboral. Velásquez (2015) investigó que la gestión de motivación laboral influye en la productividad. El tipo de investigación fue cuantitativo, no experimental descriptivo. Aplicando a 60 trabajadores, muestra no probabilística. Tuvo como resultado que el 76.11% están satisfechos por su desarrollo y oportunidad en la institución. Concluyendo, que la falta de estrategias causa baja productividad.

Bulnes, Galarreta y Esquivel (2018) Elaboró un plan de control de producción, identificando los retrasos al entregar los proyectos. Donde la demanda en las ventas se incrementó y ocasionó mayor esfuerzo a los trabajadores y sobretiempo. Por ello se implementaron nuevos planes de acción teniendo como resultado la disminución de 34.78% en pérdidas, a diferencia del plan de la organización incrementando a sus ventas S/17,062.17 soles. Concluyendo que un buen plan mejora el control de la producción. La Puente (2018) El docente de manera consciente o inconsciente trasmite sus emociones, al reaccionar ante un conflicto y este es copiado por sus alumnos, de manera que es necesario que los docentes trabajen en sus emociones, empatía y prudencia; ya que son ellos quienes deben orientar a los estudiantes que se encuentran en una etapa de formación educativa. Asimismo, el docente debe contar con diferentes herramientas para manejar correctamente a los alumnos ya que cada alumno tiene diferentes actitudes y emociones.

En el **enfoque teórico**, Tzafestas (2018) plantea el modelo de comunicación de Claude E. Shannon y Warren Weaver (1949) el cual se compone de los siguientes elementos, la información transmitido a un receptor mediante un canal y el ruido el conjunto de elementos que distorsionan la señal durante el proceso de comunicación. Ladrón (2018) refiere que en las empresas se pueden evidenciar los flujos de comunicación propuestos por John M. Ivancevich (1997) mediante una comunicación, ente los mientras de una misma área, entre docente a director viceversa, la comunicación se emite entre los diversos niveles de la organización de manera formal. Así mismo Bree (2018) menciona las diferentes versiones sobre la teoría Z, en la que destaca la versión de William G. Ouchi (1981) investigó los estilos de gerencia de diversas organizaciones productivas y sus procesos internos,

evidenciando que el logro de estas se debía al capital humano anteponiéndose a la tecnología. Buscando empleados fidelizados a la institución, promoviendo un trabajo estable. Esto genera altos niveles de producción. Recomienda la rotación de los trabajadores en distintas áreas para ampliar sus conocimientos.

Por otro lado, el **enfoque conceptual**, para la **Comunicación Efectiva**, Chiavenato (2009) la comunicación es indispensable para las organizaciones, grupos y personas. La comunicación cumple cuatro funciones básicas: control, motivación, expresión de emociones e información. Así mismo, Romo (2018) en el siglo XXI, nos comunicamos de distintas formas y expresiones. Es necesario verificar si el receptor escuchó y comprendió el mensaje. El trabajador al no entender y no cumplir su función se vuelve incapaz o incompetente ante la organización; (1) El **Control**, Chiavenato (2009) se ve reflejado el control cuando los individuos siguen los procedimientos y comunican algún problema laboral a su superior de inmediato. Los niveles jerarquía, definir la autoridad y las Normas Formales de la empresa; (2) **Motivación**, Chiavenato (2009) acciones de una persona para alcanzar un determinado objetivo, impulsado a realizar una actividad para satisfacer sus necesidades. Muchas veces influyen factores internos y factores externos, ya que tienen diferentes ideologías, experiencias y necesidades básicas; (3) La **Expresión de Emociones**, Chiavenato (2009) es una manera de dar a conocer la satisfacción o insatisfacción de la relación en un grupo o de ciertas necesidades. Estas se rigen en Barreras Personales, Barreras Semánticas que limitan a expresar sus emociones; (4) La **Información**, Chiavenato (2009) al recibir los datos deben ser precisos y claros, para poder evaluar situaciones. Nos ayuda a la toma de decisiones individuales y grupales, tomando una postura como individuo y buscando concordar grupalmente.

Para la **Productividad Laboral**, Gutiérrez (2014) son los resultados que se obtienen al usar los recursos necesarios para lograr los objetivos deseados y beneficiar la organización mediante la eficiencia, eficacia, efectividad e innovación. Anzorena (2019) Se da una escasa productividad cuando hay falta de involucramiento, coordinación y cooperación en el equipo de trabajo, con la función a realizar. Por ello es necesario que el individuo comprenda el tipo de trabajo, cómo

relacionarse con sus colegas y conocer el objetivo de la empresa. Muñoz (2016) la productividad es la integración de la eficiencia de los colaboradores al alcanzar las metas de la empresa, mediante los factores utilizados; (i) La **Eficiencia**, González (2015) en el empleado busca los medios para hacer las cosas de manera correcta, cumple con las tareas y obligaciones de su superior. Usa los recursos necesarios y resuelve los conflictos que puedan suceder mientras que ejerce su trabajo. Siendo importante los Recursos y el Tiempo; (ii) La **Eficacia**, González (2015) de la empresa se al lograr sus objetivos planteados mediante los resultados proyectados y del personal es optimizar la utilización de los recursos, así alcanzar los objetivos de la organización. Los resultados son favorables y ayuda a la toma de decisiones futuras. Por ello es necesario conocer las actividades y los resultados; (iii) Efectividad, Muñoz (2016) mide la salida real con lo planeado. Es el conjunto de la eficacia en el trabajador al hacer bien su trabajo, logrando los objetivos y la eficiencia de la empresa al brindar los recursos necesarios a sus trabajadores, para cumplir el proyecto en menor tiempo y recursos; (iv) La **Innovación** Rao y Chuan (2015) es un proceso donde se modifican los sistemas para lograr una mejora continua, ya sea mediante el uso tecnológico, estilo de vida y adquirir nuevas experiencias. También se da en la institución mediante cambios en el producto o proceso para brindar una mejor calidad a los clientes.

La investigación abordó la **problemática** orientada a ¿Cuál es la influencia significativa entre comunicación efectiva en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018? Así mismo, se establecieron **problemas específicos**, **(1)** ¿Cuál es la influencia significativa entre Control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018?, **(2)** ¿Cuál es la influencia significativa entre la Motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018?, **(3)** ¿Cuál es la influencia significativa entre la Expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018?, **(4)** ¿Cuál es la influencia significativa entre la Información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018?

La investigación se **Justifica teóricamente**, por ser de manera íntegra, basada en teorías como E. Shannon y Warren Weaver (1949), John M. Ivancevich (1997) y William G. Ouchi (1981), por lo cual va permitir comprender mejor el tema a investigar, asimismo observar con objetividad la influencia entre las variables de estudio. Asimismo, apreciar las contribuciones del presente trabajo, donde se afirman las bases teóricas y metodológicas, para demostrar la importancia de las variables de estudio: comunicación eficaz en la productividad laboral, por el cual mejorar la IE Estados Unidos. También se **Justifica práctica**, porque la Comunicación Efectiva no se da de forma adecuada en las instituciones, causando conflictos y malos entendidos. Existe la necesidad de mejorar la Comunicación así tener mejor Productividad Laboral, más aún en un centro de estudio y otras organizaciones que tengan una deficiencia en su personal. Así mismo, se **Justifica metodológica**, ya que mejorará la base de instrumentos, por ser validados y obteniendo la confiabilidad, servirán para analizar las variables y ser usados para otras investigaciones. En consecuencia, poder conseguir un resultado próspero e incontrastable, mediante métodos, técnicas, instrumentos de investigación necesaria para atender satisfactoriamente las situaciones planteadas en el presente estudio.

La investigación tuvo como **Objetivo general** Determinar la influencia que existe entre la comunicación efectiva en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. También planteó **Objetivos específicos**, **(A)** Determinar la influencia que existe entre control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. **(B)** Determinar la influencia que existe entre la Motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. **(C)** Determinar la influencia que existe entre la expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. **(D)** Determinar la influencia que existe entre la información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

La investigación plasmó como **Hipótesis general**, Existe influencia directa de la comunicación efectiva en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Asimismo, planteó **Hipótesis específicas**, **(i)** Existe influencia directa del Control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. **(ii)** Existe influencia directa de la Motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. **(iii)** Existe influencia directa de la expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. **(iv)** Existe una influencia directa de la información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El **método** de la investigación es hipotético deductivo, en Sampieri (2017) se contrasta la hipótesis para refutar o afirmar así tener conclusiones y confrontar los hechos. Asimismo, tiene un **enfoque** cuantitativo porque se parte de cualidades y estas son expresadas en el uso estadístico.

Tipo Aplicada; Sampieri (2017) Partimos de variables, conceptos conocidos e estudiados, dentro del área de estudio y planeamos soluciones, que se pueden aplicar en la institución educativa o en otra organización similar. También, su **nivel** es explicativo causal, ya que se describe el fenómeno y busca entender el porqué de los hechos, midiendo la causa y su efecto.

Con **diseño** no experimental con corte transversal; Sampieri (2017) ya que se observó, analizó el fenómeno sin manipular ni alterar, se aplicó la encuesta en un momento y tiempo dado.

2.2. Operacionalización de variables

Variable Independiente *Comunicación Efectiva*

Variable Dependiente *Productividad Laboral*

TABLA 1

Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Comunicación Efectiva	Chiavenato (2009) la comunicación es indispensable para las organizaciones, grupos y personas. La comunicación cumple cuatro funciones básicas: control, motivación, expresión de emociones e información.	Se elaborará una encuesta con 16 ítems para medir las siguientes dimensiones: control, motivación, expresión de emociones e información.	Control	Niveles Jerarquía Normas Legales	1-2 3-4	(1) Nunca	Encuesta	Ordinal
			Motivación	Factores Internos Factores Externos	5-6 7-8	(2) Casi nunca		
			Expresión de emociones	Barrera Personal Barrera Semántica	9-10 11-12	(3) A veces		
				Decisión Individual	13-14	(4) Casi siempre		
			Información	Decisión Grupal	15-16	(5) Siempre		
Productividad Laboral	Gutiérrez (2014) son los resultados que se obtienen al usar los recursos necesarios para lograr los objetivos deseados y beneficiar la organización mediante la eficiencia, eficacia, efectividad e innovación.	Se elaborará una encuesta con 16 ítems para medir las siguientes dimensiones: eficacia, eficiencia, efectividad e innovación.	Eficacia	Tiempo Recursos	17-18 19-20	(1) Nunca	Cuestionario	Ordinal
			Eficiencia	Actividad Resultado	21-22 23-24	(2) Casi nunca		
			Efectividad	Proyecto	25-28	(3) A veces		
			Innovación	Calidad	29-32	(4) Casi siempre		
						(5) Siempre		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

La **población** está compuesta por 150 docentes de la IE. Estados Unidos. Sampieri (2017) la población es un grupo determinado que comparten características similares en un parámetro de estudio. La **muestra** está compuesta por 150 docentes de la IE. Estados Unidos. Franco, Rodríguez y Jiménez (2016) es la aplicación de una encuesta a todo el elemento que integra la población.

A continuación, se presenta las variables en estudio del presente trabajo.

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

Se usó la **encuesta**, Sampieri (2017) luego la observación se utiliza un instrumento demostrado y confiable en estudios previos. Proporciona datos necesarios para la investigación. Franco, Rodríguez y Jiménez (2016) **el cuestionario** recolecta la información, por ello debe ser aplicado con rigurosidad ya que los datos serán utilizados para la investigación. En la investigación se usó un cuestionario por variable.

Validez y confiabilidad

La validez del instrumento se desarrolla mediante el método de juicios de expertos, docentes que tengan el grado de Magister y Doctor de profesión Administración. Sampieri (2017) “Se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con voces calificadas” (p.204).

TABLA 2

Validez de expertos

Docentes	Calificación
Dr. Carranza Estela Teodoro	Aplicable
Dr. Cárdenas Saavedra Abraham	Aplicable
Dr. Aliaga Correa David Fernando	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Para credibilidad del trabajo de investigación, se aplicó una encuesta a 16 colaboradores, que fueron sometidos a una prueba piloto, de la cual se empleó el Alfa de Cronbach. Sampieri (2017) “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Tabla 3

Escala de confiabilidad

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz, C.2013. p.65

Tabla 4

Datos de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	16	100,0

Tabla 5

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	32

Fuente: Software estadístico SPSS
25

1. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Interpretación:

Con un valor de 0,77 indica confiabilidad alta según indica la **Tabla N 3** escala de Confiabilidad, de la variable comunicación en la productividad laboral.

2.5. Procedimiento

Planteamos las bases teóricas, preparación de encuesta y solicitud al centro educativo para aplicar a los docentes de la IE Estados Unidos del distrito de Comas,

se ejecutó y esta fue sometida a un proceso de análisis, mediante el software SPSS versión 25.

2.6. Método de análisis de datos

Estadística Descriptiva, mediante tablas de frecuencia. Franco, Rodríguez y Jiménez (2016) Se encargan de obtener, organizar, presentar y describir los datos mediante la aplicación de métodos y técnicas. De manera que permite inferir los elementos de estudio mediante tablas, graficas o numérica.

Estadística Inferencial, mediante la contratación de la hipótesis. Franco, Rodríguez y Jiménez (2016) Deduce a partir de las muestras, el comportamiento de la población a partir de estudios de muestras, para tomar decisiones basadas en la estadística descriptiva.

2.7. Aspectos éticos

La ética se aplicará en esta investigación, ya que contribuye a tener credibilidad de no manipular y mostrar el respeto a los autores mencionados. Siguiendo las normas y leyes que rigen.

III. RESULTADOS

Análisis Descriptivos

Resultados por Dimensión

Tabla 6

Nivel de Control de los docentes, IE Estados Unidos, Comas, 2018

Control	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	13	9%	9%	9%
ocasionalmente	50	33%	33%	42%
algunas veces	25	17%	17%	59%
frecuentemente	37	25%	25%	83%
siempre	25	17%	17%	100%
Total	150	100%	100%	

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Análisis El 33% de los encuestados manifestó que ocasionalmente se le brinda atención cuando va a comunicarse con su superior. Chiavenato (2009) el control se da cuando los individuos siguen los procedimientos y comunican algún problema laboral a su superior de inmediato. Si la institución implementa la comunicación efectiva, los docentes podrán dar su opinión sin miedo y sentirse apoyado.

Tabla 7

Nivel de Motivación de los docentes, IE Estados Unidos, Comas, 2018

Motivación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	1	7%	7%	7%
ocasionalmente	3	2%	2%	3%
algunas veces	35	23%	23%	26%
frecuentemente	41	27%	27%	53%
siempre	70	47%	47%	100%
Total	150	100%	100%	

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Análisis El 47% de los encuestados manifestó que siempre hay un clima de confianza entre docentes y directivos. Chiavenato (2009) acciones de una persona para alcanzar un determinado objetivo, impulsado a realizar una actividad para satisfacer sus necesidades. Si la institución implementa la comunicación efectiva, los docentes podrán apoyarse en procesos o temas que desconocen y no sentirse frustrado.

Tabla 8*Nivel de Expresión emociones de los docentes, IE Estados Unidos, Comas, 2018*

Expresión de Emociones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	25	17%	17%	17%
o ocasionalmente	25	17%	17%	33%
algunas veces	38	25%	25%	59%
frecuentemente	25	17%	17%	75%
siempre	37	25%	25%	100%
Total	150	100%	100%	

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Análisis El 25% de los encuestados manifestó que siempre es honesto al expresar sus emociones, si algo no le agrada. Chiavenato (2009) es una manera de dar a conocer la satisfacción o insatisfacción de la relación en un grupo o de ciertas necesidades. Si la institución implementa la comunicación efectiva, el área administrativa tomara con mayor prioridad, las sugerencias, ideas de los docentes.

Tabla 9*Nivel de Información de los docentes, IE Estados Unidos, Comas, 2018*

Información	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	12	8%	8%	8%
ocasionalmente	75	50%	50%	58%
algunas veces	51	34%	34%	92%
siempre	12	8%	8%	100%
Total	150	100%	100%	

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Análisis El 50% de los encuestados manifestó que ocasionalmente recibe información necesaria para laborar de manera eficiente. Chiavenato (2009) ayuda a la toma de decisiones individuales y grupales. Si la institución implementa la comunicación efectiva, se trabajará en la relación entre docentes y área administrativa.

Tabla 10*Nivel de Eficiencia de los docentes, IE Estados Unidos, Comas, 2018*

Eficiencia		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	13	8%	8%	9%
	ocasionalmente	12	8%	8%	17%
	algunas veces	63	42%	42%	59%
	frecuentemente	38	25%	25%	84%
	siempre	24	16%	16%	100%
	Total	150	100%	100%	

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Análisis El 42% de los encuestados manifestó que algunas veces dedica tiempo para mejorar las habilidades de la institución. González (2015) en el empleado busca los medios para hacer las cosas de manera correcta, cumple con las tareas y obligaciones de su superior. Si la institución implementa la productividad laboral, el área administrativa y docentes serán eficientes al dar tareas y ser precavidos ante un problema.

Tabla 11*Nivel de Eficacia de los docentes, IE Estados Unidos, Comas, 2018*

Eficacia		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	38	25%	25%	25%
	ocasionalmente	75	50%	50%	75%
	algunas veces	12	8%	8%	83%
	siempre	25	17%	17%	100%
	Total	150	100%	100%	

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Análisis El 50% de los encuestados manifestó que ocasionalmente realiza sus labores de forma ordenada, rápida y eficaz, al brindar su clase. González (2015) el personal optimiza la utilización de los recursos, así alcanzar los objetivos de la organización. Si la institución implementa la productividad laboral, se trabajará el área administrativa y docente, mediante los resultados, si estos son favorables y ayuda a la toma de decisiones futuras.

Tabla 12*Nivel de Efectividad de los docentes, IE Estados Unidos, Comas, 2018*

Efectividad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	38	25%	25%	25%
	ocasionalmente	24	16%	16%	41%
	algunas veces	63	42%	42%	83%
	siempre	25	17%	17%	100%
	Total	150	100%	100%	

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Análisis El 42% de los encuestados manifestó que algunas veces busca soluciones y resuelve imprevistos diarios. Muñoz (2016) mide la salida real con lo planeado, para cumplir el plan en menor tiempo y recursos. Si la institución implementa la productividad laboral, se trabajará el área administrativa y docente, así cumplir con la actividad, con recursos necesarios y poco tiempo.

Tabla 13*Nivel de Efectividad de los docentes, IE Estados Unidos, Comas, 2018*

Innovación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	13	9%	9%	9%
	ocasionalmente	37	25%	25%	33%
	frecuentemente	61	40%	40%	74%
	siempre	39	26%	26%	100%
	Total	150	100%	100%	

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Análisis El 40% de los encuestados manifestó que frecuentemente busca la parte positiva del problema y enfrenta la situación. Rao y Chuan (2015) proceso que modifica los sistemas para lograr una mejora continua mediante la tecnología para brindar un mejor servicio. Si la institución implementa la productividad laboral, se trabajará con el uso tecnológico para mejorar la pro actividad de los docentes.

Resultados por variables

Tabla 14

Nivel de Comunicación Efectiva de los docentes, IE Estados Unidos, Comas, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	1	7%	7%	7%
	Medio	80	53%	53%	54%
	Bajo	69	46%	46%	100%
	Total	150	100%	100%	

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Análisis El 53% de los encuestados respondió medio a la comunicación en la institución, porque se le brinda atención cuando va a comunicarse con su superior, buscan resolver los problemas y a veces solucionar los imprevistos. Chiavenato (2009) la comunicación es indispensable para las organizaciones, grupos y personas, mediante cuatro funciones básicas: control, motivación, expresión de emociones e información. Si la institución implementa la comunicación efectiva, lograra que la institución tenga buenos profesionales y alumnos con mejor calidad educativa.

Tabla 15

Nivel de Productividad Laboral de los docentes, IE Estados Unidos, Comas, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	13	9%	9%	9%
	Medio	75	50%	50%	59%
	Bajo	62	41%	41%	100%
	Total	150	100%	100%	

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Análisis El 50% de los encuestados respondió medio a la productividad laboral, ya que ocasionalmente realizan sus labores de forma eficiente y buscan solucionar conflictos para cumplir con una actividad o indicación del director o área administrativa. Gutiérrez (2014) uso de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos y generar beneficios a la institución. Si la institución implementa la productividad laboral, se debe plantear estrategias en los procesos laborales.

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

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Interpretación

En la tabla 17 del coeficiente de correlación de variables nos da un valor de 0.550, contrastando en la tabla 16 de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, obteniendo un significado positivo considerable entre las variables. La significancia es de 0.00 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera; por lo tanto, la hipótesis general de trabajo ha quedado demostrada.

HE1: Existe influencia directa del control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

Ho: No existe influencia directa del control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

H1: Si existe influencia directa del control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

Tabla 18

Correlación de Productividad Laboral y Control

			Productividad Laboral	Control
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Control	Coeficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Interpretación

En la tabla 18 se observa que existe una correlación de 0.738, contrastando en la tabla 16 de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, nos indica la relación que existe es positiva considerable. La significancia bilateral es de 0.00 determina que p es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alterna. Si existe influencia del control en la productividad laboral de los docentes en la I.E. Estados Unidos.

3.2.1. Prueba de hipótesis Específicas 1

HE2: Existe influencia directa de la motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

Ho: No existe influencia directa de la motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

H1: Si existe influencia directa de la motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

Tabla 19

Correlación de Productividad Laboral y Motivación

			Productividad Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,314**
		N	150	150
	Motivación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,314**	1,000
		N	150	150

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

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Interpretación

En la tabla 19 se observa que existe una correlación de 0.314, contrastando en la tabla 16 coeficiente de correlación de Rho de Spearman, nos indica la relación que existe es positiva medio. La significancia bilateral es de 0.00 determina que p es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Si existe influencia directa de la motivación en la productividad laboral de los docentes en la I.E. Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

3.2.2. Prueba de hipótesis Específicas 2

HE3: Existe influencia directa de la expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

Ho: No existe influencia directa de la expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

H1: Si existe influencia directa de la expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

Tabla 20

Correlación de Productividad Laboral y Motivación

			Productividad Laboral	Expresión de Emociones
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Expresión de Emociones	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Interpretación

En la tabla 20 se observa que existe una correlación de 0.510, contrastando en la tabla 16 de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, nos indica la relación que existe es positiva considerable. La significancia bilateral es de 0.00 determina que p es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Si existe influencia directa de la expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la I.E. Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

3.2.3. Prueba de hipótesis Específicas 3

HE2: Existe influencia directa de la Información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

H₀: No existe influencia directa de la Información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

H₁: Si existe influencia directa de la Información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

Tabla 21

Correlación de Productividad Laboral y Información

			Productividad Laboral	Información
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Información	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Fuente: *Software Estadístico SPSS 25*

Interpretación

En la tabla 21 se observa que existe una correlación de 0.442, contrastando en la tabla 16 de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, nos indica la relación que existe es positiva media. La significancia bilateral es de 0.00 determina que p es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Si existe influencia directa de la información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.

IV. DISCUSIÓN

Primera:

La investigación plasmó como Hipótesis general, existe influencia directa de la comunicación efectiva en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Tuvo como objetivo general determinar la influencia que existe entre la comunicación efectiva en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) $0,00 < 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.550 lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, si existe influencia directa de la comunicación efectiva en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene, Torres (2018) Dicho estudio tuvo como propósito describir la influencia entre la comunicación organizacional y la productividad laboral. Investigación aplicada, cuantitativa, correlacional causal no experimental transversal. Mediante la prueba a 52 docentes se obtuvo como resultado que tiene una repercusión en la eficacia organizacional en un 60% también se da 60% de incidencia en el trabajo en equipo. Contrastando los resultados sí hay influencia entre variables. Así mismo, Pillaca (2018) Tuvo como problema general, de qué manera las habilidades comunicativas inciden en los conflictos laborales y su objetivo fue determinar la incidencia de la comunicación efectiva en los problemas del personal. Su investigación fue hipótesis deductiva, básica no experimental con corte transversal. Su resultado determinado por R cuadrado ,053 (5,3%). Significó que existe la dependencia una variable sobre la otra, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se coincide con la conclusión de la tesis de Torres y Pillaca, en que se debe implementar talleres de integración, trabajo en equipo y mejorando el intercambio de información y verificación después del taller. Guarda relación con el enfoque teórico, Ladrón (2018) refiere que en las empresas se pueden evidenciar los flujos de comunicación propuestos por John M. Ivancevich (1997) mediante una comunicación, ascendente, la información se da de trabajador a director, descendente, se transmite el mensaje del director al empleado, horizontal se

desarrolla con los miembros de una misma área y nivel jerárquico vertical la comunicación se emite entre los diversos niveles de la organización de manera formal.

Segundo:

Plasmó como hipótesis específica (1) existe influencia directa del control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Tuvo como objetivo específico determinar la influencia que existe entre control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) $0,00 < 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.738 lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, sí existe influencia directa del control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos. Estos hallazgos guardan relación con lo que sostiene Bulnes, Galarreta y Esquivel (2018) Elaboró un plan de control de producción, identificando los retrasos al entregar los proyectos. Donde la demanda en las ventas se incrementó y ocasionó mayor esfuerzo a los trabajadores y sobretiempo. Por ello se implementaron nuevos planes de acción teniendo como resultado la disminución de 34.78% en pérdidas, a diferencia del plan de la organización incrementando a sus ventas S/ 17,062.17 soles. Guillermo (2017) en su investigación a determinar la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. Investigación aplicada con diseño no experimental transeccional, descriptivo correlacional. Con una población de 446 trabajadores y una muestra 141 trabajadores, se contrastó mediante el Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P igual 0.000, y una correlación del 0.841 muy significativa. Se demuestra que existe una relación entre la satisfacción laboral y la productividad. Se coincide con la conclusión de la investigación de Bulnes, Galarreta y Esquivel (2018) y Guillermo (2017) en que se debe implementar un sistema de control de procesos operativos y control de la información ascendente y descendente. Ya que permitirá analizar los datos para tomar decisiones

estratégicas y operativas. Guarda relación con el enfoque teórico, Chiavenato (2009) se ve reflejado el control cuando los individuos siguen los procedimientos y comunican algún problema laboral a su superior de inmediato. Los niveles jerarquía, definir la autoridad y las Normas Formales de la empresa.

Tercero:

La investigación plasmó como hipótesis específica (2) existe influencia directa de la Motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Tuvo como objetivo específico determinar la influencia que existe entre la Motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) $0,00 < 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.314 lo cual indica que es una correlación positivo medio. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, si existe influencia directa entre la motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene, Alvarado, Quero y Bolívar (2016) estudiaron la relación entre la forma gerencial y la motivación laboral en la escuela parroquial Altagracia de Miranda. Su investigación fue descriptiva correlacional, cuantitativo, no experimental y transaccional. Mediante un censo poblacional de 99 docentes, se aplicó una encuesta tipo Likert. Tuvo como resultado que existe una carencia de motivación relacionada con la baja productividad que se observó en el centro educativo parroquial. Velásquez (2015) investigó la gestión de motivación laboral influye en la productividad. El tipo de investigación fue cuantitativo, no experimental descriptivo. Aplicando a 60 trabajadores, muestra no probabilística. Tuvo como resultado el 76.11% están satisfechos por su desarrollo y oportunidad en la institución. Concluyendo, que la falta de estrategias causa baja productividad. Metz (2018) analizo la relación entre la motivación y la satisfacción en el personal al realizar su trabajo. Investigación cuantitativa, muestra aleatoria, mediante una encuesta aplicada a empleados de las tiendas de la compañía. El estudio demostró que existe una relación positiva entre el nivel de motivación y su nivel de

satisfacción laboral. Se coincide con la conclusión de la investigación Alvarado, Quero y Bolívar (2016), Velásquez (2015) y Metz (2018) que si existe relación entre las Motivación y Productividad, donde se percibe una carencia de motivación. Guarda relación con el enfoque teórico, Chiavenato (2009) acciones de una persona para alcanzar un determinado objetivo, impulsado a realizar una actividad para satisfacer sus necesidades. Muchas veces influyen factores internos y factores externos, ya que tienen diferentes ideologías, experiencias y necesidades básicas.

Cuarto:

Existe influencia directa de la expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Tuvo como Determinar la influencia que existe entre la expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) $0,00 < 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.510 lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, si existe influencia directa la expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Estos resultados concuerdan con Espinoza (2015) Tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias, Se utilizó el método de observación, se aplicó un test a una población de 20 docentes de la Institución. Se analizó mediante la correlación de Spearman, se encontró que existe relación entre ambas variables. El 70% de los docentes necesita trabajar en sus competencias blandas además de las duras. Hakkak, et al. (2015) menciona sobre las consecuencias de la expresión emocional en el área de recursos humanos. Su población estuvo compuesta por 248 trabajadores, en los cuales se observó que el tiempo es muy cortó para la gran cantidad de trabajo a realizar y la exigencia que produce genera una carga emocional. Los resultados muestran una coincidencia del 99% que la inteligencia emocional afecta positivamente en el área de recursos humanos, siendo un factor

importante para la institución. La Puente (2018) El docente de manera inconsciente transmite sus emociones y este es copiado por sus alumnos, es necesario que los docentes trabajen en sus emociones, empatía y prudencia, ya que son ellos quienes deben orientar a los estudiantes que se encuentran en una etapa de formación educativa. Asimismo, el docente debe contar con diferentes herramientas para manejar correctamente a los alumnos ya que cada alumno tiene diferentes actitudes y emociones. Se coincide con la conclusión de la investigación de Espinoza (2015), Hakkak, et al. (2015) y La Puente (2018), es necesario trabajar las emociones de los docentes, ya que esto influye en sus alumnos. Chiavenato (2009) es una manera de dar a conocer la satisfacción o insatisfacción de la relación en un grupo o de ciertas necesidades. Estas se rigen en Barreras Personales, Barreras Semánticas que limitan a expresar sus emociones.

Quinto:

Existe una influencia directa de la información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Tuvo como Determinar la influencia que existe entre la información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) $0,00 < 0.05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.442 lo cual indica que es una correlación positiva media. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, si existe influencia directa de la información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Concuerdan con los hallazgos encontrados Tomescu (2016) La comunicación efectiva es transmitir una información con palabras adecuadas, respetando e escuchando las opiniones siendo empático y siendo tolerante a las críticas, con la búsqueda de resolver un problema. Yeren (2017) Tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores. Investigación descriptiva corelacional, tomada a 40 colaboradores mediante la correlación de Pearson teniendo una correlación positiva moderada al 0.562 existe relación entre las variables estudiadas. Álvarez (2017) Las empresas evalúan la productividad

laboral, con el uso de las capacitaciones constates a su personal y dar la información necesaria para lograr los objetivos de la organización. Se coincide con la conclusión de la investigación de Tomescu (2016), Yeren (2017) y Álvarez (2017) quienes comparten que la información debe ser clara y precisa, escuchando y respetando las opiniones, siendo positivo la relación entre las variables. Es necesario capacitar al docente en temas académicos, buen trato, responsabilidad y salud. Chiavenato (2009) al recibir los datos deben ser precisos y claros, para poder evaluar situaciones. Nos ayuda a la toma de decisiones individuales y grupales, tomando una postura como individuo y buscando concordar grupalmente.

V. CONCLUSIONES

- 1^o Se determinó que existe una relación de 0.550, un significado positivo considerable, entre las variables comunicación efectiva en la productividad laboral. Así mismo, el 46% de los encuestados respondió bajo respecto al nivel de comunicación que existe en la institución, ya que se siente desmotivado al expresar sus ideas, no entender la información, no conocer algunos procesos y no sentir el apoyo de sus colegas.

- 2^o Se determinó que existe una relación de 0.738, un significado positivo considerable, entre la variable productividad laboral y la primera dimensión Control de la variable comunicación efectiva. Así mismo, el 17% de los encuestados expresaron que algunas veces siente confianza y libertad de discutir algún problema entre sus colegas y superiores.

- 3^o Se determinó que existe una relación de 0.314, un significado positivo medio, entre la variable productividad laboral y la segunda dimensión Motivación de la variable comunicación efectiva. Así mismo, el 23% del encuestado expresó que algunas veces recibe apoyo de sus colegas cuando desconoce un proceso o tema.

- 4^o Se determinó que existe una relación de 0.510, un significado positivo considerable, entre la variable productividad laboral y la tercera dimensión Expresión de Emociones de la variable comunicación efectiva. Así mismo, el 17 % de los encuestados manifestó que ocasionalmente los comentarios o sugerencias a su superior son tomadas en cuenta.

- 5^o Se determinó que existe una relación de 0.442, un significado positivo medio, entre la variable productividad laboral y la cuarta dimensión Información de la variable comunicación efectiva. Así mismo, el 34% de los encuestados manifestó que algunas veces recibe información oportuna para mejorar su desempeño.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda que la dirección del centro educativo debe aplicar la buena escucha y la comprensión de la comunicación vertical y horizontal. También paneles informativos de actividades del colegio, charlas de procesos educativos, reuniones por días festivos, para la mejora de la comunicación interna.
- 2.** Se recomienda a los directivos seguir motivando a los docentes reconociendo sus logros, dándoles un ambiente donde pueden laborar cómodamente y apoyarse entre colegas asesorándose ante alguna dificultad. Donde las bases sean respeto, compañerismo y empatía al comunicarse.
- 3.** Se les recomienda a los docentes mejorar la comunicación con sus colegas, con el objetivo de que conozcan sus funciones, responsabilidades y las desarrollen de una manera más eficaz, de acuerdo a su especialidad pueda apoyarse y compartir sus ideas, anhelos e sugerencias.
- 4.** Se recomienda que la dirección desarrolle procesos de retroalimentación e intercambio de información con sus colaboradores de forma clara, precisa y segura; para que se desarrolle una mejor coordinación y puedan cumplir con todos sus objetivos, con el propósito de que aumenten su crecimiento como institución.
- 5.** Para mejora del centro educativo y los docentes puedan ser más eficientes, eficaces e innovadores, es necesario capacitaciones constantes, fomentar estrategias para manejar conflictos diarios, dar seguimiento, así poder incrementar la productividad laboral. También implementar una aplicación virtual donde puedan obtener la información rápida, segura y subir notas, ver horarios, crear reuniones o reportes, etc.

REFERENCIAS

- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D. y Gutiérrez Bascur, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. (Tesis de Licenciado, Universidad de Concepción) (Acceso el 09 de abril de 2017)
- Anand, R. (2017). Lean project control and management system (Order No. 10600937). Available from ProQuest Central. (1959337998). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1959337998?accountid=36937>
- Anzorena, O. (2019) Líder-Coach: Un modelo para el Liderazgo y el Coaching Organizacional. Buenos Aires: Ediciones Granica
- Attaran, M., Attaran, S., & Kirkland, D. (2019). The need for digital workplace: Increasing workforce productivity in the information age. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 15(1), 1. doi:<http://dx.doi.org/10.4018/IJEIS.2019010101>
- Balduc, B. R. (2016). Millennial motivation and the generational shift (Order No. 10265577). Available from ProQuest Central. (1884644391). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1884644391?accountid=36937>
- Bermúdez Tacunga, R. (2017). MOTIVATION WITHIN THE ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF SMALL ENTERPRISES.
- Bree, P. (2018). 100 Conceptos de Innovación Empresarial. España: Editor Penguin Random House Grupo Editorial
- Buitrón Buitrón, S., & Navarrete Talavera, P. (2015). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: Reflexiones y estrategias.
- Bulnes Quispe, A. S., Galarreta Oliveros, G. I., & Esquivel-Paredes, L. J. (2018). Plan agregado para mejorar el planeamiento y control de la producción de la empresa sima metal mecánica – chimbote, 2017.
- Carpintero, M. González, B. y Cabezas G. (2015). Evaluación Integral en docentes. Perfiles de docentes con respecto su percepción de la evaluación. *SCILEO scientific electronic library online*, 40(1)
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional (2ª. ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Espinoza Rodríguez, O. (2015). La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2015. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 4 (2), 18-24.

- Franco, J., Rodríguez, A. y Jiménez E. (2016) Estadística para la Administración. Grupo Editorial Patria
- Gonzales, A. (2015) Proceso Administrativo. Grupo Editorial Patria
- Guillermo, Y. (2017) Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017. (Tesis Licenciado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión) (Acceso el 20 enero de 2017).
- Gutiérrez P, H. (2014). Calidad Total y Productividad (4ª. ed.). México: McGraw-Hill Education
- Hakkak, M., Nazarpoori, A., Seyyed, N. M., & Ghodsi, M. (2015). Investigating the effects of emotional intelligence on social-mental factors of human resource productivity. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 31(3), 129-34. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1773552077?accountid=37408>
- Harvell, L., Barton, M. y Smith, J. (2015). Effective Organizational Communication Affects Employee Attitude, Happiness, and Job Satisfaction. (Tesis Master, Southern Utah University). (Acceso el 28 de junio de 2015).
- Kristine Joy, S. S. (2018). Labour productivity measurement and control standards for hotel. *Journal of Service Science Research*, 10(1), 25-76. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s12927-018-0002-1>
- La Puente Tapia, L. M. (2018). Inteligencia emocional: El reto de la educación actual.
- Ladrón, D. G. M. Á. (2018). Técnicas de recepción y comunicación: Mf0975. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Marcotte, D. E. (2015). Performance pay and the impact on teacher motivation (Order No. 3700648). Available from ProQuest Central. (1678902426). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1678902426?accountid=36937>
- Martens, M. (2017). Minedu Programa curricular de Educación. Perú: Biblioteca Nacional del Perú. Recuperado de:<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-curricular-educacion-inicial.pdf>
- Martínez-Garrido, C., & Murillo, F. (2016). Incidencia de la distribución del tiempo no lectivo de los docentes en Educación Primaria en el aprendizaje de sus estudiantes. RELIEVE. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 22 (2), 1-19.

- Metz, J. D. (2018). The impact of achievement motivation, job satisfaction and work-life balance among retail managers (Order No. 10934726). Available from ProQuest Central. (2112733690). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2112733690?accountid=36937>
- Pillaca Chauca, M. (2018). La comunicación efectiva y su incidencia en los conflictos laborales del personal de la I.E. N° 7213 "Peruano Japonés". Villa el Salvador 2017. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 18 de junio de 2018).
- Rao, J. y Chuán F. Innovación 2.0: ¿Por qué cuando hablamos de innovación nos olvidamos de las personas? Management (Profit). Profit Editorial
- Rodríguez-Rodríguez, M. (2015). El aprendizaje por proyectos en la formación docente. VARONA, (60), 42-46.
- Romo D. (2018) Líder de Líderes: Los Equilibrios de Excelencia 2.0 y el paradigma del Liderazgo en Equilibrio
- Sampieri H, R. (2017). Metodología de la Investigación (6ª. ed.). Mexico: McGraw-Hill
- Sobeida del Carmen, A. S., Yumaira Matilde, Q. R., & Merys, E. B. (2016) MANAGEMENT STYLE AND WORK MOTIVATION IN THE BASIC SCHOOLS IN THE MUNICIPALITY OF MIRANDA. Negotium, 12(35), 56-79. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1911611653?accountid=37408>
- Tomescu-Dumitrescu, C. (2016). EFFECTIVE COMMUNICATION. Analele Universitatii "Constantin Brancusi" Din Targu Jiu. Serie Litere Si Stiinte Sociale, (3), 39-51. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1827243170?accountid=37408>
- Torres, C. (2018). La Comunicación Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral en la UGEL-Huaylas en la ciudad de Caraz-2018. (Tesis de Licenciado, Universidad Cesar Vallejo) (Acceso el 08 de septiembre de 2018).
- Trujillo Pons, F. (2019). La importancia de la comunicación interna en PRL. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, (166), 28-42. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=135646758&lang=es&site=eds-live>
- Tzafestas, S. (2018). Energy, Information, Feedback, Adaptation, and Self-organization: The Fundamental Elements of Life and Society. Grecia: Springer
- Velásquez Peralta, N. R. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote.

Yeren, Y. (2017). Satisfacción Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Klauss. S.A. Lima – 2016. (Tesis Licenciada, Universidad Autónoma del Perú) (Acceso el 08 de junio de 2018).

ANEXOS

ANEXO N 1

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

(BASADO EN EL TEST PORTUGAL, 2005)

Instrucciones

El presente cuestionario tiene una lista de preguntas, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Toda la información que se obtenga será manejada confidencialmente. Gracias por su colaboración.

N	Dimensión Control	5	4	3	2	1
1	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su superior?					
2	¿Cree que su superior utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?					
3	¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo?					
4	¿El lenguaje que emplean entre profesores del mismo nivel es claro y preciso?					
	Dimensión Motivación					
5	¿Existe un clima de confianza entre profesores y directivos?					
6	¿Cree que hay integración y coordinación entre profesores para la solución de tareas y problemas?					
7	¿Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?					
8	¿Recibe ayuda o consejos de sus colegas cuando desconoce de un proceso o tema?					
	Dimensión Expresión de Emociones					

9	¿Cuándo comparte sus ideas, emociones, anhelos, ha encontrado apoyo en sus compañeros?					
10	¿Es honesto al expresar sus emociones, si algo no le agrada?					
11	¿Cree que valoran sus ideas, aportes dentro de la institución?					
12	¿Cree que los comentarios o sugerencias que les hace a sus superiores son tomados en cuenta?					

	Dimensión Información					
13	¿Recibe información de su jefe sobre su desempeño?					
14	¿Cree que se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel?					
15	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo?					
16	¿El centro de administración le da la información de manera oportuna?					

Tabla de Rangos

RANGO POR ÁREA	NIVEL
20 a 25	Alto
15 a 19	Medio
01 a 14	Bajo

Tabla de Valoración

Siempre	5
Frecuentemente	4
Algunas veces	3
Ocasionalmente	2
Nunca	1

ANEXO N 2

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

(BASADO EN EL TEST DE PRODUCTIVIDAD, JACOBIS 2017)

Instrucciones

El presente cuestionario tiene una lista de preguntas, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Toda la información que se obtenga será manejada confidencialmente. Gracias por su colaboración.

	Dimensión Eficiencia	N	R	A V	AM	M M
17	¿Delega tareas y luego las revisa para tener más tiempo para las suyas?					
18	¿Dedica tiempo a buscar cómo poder potenciar o mejorar las habilidades de la institución?					
19	¿Gastas tiempo y/o dinero en tratar de resolver problemas no resueltos?					
20	¿Gastas tiempo y/o dinero en tratar de controlar los efectos de algún problema o alguna mala decisión?					
	Dimensión Eficacia					
21	¿Aporta con ideas, mejoras, para las actividades educativas que la institución desea realizar?					
22	¿Realiza sus actividades de manera ordenada, rápida y eficaz, al brindar sus clases?					
23	De los problemas que se presentaron durante el último año en tu trabajo ¿Cuántos volvieron a presentarse una vez que los resolviste?					
24	¿Cuántas de tus decisiones lograron los resultados esperados por ti, tu equipo de trabajo y tus superiores?					
	Dimensión Efectividad					

25	¿Logra cumplir con las metas u órdenes que le da su superior?					
26	¿Utiliza los recursos que le brinda la institución de manera productiva?					
27	¿Está comprometida, promueve mejoras, busca soluciones para la institución?					
28	¿Trabaja por inercia los imprevistos, urgencias, problemas que van surgiendo?					
Dimensión Innovación						
29	¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?					
30	¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora?					
31	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?					
32	¿Revisa y actualiza sus tareas pendientes?					

Tabla de Rangos

RANGO POR ÁREA	NIVEL
16 a 36	Alto
37 a 58	Medio
59 a 80	Bajo

Tabla de Valoración

Siempre	5
Frecuentemente	4
Algunas veces	3
Ocasionalmente	2
Nunca	1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Comunicación efectiva en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018

AUTORA: Chancasanampa Hurtado Evelin Tatiana

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la influencia significativa entre comunicación efectiva en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia que existe entre la comunicación efectiva en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hipótesis general, Existe influencia directa de la comunicación efectiva en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018</p>	Independiente: Comunicación Efectiva			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Control	Niveles Jerarquía Normas Formales	1-4	20 a 25 Alto
			Motivación	Factores internos Factores externos	5-8	15 a 19 Medio
			Expresión de Emociones	Barrera personal Barrera semántica	9-12	01 a 14 Bajo
		Información	Decisiones Individuales Decisiones Grupales	13-16		
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la influencia significativa entre control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018?</p> <p>¿Cuál es la influencia significativa entre la Motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la influencia que existe entre control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018</p> <p>Determinar la influencia que existe entre la Motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018</p>	<p>Hipótesis específicos</p> <p>Existe influencia directa del Control en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018</p> <p>Existe influencia directa de la Motivación en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018</p> <p>Existe influencia directa de la expresión de emociones en la</p>	Dependiente: Productividad Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Eficiencia	Tiempo Recursos	17-20	16 a 36 Alto 37 a 58
			Eficacia	Actividad Resultados	21-24	Medio 59 a 80 Bajo
			Efectividad	Proyecto	25-28	
		Innovación	Calidad	29-31		

<p>¿Cuál es la influencia significativa entre la expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018?</p> <p>¿Cuál es la influencia significativa entre la información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018?</p>	<p>Determinar la influencia que existe entre la expresión de emociones en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018</p> <p>Determinar la influencia que existe entre la información en la productividad laboral de los docentes en la I.E. Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018</p>	<p>productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018</p> <p>Existe una influencia directa de la información en la productividad laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018.</p>	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
			Encuesta	Ordinal
Cuestionario				

Fuente: Elaboración propia



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"ESTADOS UNIDOS" – UGEL Nº 04**

Av. El Maestro Peruano S/N Urb. Carabaylo – Comas Km. 81/2 Av. Túpac Amaru



"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "ESTADOS UNIDOS" DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 04-COMAS, quien suscribe:

Hace Constar:

Que, la Srta.: **EVELIN TATIANA CHANCASANAMPA HURTADO**, identificada con Documento Nacional de Identidad Nº 72966220, es estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, de la Facultad de Administración, ha realizado sus Prácticas Pre Profesionales y Elaboración de Tesis en esta Institución Educativa "Estados Unidos" de EBR - Nivel Secundaria, en la Especialidad de Administración, bajo el Asesoramiento y Supervisión del Lic. DANIEL BERROSPI URIBE (Sub Director Administrativo).

Las Prácticas Pre Profesionales de Administración fueron realizadas desde el mes de Julio hasta Diciembre del 2018. Ha demostrado amplio conocimiento en la Especialidad durante las prácticas desarrolladas.

Se expide la presente Constancia de Prácticas Profesionales, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Comas, 23 de Mayo del 2019



Juan Saguma Zegarra
Mg. JUAN SAGUMA ZEGARRA
DIRECTOR I.E. "EEUU"

JSZ/Director
LAGT/Secret. Direc.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Comunicación Efectiva en la Productividad Laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, Año 2018"												
Apellidos y nombres del investigador: Chancasanampa Hurtado, Evelin Tatiana												
Apellidos y nombres del experto: Dr. CARRERA SOLVEDRA ABILA HAY												
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS					
Comunicación Efectiva	Control	Niveles Jerarquía	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su superior? ¿Cree que su superior utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?	Siempre 5 Frecuentemente 4 Algunas veces 3 Ocasionalmente 2 Nunca 1	/							
		Normas Formales	¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo? ¿El lenguaje que emplean entre profesores del mismo nivel es claro y preciso?									
	Motivación	Factores internos	¿Existe un clima de confianza entre profesores y directivos? ¿Cree que hay integración y coordinación entre profesores para la solución de tareas y problemas?									
		Factores externos	¿Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales? ¿Recibe ayuda o consejos de sus colegas cuando desconoce de un proceso o tema?									
	Expresión de Emociones	Barrera personal	¿Cuándo comparte sus ideas, emociones, anhelos, ha encontrado apoyo en sus compañeros? ¿Es honesto al expresar sus emociones, si algo no le agrada?									
		Barrera semántica	¿Cree que valoran sus ideas, aportes dentro de la institución? ¿Cree que los comentarios o sugerencias que les hace a sus superiores son tomados en cuenta?									
	Información	Decisiones Individuales	¿Recibe información de su jefe sobre su desempeño? ¿Cree que se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel?									
		Decisiones Grupales	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo? ¿El centro de administración le da la información de manera oportuna?									
	Firma del experto:							Fecha: 01/11/2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: "Comunicación Efectiva en la Productividad Laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, Año 2018"												
Apellidos y nombres del investigador: Chancasanampa Hurtado, Evelin Tatiana												
Apellidos y nombres del experto: Dr. CARRERA SOLVEDRA ABILA HAY												
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS					
Productividad Laboral	Eficiencia	Tiempo	¿Delega tareas y luego las revisa para tener más tiempo para las suyas? ¿Dedica tiempo a buscar cómo poder potenciar o mejorar las habilidades de la institución?	Nunca 1 Raramente 2 A veces 3 A menudo 4 Muy Menudo 5	/							
		Recursos	¿Gasta tiempo y/o dinero en tratar de resolver problemas no resueltos? ¿Gasta tiempo y/o dinero en tratar de controlar los efectos de algún problema o alguna mala decisión?									
	Eficacia	Actividad	¿Aporta con ideas, mejoras, para las actividades educativas que la institución desea realizar? ¿Realiza sus actividades de manera ordenada, rápida y eficaz, al brindar sus clases?									
		Resultados	De los problemas que se presentaron durante el último año en tu trabajo ¿Cuántos volvieron a presentarse una vez que los resolviste? ¿Cuántas de tus decisiones lograron los resultados esperados por ti, tu equipo de trabajo y tus superiores?									
	Efectividad	Proyecto	¿Logra cumplir con las metas u órdenes que le da su superior? ¿Utiliza los recursos que le brinda la institución de manera productiva? ¿Está comprometida, promueve mejoras, busca soluciones para la institución? ¿Trabaja por inercia los imprevistos, urgencias, problemas que van surgiendo?									
	Innovación	Calidad	¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad? ¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora? ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día? ¿Revisa y actualiza sus tareas pendientes?									
	Firma del experto:							Fecha: 01/11/2018				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Comunicación Efectiva en la Productividad Laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, Año 2018"									
Apellidos y nombres del investigador: Chancasanampa Hurtado, Evelin Tatiana									
Apellidos y nombres del experto: Dr. RUISSA COLLEA DAVID FERNANDO									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS		
Comunicación Efectiva	Control	Niveles Jerarquía	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su superior? ¿Cree que su superior utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?	Siempre 5 Frecuentemente 4 Algunas veces 3 Ocasionalmente 2 1	✓				
		Normas Formales	¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo? ¿El lenguaje que emplean entre profesores del mismo nivel es claro y preciso?		✓				
	Motivación	Factores internos	¿Existe un clima de confianza entre profesores y directivos? ¿Cree que hay integración y coordinación entre profesores para la solución de tareas y problemas?		✓				
		Factores externos	¿Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales? ¿Recibe ayuda o consejos de sus colegas cuando desconoce de un proceso o tema?		✓				
	Expresión de Emociones	Barrera personal	¿Cuándo comparte sus ideas, emociones, anhelos, ha encontrado apoyo en sus compañeros? ¿Es honesto al expresar sus emociones, si algo no le agrada?		✓				
		Barrera semántica	¿Cree que valoran sus ideas, aportes dentro de la institución? ¿Cree que los comentarios o sugerencias que les hace a sus superiores son tomados en cuenta?		✓				
	Información	Decisiones Individuales	¿Recibe información de su jefe sobre su desempeño? ¿Cree que se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel?		✓				
		Decisiones Grupales	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo? ¿El centro de administración le da la información de manera oportuna?		✓				
	Firma del experto:  20168879				Fecha: 05/11/2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: "Comunicación Efectiva en la Productividad Laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, Año 2018"									
Apellidos y nombres del investigador: Chancasanampa Hurtado, Evelin Tatiana									
Apellidos y nombres del experto: Dr. RUISSA COLLEA DAVID FERNANDO									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS		
Productividad Laboral	Eficiencia	Tiempo	¿Delega tareas y luego las revisa para tener más tiempo para las suyas? ¿Dedica tiempo a buscar cómo poder potenciar o mejorar las habilidades de la institución?	Nunca 1 Raramente 2 A veces 3 A menudo 4 Muy Menudo 5	✓				
		Recursos	¿Gasta tiempo y/o dinero en tratar de resolver problemas no resueltos? ¿Gasta tiempo y/o dinero en tratar de controlar los efectos de algún problema o alguna mala decisión?		✓				
	Eficacia	Actividad	¿Aporta con ideas, mejoras, para las actividades educativas que la institución desea realizar? ¿Realiza sus actividades de manera ordenada, rápida y eficaz, al brindar sus clases?		✓				
		Resultados	De los problemas que se presentaron durante el último año en tu trabajo ¿Cuántos volvieron a presentarse una vez que los resolviste? ¿Cuántas de tus decisiones lograron los resultados esperados por ti, tu equipo de trabajo y tus superiores?		✓				
	Efectividad	Proyecto	¿Logra cumplir con las metas u órdenes que le da su superior? ¿Utiliza los recursos que le brinda la institución de manera productiva? ¿Está comprometida, promueve mejoras, busca soluciones para la institución? ¿Trabaja por inercia los imprevistos, urgencias, problemas que van surgiendo?		✓				
	Innovación	Calidad	¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad? ¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora? ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día? ¿Revisa y actualiza sus tareas pendientes?		✓				
	Firma del experto:  20168879				Fecha: 05/11/2018				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Comunicación Efectiva en la Productividad Laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, Año 2018"						
Apellidos y nombres del investigador: Chancasanpa Hurtado, Evelin Tatiana						
Apellidos y nombres del experto: <u>CARRANZA ESTELA TEBORDO</u>						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Comunicación Efectiva	Control	Niveles Jerarquía	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su superior?	Siempre 5 Frecuentemente 4 Algunas veces 3 Ocasionalmente 2 Nunca 1	<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Cree que su superior utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Normas Formales	¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿El lenguaje que emplean entre profesores del mismo nivel es claro y preciso?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Motivación	Factores internos	¿Existe un clima de confianza entre profesores y directivos?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Cree que hay integración y coordinación entre profesores para la solución de tareas y problemas?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Factores externos	¿Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿Recibe ayuda o consejos de sus colegas cuando desconoce de un proceso o tema?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Expresión de Emociones	Barrera personal	¿Cuándo comparte sus ideas, emociones, anhelos, ha encontrado apoyo en sus compañeros?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Es honesto al expresar sus emociones, si algo no le agrada?		<input checked="" type="checkbox"/>	
Barrera semántica	¿Cree que valoran sus ideas, aportes dentro de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	¿Cree que los comentarios o sugerencias que les hace a sus superiores son tomados en cuenta?	<input checked="" type="checkbox"/>				
Información	Decisiones Individuales	¿Recibe información de su jefe sobre su desempeño?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿Cree que se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Decisiones Grupales	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	¿El centro de administración le da la información de manera oportuna?	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto:	Fecha <u>05/11/2018</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: "Comunicación Efectiva en la Productividad Laboral de los docentes en la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, Año 2018"						
Apellidos y nombres del investigador: Chancasanpa Hurtado, Evelin Tatiana						
Apellidos y nombres del experto: <u>CARRANZA ESTELA TEBORDO</u>						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Productividad Laboral	Eficiencia	Tiempo	¿Delega tareas y luego las revisa para tener más tiempo para las suyas?	Nunca 1 Raramente 2 A veces 3 A menudo 4 Muy Menudo 5	<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Dedica tiempo a buscar cómo poder potenciar o mejorar las habilidades de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Recursos	¿Gasta tiempo y/o dinero en tratar de resolver problemas no resueltos?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿Gasta tiempo y/o dinero en tratar de controlar los efectos de algún problema o alguna mala decisión?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Eficacia	Actividad	¿Aporta con ideas, mejoras, para las actividades educativas que la institución desea realizar?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Realiza sus actividades de manera ordenada, rápida y eficaz, al brindar sus clases?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Resultados	De los problemas que se presentaron durante el último año en tu trabajo ¿Cuántos volvieron a presentarse una vez que los resolviste?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿Cuántas de tus decisiones lograron los resultados esperados por ti, tu equipo de trabajo y tus superiores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Efectividad	Proyecto	¿Logra cumplir con las metas u órdenes que le da su superior?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Utiliza los recursos que le brinda la institución de manera productiva?		<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Está comprometida, promueve mejoras, busca soluciones para la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>					
	¿Trabaja por inercia los imprevistos, urgencias, problemas que van surgiendo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
Innovación	Calidad	¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora?	<input checked="" type="checkbox"/>			
¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	<input checked="" type="checkbox"/>					
¿Revisa y actualiza sus tareas pendientes?	<input checked="" type="checkbox"/>					
Firma del experto:	Fecha <u>05/11/2018</u>					