



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE PROGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y la productividad laboral, en la Secretaria General del
Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Sánchez Medina, Diana Roxana (ORCID: 0000-0002-5282-0436)

ASESOR:

Dr. Guizado Oscco, Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria.

La investigación es fruto de sacrificio y dedicación para lograr esta meta, no ha sido fácil, pero en todo este proceso me acompañó Dios y mi amada familia.

Dedicada a mi pequeña princesa Alessandra por tu paciencia y amor mi niña, eres tú mi fuerza.

A mi esposo Alexander por acompañarme en cada reto.

A mi madre Yolanda, a mis hermanos Eduardo y Yasmine, por siempre motivarme y estar a mi lado.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, por la oportunidad de cumplir este reto y seguir creciendo profesionalmente.

Agradecer a mi familia quienes son mi fuerza y motivo para seguir adelante.

Agradecer en especial al Dr. Anatoly Bedriñana Córdova y la Arq. Katherine Falcón Oblitas, por su gran ejemplo como profesionales y personas.

Agradecer a mi asesor Dr. Felipe Guizado Oscoco, por los conocimientos compartidos y su gran labor como guía para la investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Operacionalización de variables	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	Validación de Expertos	19
Tabla 2	Escala de medición del Alfa de Cronbach	19
Tabla 3	Coeficiente del Alfa de Cronbach General	19
Tabla 4	Coeficiente del Alfa de Cronbach por Variable	20
Tabla 5	Nivel descriptivo de la Gestión Administrativa	22
Tabla 6	Nivel descriptivo de las Dimensiones de la Gestión Administrativa	23
Tabla 7	Nivel descriptivo de la Productividad Laboral	24
Tabla 8	Nivel descriptivo de las Dimensiones de la Productividad Laboral	25
Tabla 9	Correlación entre Gestión Administrativo y la Productividad Laboral	26
Tabla 10	Correlación entre planeación y la Productividad Laboral	27
Tabla 11	Correlación entre organización y la Productividad Laboral	28
Tabla 12	Correlación entre dirección y la Productividad Laboral	28
Tabla 13	Correlación entre el control y la Productividad Laboral	29

Índice de figuras

Figura 1	Gestión Administrativa y sus fases	8
Figura 2	Diseño de correlación	16
Figura 3	Estadísticos descriptivos porcentual de la Gestión Administrativa	22
Figura 4	Estadísticos descriptivos porcentual de la Gestión Administrativa y sus dimensiones	23
Figura 5	Estadísticos descriptivos porcentual de la Productividad Laboral	24
Figura 6	Estadísticos descriptivos porcentual de la Productividad Laboral y sus dimensiones	25

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar que existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaria General del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad-CONADIS.

La variable gestión administrativa presentó entre sus dimensiones la planeación, organización, dirección y el control; mientras que la variable productividad laboral presentó entre sus dimensiones a la eficacia, eficiencia y la efectividad.

La investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, diseño transversal y alcance correlacional. Siendo de tipo básica y utilizó el método hipotético deductivo.

Asimismo, se utilizó encuestas como instrumento de recolección de datos, habiéndose aplicado a 96 colaboradores de dicha institución pública, entre ellos funcionarios, personal CAS y personal terceros que laboran en la Secretaria General. La encuesta incluyó un cuestionario de 22 preguntas cerradas respecto a la variable de la gestión administrativa y 18 preguntas cerradas para la variable de productividad laboral; ambas con alternativas teniendo en cuenta la escala Likert en nivel ordinal, trabajando la base de datos mediante el software estadístico aplicativo (SPSS 26).

Al final, se concluye que existe una correlación positiva alta de ($r=831^{**}$) que arroja un nivel de significancia de 000 que es $< 0,05$, demostrándose que existe correlación directa; por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que el buen desarrollo de la gestión administrativa es un factor importante para lograr un nivel alto de productividad laboral en la institución.

Palabras claves: Gestión administrativa, productividad laboral, planeación, organización, eficiencia.

Abstract

The general objective of the research was to determine that there is a relationship between administrative management and labor productivity in the General Secretariat of the National Council for the Integration of Persons with Disabilities-CONADIS.

The administrative management variable presented among its dimensions planning, organization, direction and control; while the variable labor productivity presented among its dimensions to the efficacy, efficiency and effectiveness.

The research is framed within a quantitative approach, of a non-experimental type, cross-sectional design and correlational scope. Being of a basic type and used the hypothetical deductive method.

Likewise, surveys were used as a data collection instrument, having been applied to 96 collaborators of said public institution, among them officials, CAS personnel and third party personnel who work in the General Secretariat. The survey included a questionnaire with 22 closed questions regarding the administrative management variable and 18 closed questions for the labor productivity variable; both with alternatives taking into account the Likert scale at the ordinal level, working with the database using the statistical application software (SPSS 26).

In the end, it is concluded that there is a high positive correlation of ($r = 831^{**}$) that yields a significance level of 000 which is <0.05 , showing that there is a direct correlation; Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, concluding that the good development of administrative management is an important factor to achieve a high level of labor productivity in the institution.

Keywords: Administrative management, labor productivity, planning, organization, efficiency.

I. Introducción

El mundo globalizado ha permitido que se recojan experiencias exitosas de la aplicación en la administración pública, lo que ha proporcionado que se produzcan cambios favorables en los países del mundo mediante el buen manejo de la gestión administrativa, todo ello con miras a lograr la modernización de la gestión pública que permite mejorar lo que hacen las instituciones. De tal modo los pilares fundamentales que permiten su éxito son la planeación, organización, dirección y el control, cuyos resultados se han hecho notar en esta última década. (González et al 2020).

En el Perú la gestión administrativa es primordial para el cumplimiento de objetivos en los distintos niveles de gobierno sea el central, regional y local, porque al aplicarla correctamente se tendrá resultados positivos; en tanto el mal uso de ella trae como consecuencia que la productividad no se desarrolle de manera efectiva y ello está relacionado con la conducta del colaborador y su rendimiento dentro de la organización. (Ventura, 2021)

Teniendo en cuenta que la gestión administrativa es parte de la modernización de la gestión pública, es importante resaltar que su desarrollo es imprescindible para el crecimiento sostenido de la productividad, que se alcanza mediante los indicadores o estudios de las circunstancias que se encuentra en la institución y que deben corregirse mediante actividades que realiza cada trabajador para alcanzar los objetivos trazados y obtener una mayor productividad laboral (Cespedes, 2018).

La institución a considerar es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), que es un organismo Público Ejecutor orientado a garantizar el reconocimiento y protección de los derechos de las personas con discapacidad y que está adscrita al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Pero particularmente para la presente tesis nuestro objeto de estudio será la Secretaria General de dicha institución.

En la Secretaria General del CONADIS, la gestión administrativa se desarrolla mediante la planificación, organización, dirección y control, teniendo en cuenta que la institución cumple sus tareas y actividades a través de las estrategias y el POI y el PEI, que propone trabajar en una forma metódica de

corto, mediano y largo plazo, asimismo la productividad es medible de acuerdo a la eficiencia, eficacia y efectividad. Por lo tanto, la problemática del despacho de la Secretaria General, tiene que ver con ciertas mejoras que debe desarrollar para una buena gestión administrativa, las falencias presentadas son la falta de optimización de sus tiempos, ser más proactivo, puntualidad y ordenarse a través de cronogramas establecidos, estos factores afectan la productividad laboral.

Por lo manifestado en el párrafo precedente podemos anticipar cuales son la problemática que podría darse en dicho despacho, siendo necesario considerar que se de a las labores del trabajador un valor agregado para obtener mejores resultados en la productividad laboral, siendo importante los cambios y poder subsanar las falencias descritas.

En razón que la gestión administrativa sirve como cimiento para desarrollar la productividad laboral, debe haber un compromiso de parte de los trabajadores los cuales deben asumir responsablemente sus funciones y estar dispuesto a dar lo mejor en beneficio de la institución.

El problema general, se formula de la siguiente manera; ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021?

Asimismo, se formularon los problemas específicos con las siguientes preguntas: a). ¿Cuál es la relación entre la planeación y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS; b) ¿Cuál es la relación entre la organización y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS; c) ¿Cuál es la relación entre la dirección y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS; d) ¿Cuál es la relación entre el control y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS?

La Justificación teórica, derivó en la investigación de teorías existentes, que nos permitió analizar diferentes realidades respecto a las variables, examinando la teoría, libros, tesis, enfoques y artículos científicos, ello permite sugerir y presentar recomendaciones ante problemática actual de la Secretaria General, permitiendo a las futuras investigaciones que estudien estas variables, considerandó un panorama más amplio.

La Justificación Práctica, en esta investigación posee un valor práctico, que permitirá tomar las decisiones respecto a la gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, para proponer recomendaciones y aportes a la institución.

Por otro lado, la Justificación Metodológica mantuvo una sucesión de la siguiente manera, se determinó el problema, definición de los objetivos y la hipótesis, asimismo se diseñaron 2 instrumentos de recolección de datos para luego medirlos, siendo sometidos a la validez de los expertos profesionales.

El objetivo general, fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021.

Los objetivos específicos considerados son: (a) Determinar la relación que existe entre la Planeación y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021; (b) Determinar la relación que existe entre organización y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS; (c) Determinar la relación que existe entre la dirección y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS; (d) Determinar la relación que existe entre el control y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS.

La hipótesis general es la siguiente: Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021.

La Hipótesis específicas, fueron formuladas de la siguiente manera: (a) Existe una relación directa entre la planeación y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021; (b) Existe una relación directa entre la organización y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021; (c) Existe una relación directa entre la dirección y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021; (d) Existe una relación directa entre el control y la y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021.

II. Marco Teórico

En este contexto se hará referencia a investigaciones anteriores que utilizaron variables parecidas y que fueron trabajadas a nivel nacional e internacional.

En el entorno Internacional, (Bustamante, 2021) en su tesis el objetivo fue determinar la relación que existe entre las variables y la metodología usada fue un diseño no experimental, con un horizonte transversal; asimismo, trabajó SPSS versión 25. Dicho estudio comprobó que existe una relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, obteniendo como resultado Rho de Spearman de 0,858 (Sig.= 0,01) demostrando que existe, una muy buena correlación entre dichas variables concluyendo que la gestión administrativa importante en la institución para desarrollar de manera eficaz y eficiente como resultado se podrán alcanzar en los objetivos planteados. (Boj Rojas, 2018) la tesis versada fue dirigida a evaluar la productividad laboral del personal, teniendo como objetivo probar la relación entre variables desarrollando un estudio explicativo transversal cualitativo-cuantitativo. Concluyendo que la satisfacción del usuario se relaciona con la productividad laboral. (Neder, 2018) la tesis versada respecto a la productividad laboral y en cuanto al método utilizado es el enfoque cuantitativo su aporte es acerca de la gestión por procesos permite a la entidad una visión diferenciada, la cual se convierte en una ventaja competitiva que diferencia a esta de las demás organizaciones lo que permite a sus directivos energizar las capacidades y dirigir las al cumplimiento de los objetivos organizacionales, sin desmedro de encaminarse por la ruta de la mejora continua. (Barrera, 2017) la tesis versada consideró como objetivo primordial, probar la relación entre las variables, utilizando el método no experimental transversal (descriptivo-correlacional), asimismo optó por una muestra no probabilística, aplicando la encuesta en una escala tipo Likert ordinal. Respecto a la estadísticamente significativa es de 0.883. demostrando que existe relación en las variables del estilo de liderazgo y la productividad. Finalmente recomienda que se realicen con regularidad encuestas de este tipo entre todo su personal. (Sobogal, 2017) tesis versada que busca comprobar la relación entre las variables el método utilizado fue el tipo mixto,

cualitativo y cuantitativo, la técnica desarrollada el instrumento de donde se reunió la información de las fuentes de los documentos físicos y virtuales. Se aplicó la encuesta, dando como resultado que la gestión administrativa es el medio que cumple con la ejecución y la verificación para conseguir los objetivos propuesto y mejorar el programa de este estudio.

En el contexto Nacional, según (Facho, 2017), la tesis versada considera como objetivo determinar que existe relación en las variables, en cuanto a la metodología utilizada es de un diseño descriptivo (simple), desarrollo el enfoque cuantitativo obteniendo como resultado ($r = 444$) corroborando que existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la productividad laboral, brindando la siguiente recomendación: que se tomen las acciones correctivas correspondientes para cada etapa, sugiere fortalecer las capacidades de todos los colaboradores en los temas del procedimiento administrativo y los instrumentos de gestión de la institución. Quiñonez (2018) en su tesis versada considera como hipótesis principal demostrar que existe relación entre dichas variables, en su método de estudio utiliza un diseño no Experimental, de nivel descriptivo-correlacional, es de tipo básica, emplea la encuesta, siendo validado mediante el juicio de los expertos, siendo el resultado del Alfa de Cronbach (0.904 y 0.900), obteniendo un resultado excelente confiabilidad, respecto a la correlación Rho Spearman ($r = 534$), demostrando que existe relación directa en las variables. concluyendo que el buen desarrollo de la Gestión Administrativa es un factor preciso para lograr una alta Productividad Laboral en la entidad. Vicente (2019) en la tesis versada tiene como hipótesis que existe relación entre las variables y de qué manera las competencias laborales afectan la productividad, utilizando en su metodología lo siguiente: utiliza el enfoque cuantitativo, es no experimental, explicativa y de tipo básica obteniendo el resultado de 0.866, en la correlación de Pearson, con la ($\text{sig.} = 0.029 < 0.05$), concluyendo que si existe una correlación entre las competencias laborales y la productividad. Según Pizarro (2017) la tesis versada considera el objetivo general de su estudio el determinar la relación entre las variables; la metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, hipotético-deductivo, con el diseño no experimental-transversal (descriptivo-correlaciona), obteniendo el resultado que existe una relación directa y significativa entre las variables de la motivación y la productividad laboral concluyendo que la motivación

en los colaboradores es definitivo cuando se da cumplimiento a los objetivos y metas, sin descuidar el recurso humano que es importante en la entidad. Saavedra (2019) La tesis versada considera como objetivo general el determinar la relación que existe entre las variables, este estudio utilizó el método de un diseño no experimental (correlacional), es hipotético deductivo, usó el cuestionario de escala Likert, con resultados es de coeficiente de correlación del 0.721. Corroborando que existe una relación entre la gestión administrativa institucional y la calidad del servicio. Ramos (2020) tiene como objetivo principal determinar que existe relación entre las variables, siendo de básica, no experimental-transversal y su población fue de 83 trabajadores, concluyendo que existe relación entre la gestión a nivel administrativo y el ambiente laboral teniendo un resultado de ($r=432^{**}$) una correlación positiva alta con una sig. de ($p = 0000 < 0.05$)

La teoría base para la Gestión Administrativa es la teoría clásica representado por Henry Fayol (1841-1925), en la administración general y estando en la misma línea varios autores han adoptado diferentes fases o pasos a lo ya descrito por Fayol, respecto a las diversas clasificaciones, siendo la más aprobada y de mayor importancia el planificar, organizar, dirigir; y controlar.

(Luna, 2014) considera a la gestión administrativa como el proceso que se basa en aplicación efectiva de la planeación, organización, dirección y control, empleando los recursos apropiados para alcanzar las metas planteadas.

Se considera a la gestión administrativa como esencial y trascendente en las organizaciones para ser competitivas, buscando la optimización y mejoraras de los recursos y reduciendo los gastos operativos, el proceso involucra la toma de decisiones de los trabajadores, basándose en lineamientos administrativos; dando un cambio gradualmente que busca beneficiar y ayudar en la toma de decisiones, incrementando las utilidades y la rentabilidad (Remache, 2017)

La gestión administrativa es portadora de acciones que van dirigidas al cumplimiento de los objetivos que se efectúa mediante el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar (Mendoza, 2017)

La gestión administrativa es el proceso de adaptarse en función al alcance las metas y los objetivos en la institución, en plazo establecido lo que permite

organizar los recursos habilitados, teniendo en cuenta estrategias administrativas, que servirán a un crecimiento futuro. (Lopez, 2019)

Podemos decir que la gestión administrativa enmarca el proceso que desarrolla la institución, tal como la planificación, la estructura, el liderazgo y el control, teniendo como primordial objetivo que la gestión mejore y progrese como grupo social.

Se debe considerar en la gestión administrativa que los funcionarios, jefes o directivos tomen las decisiones en base a los valores, vivencias, aspectos cognitivos y los procedimientos de percepción, puedan incidir al mayor rendimiento de cada profesional (Botero, 2017).

La administración se determina mediante los ciclos siendo ellos la planificación; organización; dirección y el control; dichas funciones fueron descritas por Fayol, donde se establece la necesidad de adaptar las funciones y los principios gerenciales en toda entidad, tomando en cuenta los cambios a través del tiempo. (Briones y Alfaro, 2017)

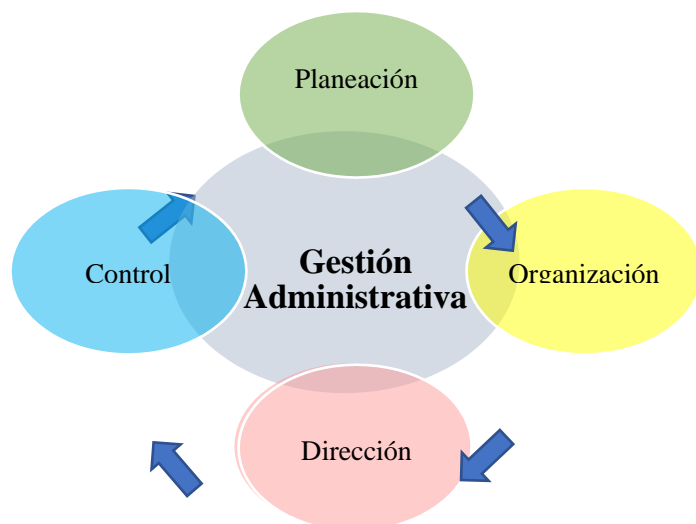
Respecto la gestión administrativa es importante para el desarrollo de la administración pública, porque en el desempeño del mismo los funcionarios y colaboradores están sometidos a mandatos de carácter legal que regulan el actuar y su comportamiento dentro de la organización, buscando mantener mecanismos que permitan acceder cumplimiento de sus objetivos y mantener un estricto cumplimiento al marco legal establecido (Corvo, 2019)

Pérez (2019) citando a Anzola, (2002) menciona que gestión administrativa se ejecuta, con el motivo de manejar un conjunto de personas en cumplimiento de los objetivos y metas propuestas, distribuyendo funciones, tareas según las habilidades de cada colaborador, en la planificación, organización de cada proceso, la dirección y el control de cada actividad.

Blandez (2014) Respecto a la Gestión Administrativa y su importancia, considera que el triunfo de las instituciones, dependerá cuán efectivo se realice la gestión administrativa, como consecuencia traerá beneficios a los equipos de trabajo y un buen vínculo en las relaciones humanas, asimismo el oportuno uso de los recursos materiales y las instalaciones.

La gestión administrativa y sus características, son las siguientes: Universalidad, Valor instrumental, Multidisciplinar, Especificidad, Flexibilidad. Luna (2015)

Figura 1 Gestión Administrativa y sus fases.



Fuente: Elaboración propia

Gestión Administrativa-Dimensiones: Considera que se determina a través del proceso administrativo, que es un compuesto de fases continuas, (planificación, organización, dirección y Control) que se realiza en la administración, las que se relacionan entre sí y conforman un proceso total Luna (2014).

Marcó et al (2016) Las bases de la gestión administrativa, la planeación es la etapa en que establece el fundamento y los principios sobre donde se asientan lo demás. En esta parte se acuerda las bases donde trabajarán y serán la guía para objetivos, acciones, actividades y metas alcanzar.

Planificación; en esta fase se define los objetivos, metas, se consideran los recursos, las actividades a realizar, la dirección a donde quiere llegar la organización y plasmar los resultados pretendidos alcanzar, en esta etapa se optimizan los recursos, se disminuyen los costos, por lo que es primordial trabajar esta fase por el éxito que quiera obtenerla organización (Munch, 2014).

La organización como función administrativa, es organizar, ordenar, coordinar para llegar a cumplir los objetivos ello es posible a través del trabajo de

los grupos que buscan alcanzar las metas propuestas Flores (2018) citando a Louffat (2014)

Las funciones y su delimitación tienen la finalidad de cumplir con las actividades con mayor exigencia a través de un análisis de simplificación en los procesos y para llevar a cabo la partición del trabajo que es apremiante para contar con una sucesión fases: que son los siguientes a) Detallar los procesos; b) Precisar funciones; c) Organizar, clasificar y agrupa competencias; d) Definir líneas de comunicación (Munch, 2014)

Jerarquización (Microprocesos) incluye la división de las tareas de una institución, viendo el nivel de importancia, detallando los centros de autoridad y comunicación; Departamentalización es agrupar las actividades en unidades orgánicas con fundamento y su semejanza. Descripción de actividades: es tener claro los niveles jerárquicos unidades orgánicas de la institución, se tiene que determinar con claridad las funciones a realizar cada áreas trabajo y sus puestos; la Coordinación, es obtener unanimidad de esfuerzos de cada colaborador que las funciones que se desarrollar para obtener resultados sin que se dupliquen el trabajo, que no se optimice el tiempo y la falta de responsabilidad, por lo que es primordial la eficacia y en toda organización está vinculada directamente con la coordinación, la que debe tener una comunicación fluida y una autoridad ganada.

La dirección es el procedimiento donde se trabaja la coordinación para obtener resultados de lo planificado en la organización, teniendo en cuenta los procesos, la colaboración del personal y la figura del liderazgo, ello influye en forma impactante para cumplir con metas trazadas por institución.

Flores (2018) citando a Louffat (2014) La dirección y su importancia es porque el proceso se encarga de desarrollar lo programado y planificado al iniciar, es en esa etapa donde se ven las estrategias que han sido propuestas para que los trabajadores puedan dar cumplimiento en los plasmado en las metas, teniendo la dirección del gerente o líder de la organización para encaminar al equipo de trabajo. Teniendo en cuenta lo que implica el llevar a personar al lograr lo propuesto y comprender el comportamiento individual y como grupo.

En relación a la dirección es una fase de la gestión administrativa y se realiza mediante el dinamismo verificando que se cumplan con metas propuestas en la institución. Por lo que es necesario contar con persona que administre y que tenga las cualidades sobresalientes para orientar, liderar, tomar decisiones etc.

(Maxwell, 2002) considera que el liderazgo verdadero va más allá de tener una autoridad impuesta, títulos, entre otros; el liderazgo auténtico se basa en ser una persona que los seguidores acompañan por la confianza ganada. El líder se diferencia entre la designación de ser jefe o ser un verdadero líder.

El éxito del jefe es llevar un liderazgo correcto, donde es fundamental orientar, guiar y motivar a cada colaborador de la institución con el fin de dar cumplimiento a las metas propuesta, es disponer la ejecución de las estrategias propuestas de una forma clara, canalizando esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos mediante de la motivación, la comunicación y el liderazgo.

Tenemos claro que la administración, es la secuencia de procesos que permiten asegurar que los objetivos y metas se cumplan e implemente en la organización mientras que el liderazgo, apunta al cambio, tiene que ver con la motivación de produce en su gente para llegar a cumplir con lo trazado y querer ser dirigidos por el líder con un compromiso real.

En la gestión administrativa tiene factores que intervienen para influir en el tiempo y la sistematización, ello conlleva a tener puntos a favor o en contra, hay principios firmes del proceso de organización, así mismo los tipos de autoridad y los niveles, la descentralización, el número de autoridades (Halushchak O. 2015).

El Control es la capacidad de dirigir los procesos mediante el cual se alcanza el resultado, cuando se realiza con un trabajo eficiente, teniendo las siguientes características: se debe implementar parámetros de control, de autoridad, contar con objetivos claros, con la capacitación respectiva, con equipos trabajos y tener logística adecuada. Sosa, (2014)

Cabe señalar que el control expresa que los resultados se realizaron según lo planteado, por lo que resulta importante que se establezcan indicadores o unidades para medir los resultados.

La medición es medir lo que se ejecuta y los resultados a través de la aplicación de las unidades de medidas que determina si algo sirve. La corrección son las acciones y medidas tomadas para bloquear y desaparecer las desviaciones que no vayan conforme a los estándares correspondientes, por lo que resulta importante poder detectar las causas. La retroalimentación nos proporciona fundamento para poder ejecutar mejoras en la organización y tomar precauciones frente a las falencias.

Se debe tener en cuenta que, para cumplir con la prevención, se debe desarrollar el monitoreo a los procesos e igualmente a las operaciones, para que se realicen de forma adecuada para alcanzar los objetivos, verificando si se está implementando la prevención y acciones correspondientes. (Zorpas, et al., 2018).

La variable de la Productividad Laboral se sustenta en la teoría científica de Frederick W. Taylor de los años(1856-1915), que surge siglo XX al principio viendo la necesidad de aumentar la productividad, visto que en esa época se contaba con poca oferta de mano de obra, asimismo considerado que únicamente se podía incrementar la productividad era con la eficiencia de los trabajadores, proponiendo que para las mejoras se procedió a establecer normas y principios para alcanzar un mayor rendimiento de los trabajadores, buscando ahorrar tiempo, materiales y mano de obra. Siendo primordial la selección de personal, la optimización de los tiempos, incentivos-motivación, la especialización-capacitaciones. (Munch, 2014)

Teoría neoclásica, (teoría de la administración) instruye respecto a los fundamentos universales respecto a manejar la certidumbre y lo previsible, regresando a los principios clásicos, considera que la administración es un proceso continuo y sucesivo con fases a siguientes: planeación, organización, dirección y el control, con el fin de alcanzar las metas trazadas de la institución. Asimismo, señala que los resultados se obtienen no sólo del trabajo individual, sino del trabajo en conjunto con equipo apuntan hacia una misma meta, considerando fundamental analizar a la organización en la eficiencia y eficacia.

Herrera et al (2017) consideran que la productividad laboral, va orientada hacia el colaborador quien cumple la parte fundamental de desarrollar el trabajo,

siendo más que simplemente los insumos, productos o maquinaria de la organización, asimismo la productividad es la relación que se produce entre insumos y productos, donde se puede observar que el trabajo, es igual al total de las horas trabajadas. Se podría decir que la productividad laboral, es lo que rendimiento de los trabajadores que se aplica con eficiencia donde se puede observar la utilización de los recursos y la producción se alcanza optimizando tiempo y recursos.

Asimismo, el desempeño implica que la eficiencia, la eficacia y la efectividad, formen parte fundamental para el desarrollo de tareas, que se refleja en el tiempo que se puede medir y la importancia de dar cumplimiento a las metas programadas.

Según productividad, es establecer la relación que existe entre el producto alcanzado y los recursos utilizados para la producción (resultado o salida). En el tema de los recursos humanos, la productividad del trabajo es la relación que existe entre la producción y el tiempo utilizado para hacer el trabajo. Chiavenato (2012)

AbcColor (2019) considera respecto a la teoría de la producción y la productividad tienen una relación por contener semejantes elementos para aumentar la productividad favoreciendo a los trabajadores y la organización.

Van (2016) considera que la productividad laboral es el porcentaje que produce el trabajador en el tiempo laborado en la institución trayendo resultados del incremento de lo que produce en el trabajo con los mismos recursos.

Soft Doit (2017) considera sobre la importancia de la productividad y ella va depender en gran parte del trabajador y desarrollo en la organización, como también de las herramientas brindadas sean adecuadas para que la empresa crezca y afiance en el mercado.

Para desarrollar una mejor productividad se debe fomentar los valores institucionales, por ser la clave para que los trabajadores obtengan un desempeño bueno con ciertas características que son transparencia, trabajo organizado, trabajar con amor y compromiso por trabajo realizado y desenvolvimiento correcto.

Físico (2016) considera que la importancia de la Productividad Laboral, es un llamado a los trabajadores a ser productivos para alcanzar la eficiencia para la organización, utilizando los mismos recursos o tal vez menos.

Respecto a la productividad de las unidades orgánicas tienen relación con planes, metas programadas y los logros que obtienen por los trabajadores por lo realizado por cada unidad, es fundamental el buen uso de los recursos para producir con servicios de calidad para la ciudadanía.

Se considera a la productividad como el rendimiento de los trabajadores siendo éste un aspecto es importante porque este al brindar todo de si y consiguientemente dar lo mejor a su institución, esta será exitosa al cumplir sus objetivos y metas. Las organizaciones buscan desarrollar en sus unidades orgánicas la productividad por lo que van en la búsqueda de trabajadores que sean productivos.

Según Gomes, (2008 p. 22), menciona que la productividad es del valor agregado que brinda el trabajador utilizando los bienes o servicios de la institución, a mayor es la producción por trabajador, se obtendrá mayor productividad para la organización.

Según los autores Robbins y Coulter (2014) señalan que la productividad analiza el comportamiento organizacional de un nivel más elevado, asimismo la organización si logra alcanzar sus metas y cambiar los insumos en productos, en un costo menor, es productiva aplicando la eficacia y la eficiencia.

La productividad laboral y sus dimensiones, Gutiérrez (2010) consideró 3 factores importantes en la productividad laboral siendo ellos la eficiencia, eficacia y la efectividad, asimismo señala que la eficiencia, es el nexos entre los recursos que se utilizaron y resultado obtenido. La eficacia es la idoneidad para obtener el resultado esperado frente a una acción establecida usando la menor cantidad de los recursos para su logro.

Eficacia: es obtener el resultado esperado frente a una acción establecida usando la menor cantidad de los recursos para su logro.

Eficiencia: es lograr que la organización cumpla con alcanzar los fines y objetivos a un costo bajo.

Efectividad: es cuando se vincula lo que se produce con los resultados alcanzados y propuestos.

Según Ramírez y Ramírez (2016) consideran la Eficacia como el lograr una meta donde se utiliza el procedimiento adecuado teniendo el poder obtener un efecto.

Los autores Robbins y Coulter (2014) definen a la eficacia como hacer lo correcto, es realizar las tareas cumpliendo las metas y objetivos planteados por la organización.

Heizer et. al (2015) consideran que la eficacia es ejecutar una labor según las metas y objetivos trazados en una organización (p. 16)

La Eficiencia en las instituciones pública o privadas, evalúan la gestión administrativa y se responsabilizan por acceder a información que le permita tener un conocimiento claro para tomar decisiones respecto a los procesos, a través de la eficiencia y eficacia. (Atehortúa, 2015)

Heizer et. al (2015) señalan que la eficiencia es la aplicación de los recursos disminuyendo los residuos, buscando asegurar la realización de una función en un buen grado de nivel.

La efectividad es cuando se vincula lo que se produce con los resultados alcanzados y propuestos, que permitirán evaluar y medir el nivel del cumplimiento de los objetivos. La efectividad es el vínculo entre la eficiencia y eficacia, asimismo considera que es efectivo cuando se obtienen resultados con la optimización de los recursos usados (Medianero, 2016).

Suárez, R. et al. (2017) nos mencionan las tácticas a utilizar como la motivación, la satisfacción para el cumplimiento de los objetivos y poder el poder mantener relaciones positivamente en lugar de labores tiene como consecuencia un nivel alto de impacto en la productividad laboral de la organización, asimismo es la capacidad que tiene el trabajador que, como parte de su experiencia y habilidades, con el conocimiento del cumplimiento de sus actividades logra alcanzar los objetivos, además que existen diferentes causas sobre el aumento o disminución de la productividad en una institución

Respecto a una mayor productividad laboral, se considera que se debe tener en cuenta los factores diferentes que intervienen en el trabajo del empleado, por lo mismo las organizaciones tienen estrategias convenientes para el cuidado y protección del factor humano, para obtener un mejor rendimiento en su lugar de labores (McCullough, 2017)

Según Bjuggren (2018) menciona que para mejorar la productividad laboral se debe actuar con acciones que permitan diferenciar a los trabajadores comprometidos y apoyen al cumplimiento de las actividades productivas de la organización.

Montenegro, et. al. (2019) consideran que el manejar la efectividad en tiempos difíciles aumentará la productividad de los trabajadores.

Jaimes, et al (2018) indican lo importante de la parte humana para revisión constante del desarrollo de las tareas que permitirá mejorar la productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Para el desarrollo de este estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, que significa la recolección de la información para probar la hipótesis que se basa en la parte numérica y la estadística, con el fin de disponer pautas y comprobar teorías, el estudio es de tipo básica, puesto que su fin es mejorar e incrementar el conocimiento respecto a las variables estudiadas.

La investigación desarrolló el método hipotético-deductivo, porque qué es lo que se busca probar y con el fin de explicar las tentativas del fenómeno investigado, siendo de un diseño no experimental-transversal, porque no utilizó ningún cambio o no se manipulo las variables y se aplicó en una sola ocasión. Hernández et al, (2014).

El diseño es correlacional porque se describe las variables y su relación y basadas en la observación las técnicas descriptivas que permite obtener una por lo que permite establecer la causa y efecto de dos o más categorías (Hernández, et al (2014)

La investigación fue desarrolló el diseño correlacional, el cual se grafica de la siguiente forma:

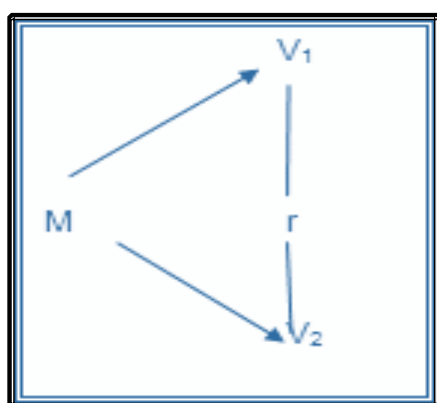


Figura 2: Diseño correlacional

Dónde:

M: Servidores de la Secretaria General de la CONADIS

V1: Gestión administrativa

V2: Productividad laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización.

Variable Gestión Administrativa

Definición conceptual: Gestión Administrativa es el desarrollo del proceso que se aplica con la efectividad, la planeación, organización, dirección y control en las organizaciones, cumpliendo el manejo adecuado de los recursos para lograr alcanzar los objetivos y metas establecidas. Luna (2014).

Definición operacional: La variable gestión administrativa se divide en 4 dimensiones las cuales son: planeación (visión, misión, objetivo, metas, diagnóstico), organización (instrumentos de gestión, distribución de funciones, coordinación, trabajo en equipo; dirección (toma de decisiones, liderazgo, comunicación) y el control (Monitoreo, seguimiento, medidas correctiva) contando con 22 ítems.

Variable de Productividad Laboral

Definición conceptual: Gutiérrez (2010) la productividad es el efecto de la utilización de los recursos para generar los resultados esperados, asimismo considera 3 factores importantes que son: eficiencia, eficacia y la efectividad.

Definición operacional: La variable de productividad laboral tiene 3 dimensiones: la Eficacia (Cumple con las metas programadas, disposición de aprender, interés por mejorar., responsabilidad y compromiso, dedicación a su trabajo, conocimiento adecuado del puesto de trabajo), Eficiencia (utiliza los recursos eficientemente, desarrolla las actividades) y efectividad (cumplimiento de las tareas asignadas y comparte información) contando con 18 ítems.

Se elaboró la matriz de operacionalización de las variables, la cual se encuentra en el Anexo (1).

3.3. Población, muestra y muestreo.

Carrasco (2015) La población es la agrupación de un conjunto de personas, que son parte de un lugar o espacio. El estudio se realizó a 96 colaboradores del despacho de la Secretaria General del CONADIS, entre funcionarios, personal CAS y terceros siendo la población, asimismo Salazar y Del Castillo (2018) definen a la población como el universo que incluye a todos los elementos para ser estudiados.

Muestra, abarca la totalidad de la población de la investigación, denominado como el estudio censal o censo, por lo cual la cantidad de la muestra y la población son iguales y se necesita conocer la opinión total de la población Acuña (2017) citando a Hayes (1999).

La muestra fue delimitada a un muestreo censal, que intencionalmente se tomaron en cuenta a los 96 trabajadores. de la Secretaria General del CONADIS.

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

La técnica que se utilizó fue la encuesta que es proceso para realizar el acopio de la información para alcanzar los objetivos propuestos en la investigación, para luego analizarla, Martínez y Benítez (2016)

El instrumento que se utilizó es la encuesta con opciones de 5 escalas de tipo Likert (1 a 5 puntos). que permitió recolectar la información y facilitar determinar la representación de la muestra de estudio, donde se cuantifican los datos y porcentajes respectivos. En ese sentido se diseñaron dos cuestionarios que miden la relación y nivel que existe entre la gestión administrativa y productividad laboral.

Hernández et. al. (2014) mencionan que el formulario (cuestionario) es la muestra a través de un grupo de preguntas sobre las variables estudiadas utilizadas para la recolección de los datos. El formulario contiene 2 cuestionarios de 22 preguntas para la gestión administrativa y 18 para la productividad laboral, que se relacionan con las dimensiones analizadas para la investigación, Anexo (2).

La validez del cuestionario fue validada a través del discernimiento de 3 expertos, que son profesionales con amplia experiencia, quienes estimaron el nivel del instrumento que se usó para medir las variables, en su relación verificando y revisando la coherencia y relación de las preguntas con los indicadores y dimensiones (Hernández et al 2014).

Tabla 1

Validez del contenido por juicio realizados por los expertos.

Experto Profesional	Grado académico	Aplicabilidad
Dr. Felipe Guizado Oscoco	Doctor	Aplicable
Mag. Anatoly Bedriñana R. Córdova	Magister	Aplicable
Mag. Katherine Falcon Oblitas	Magister	Aplicable

Respecto a la confiabilidad es el nivel del instrumento que se utiliza para la recolección de los datos, obteniendo resultados finales consistentes y coherentes, la valoración de los ítems, se realizó mediante la confiabilidad de la prueba de alfa de Conbach, asimismo para las dos mitades de guttman se consideró a los autores Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018).

Tabla 2

Escala de medición del Alfa de Cronbach

Relación	Coefficiente
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	00.1 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Tabla 3

Coefficiente de alfa de Cronbach general

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.89	40

Fuente: SPSS V26

Para obtener la confiabilidad del pilotó se ejecutó mediante la estadística de alfa de Cronbach, visto que los cuestionarios contaron con más de dos alternativas.

El resultado general del alfa de Cronbach es de 0.89, por cuanto es considerado una fuerte confiabilidad, según la valoración de (Chaves et. al. 2018)

Tabla 4

Coefficiente de alfa de Cronbach por variable

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Gestión Administrativa	0.90	22
V2: Productividad Laboral	0.91	18

Fuente: SPSS V26

La variable de Gestión administrativa obtuvo el resultado de 0.90. con 22 ítems por cuanto es considerado alta confiabilidad y para la variable Productividad Laboral el resultado fue de 0.91 con 18 ítems que se considera alta confiabilidad.

Los coeficientes de la confiabilidad tienen un rango que oscila desde 0 y 1 donde, cero es = confiabilidad nula, y uno representa la mayor confiabilidad.

Se realizó como segunda prueba de confiabilidad de las dos mitades de Guttman, donde los resultados fueron de un valor (=888) lo que nos indica que existe fuerte confiabilidad, la cual se encuentra detallado en el anexo.

3.5. Procedimientos

El procedimiento realizado para este estudio fue de la siguiente manera: Se formuló el cuestionario para recolectar la información, utilizando la prueba de confiabilidad y validez del juicio de expertos. Se aplicó el instrumento del cuestionario que se realizó a través del formulario de Google en forma virtual, que consto de 2 cuestionario con alternativas de respuesta de Likert Asimismo se

trasladó el resultado de la información del cuestionario al programa estadístico de SPSS versión 26.

Finalmente, los resultados de la estadística descriptiva de esta investigación se mostrarán mediante gráficos y tablas, lo cual se podrá contrastar con los niveles de rangos y luego se procederá a realizar la prueba de hipótesis pertinente; para analizar los resultados de la presente investigación.

3.6. Método de Análisis de Datos

La investigación estableció la prueba correlación de Spearman que se desarrolló mediante el sistema estadístico el SPSS versión 26, que sirvió para realización de la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas con finalidad de identificar la relación entre las 2 variables.

3.7. Aspectos éticos

Respecto al desarrollo de este estudio primaron los fundamentos éticos no incurrió en plagio y todo material ajeno ha sido debidamente citado y referenciado, según lo establecido en el manual APA. La información recabada fue para fines netamente académicos.

Asimismo, se cumplió con proteger la identidad de los encuestados, la confidencialidad se refiere a la protección de la información y el anonimato de las personas encuestadas en la investigación, no se ha tomado datos personales de los participantes de la encuesta.

La información y la data obtenida son genuinas, los encuestados respondieron de manera autónoma y con fundamentos en sus principios.

El estudio consideró como parte importante la propiedad intelectual de los autores y fuentes consultadas, procurando hacer el uso correcto uso de las citas y referencias según lo normado en el formato APA.

La originalidad de la investigación fue validada mediante el programa TURNITIN, que es un instrumento que busca verificar la similitud entre varios artículos, estudios y bases de datos, a fin de no incurrir en plagio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos:

Los resultados descriptivos que se obtuvieron en este estudio se representan mediante las siguientes tablas y figuras:

Tabla 5

Nivel Descriptivo de la Gestión Administrativa

Gestión Administrativa			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	12	12,5
	Regular	34	35,4
	Eficiente	50	52,1
	Total	96	100,0

Fuente: SPSS v26

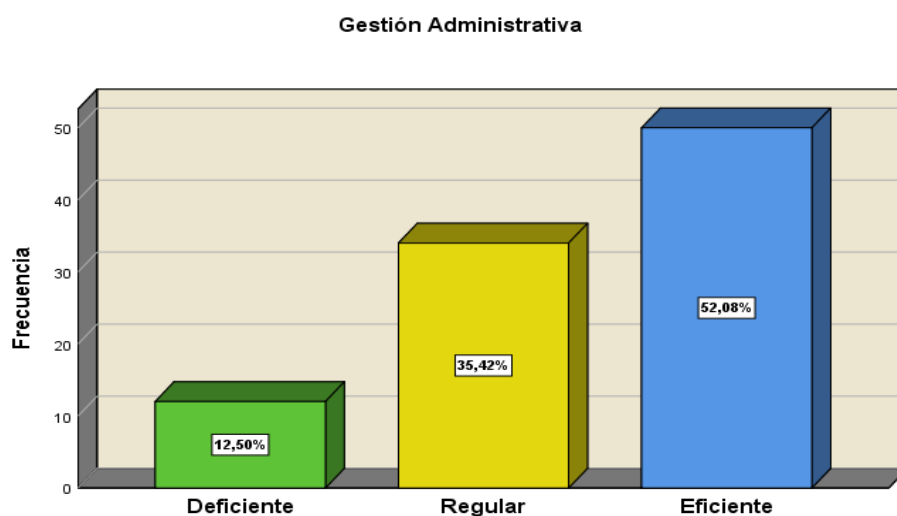


Figura 3: Distribución porcentual de la variable de Gestión Administrativa

Interpretación:

Conforme se evidencia en la tabla 5 y fig. 3 el resultado se puede estimar que cerca del 52.1% considera eficiente la gestión administrativa llevada en la Secretaria General del CONADIS, mientras que el 35.4% opina que es regular y el otro tanto que es 12.5% señala que es deficiente.

Tabla 6

Nivel descriptivo, de la Dimensiones de la Gestión Administrativa

Dimensiones de la Gestión Administrativa								
	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	14	14.6	19	19.8	13	13.5	17	17.7
Regular	38	39.6	34	35.4	37	38.5	37	38.5
Eficiente	44	45.8	43	44.8	46	47.9	42	43.8
Total	96	100	96	100	96	100	96	100

Fuente: SPSS v26

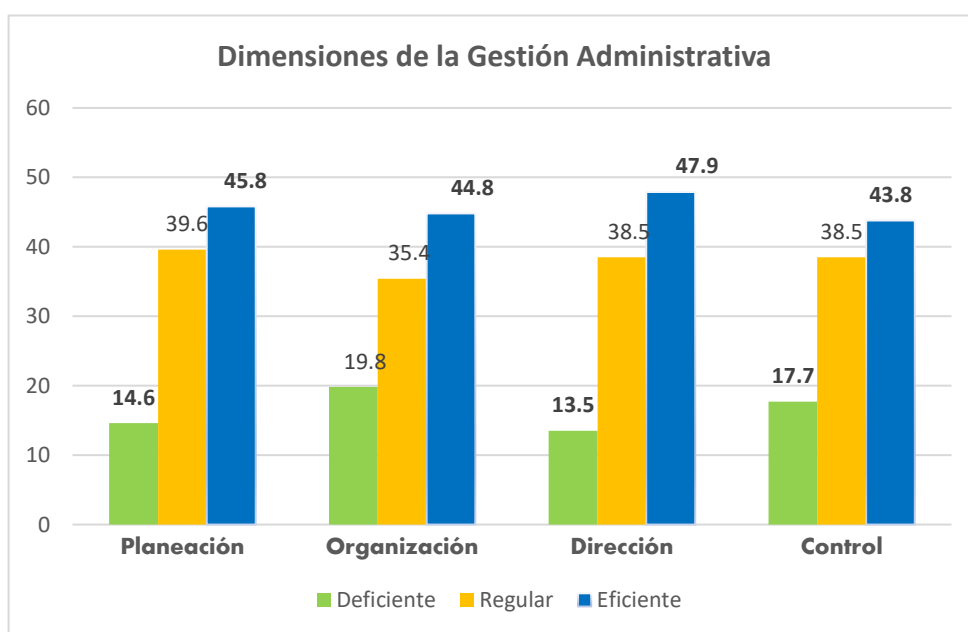


Figura 4: Distribución porcentual de las Dimensiones de la Gestión Administrativa

Interpretación:

Conforme se evidencia en la conclusión en la tabla 6 y fig. 4 se puede estimar que, el 45.8% de los trabajadores indican que planeación es eficiente, 39% regular y el 14.6 es deficiente en la Secretaria General del CONADIS Esta dimensión engloba a la visión, objetivos y metas. Por otro lado, el 44.8% de los encuestados mencionan que la organización de la entidad es eficiente, el 35.4% regular y el 19.8% es deficiente. Esta dimensión engloba a la coordinación, instrumento de gestión, trabajo en equipo y distribución de funciones en la entidad.

Respecto a la dirección, el 47.9% indica que es eficiente, 38.5% es regular y el 13.5% es deficiente. Esta dimensión engloba al liderazgo, la comunicación y la toma de decisiones en la Secretaria General del CONADIS. Finalmente, el control en la institución, el 43.8% de los encuestados consideran que eficiente, 38.5% es regular y el 17.7% es deficiente. Esta dimensión engloba el monitoreo y la medición.

Variable 2: Productividad Laboral

Tabla 7

Nivel descriptivo de la variable Productividad Laboral

		Productividad Laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	15	15,6
	Regular	29	30,2
	Eficiente	52	54,2
	Total	96	100,0

Fuente: SPSS v26

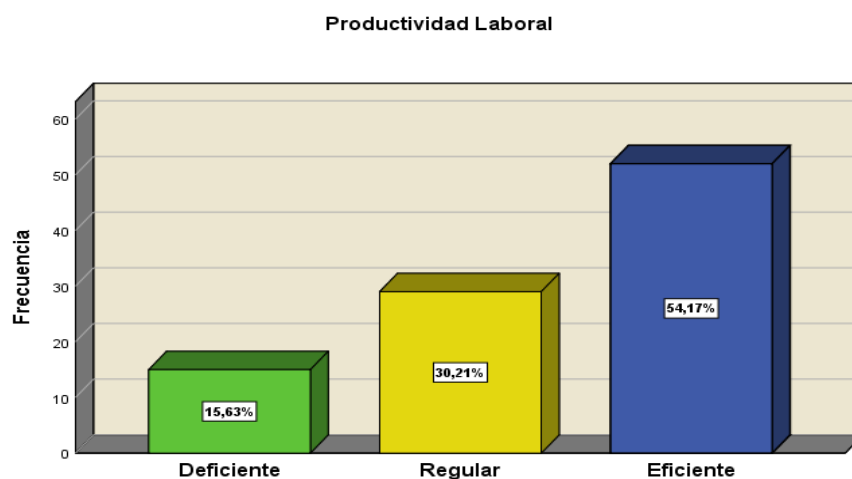


Figura 5: Distribución porcentual de la variable de la Productividad Laboral

Interpretación:

Conforme se evidencia el resultado en la tabla 7 y fig. 5 se puede estimar que cerca del 54.2% considera eficiente Productividad Laboral llevado en la Secretaria General del CONADIS, mientras que el 36.2% opina que es regular y el otro tanto que es 15.6% señala que es deficiente.

Tabla 8

Nivel descriptivo, de la Dimensiones de la Productividad Laboral

Dimensiones Productividad Laboral						
	Eficacia		Eficiencia		Efectividad	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	16	16.7	13	13.5	10	10.4
Regular	38	39.6	32	33.3	45	36.9
Eficiente	42	43.8	51	53.1	41	42.7
Total	96	100	96	100	96	100

Fuente: SPSS v26

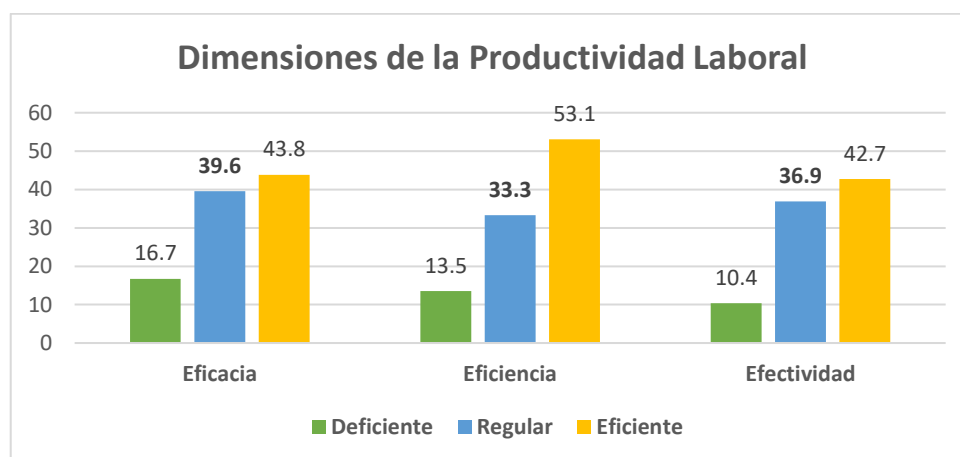


Figura 6: Distribución porcentual de las dimensiones de la Productividad Laboral

Interpretación:

Conforme se verifica de los resultados finales de la tabla 8 y la fig. 6 se puede afirmar que, el 43.8% de los trabajadores consideran que es eficiente, el 39.6% regular y el 16,7% deficiente, la eficacia en la Secretaria General del CONADIS. Esta dimensión engloba las metas programadas, capacidad, responsabilidad-compromiso, dedicación, conocimiento del puesto.

Igualmente, el 53.1% de los encuestados contestó que es eficiente, 33.3% es regular y el 13.5% es deficiente la Eficiencia en la institución. Esta dimensión engloba la utilización de los recursos eficientemente y la optimización de recursos.

Con respecto a la efectividad obtuvo el 42.7% indica que es eficiente, el 46.9% regular y el 10.4% que es deficiente. Esta dimensión engloba al tiempo y comparte información.

4.2. Prueba de Hipótesis

H_0 : No existe una relación entre las variables de la gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaría General del CONADIS, 2021.

H_1 : Existe una relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaría General del CONADIS, 2021

La prueba de correlación se utilizó para calcular y comprobar la correlación que existe entre las variables a través del coeficiente Rho de Spearman, que es una medida no paramétrica que nos señala si existe un grado de correlación.

Tabla 9

Rho de Spearman – Nivel correlacional Prueba de hipótesis general

			Gestión Administrativa	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Fuente: SPSS v26

Los resultados obtenidos en la tabla 9 se puede visualizar la prueba del coeficiente Rho de Spearman, donde se obtiene una correlación positivamente alta de $R = 831^{**}$ entre la variable de la gestión administrativa y la productividad laboral, teniendo un nivel la significancia asintótica es de 0.000 que es $< 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alerta, en ese contexto se determina que existe relación significativa entre dichas variables.

Por lo que se considera que, a una mejor gestión administrativa por parte de la entidad, mayor será la productividad laboral de los trabajadores.

Prueba de hipótesis específicas

a) Hipótesis específica 1

No existe una relación entre planeación y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021=Ho

Existe una relación entre planeación y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021= Ha

$\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error (Nivel de significancia)

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ (se acepta la hipótesis nula) = Ho $\rho < \alpha \rightarrow$ (se acepta la hipótesis alterna) = Ha

Tabla 10

Hipótesis específica 1

			Planeación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Fuente: SPSS v26

Conforme se indica en los resultados de la tabla, se puede apreciar que, la dimensión de planeación presenta una correlación positiva alta de = 711** con respecto a la variable de la productividad laboral. Esto se sustenta en que la significancia asintótica es de 000. Por lo descrito se objeta la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna.

b) Hipótesis específica 2

No existe una relación entre la organización y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021= Ho

Existe una relación entre la organización y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021=Ha

Parámetros de la prueba de hipótesis. Significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ siendo el margen de error máximo).

R. de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ (se acepta la hipótesis nula) =Ho $\rho < \alpha \rightarrow$ (se acepta la hipótesis alterna) =Ha

Tabla 11

Hipótesis específica 2

			Organización	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Fuente: SPSS v26

Conforme se verifica mediante la conclusión en la tabla la dimensión de organización y la productividad laboral, obtiene una correlación positiva alta de $R = 0,719^{**}$ esto se sustenta a que la significancia asintótica es de 0,000.

Por lo descrito en el párrafo precedente la hipótesis nula es objeto y se afirma la hipótesis alterna de las variables estudiadas.

c) Hipótesis específica 3

Ho:=No existe una relación entre la dirección gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021.

Ha:=Existe una relación entre la dirección gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021

Parámetros de la prueba de hipótesis Significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ (margen máximo de error).

R. de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ (se acepta la hipótesis nula) = Ho $\rho < \alpha \rightarrow$ (se acepta la hipótesis alterna) = Ha.

Tabla 12
Hipótesis específica 3

			Dirección	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Fuente: SPSS v26

Conforme se aprecia en los resultados de la tabla N°12 la dimensión de la Dirección presentó una correlación positiva alta de $R = 728^{**}$ esto se sustenta a que la significancia asintótica es de 000. Por lo descrito se objeta la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna entre dichas variables estudiadas.

d) Hipótesis específica 4

No existe una relación entre control y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021= H_0

Existe una relación entre control gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS, 2021= H_a

Parámetros de la prueba de hipótesis

Significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ (margen máximo de error).

R. de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ (se acepta la hipótesis nula) = H_0 $\rho < \alpha \rightarrow$ (se acepta la hipótesis alterna) = H_a

Tabla 13
Hipótesis específica 4

		Control	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	96
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,696**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	96

Fuente: SPSS v26

Conforme se evidencia la conclusión de la tabla 13 de la dimensión del control presenta una correlación positiva moderada de $R = 696^{**}$ con respecto a la productividad laboral, esto se sustenta a que la significancia asintótica es de 000. Por cuanto se objeta la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna.

V.- DISCUSIÓN

La discusión para la investigación se realizará en base a los resultados de la hipótesis que menciona que existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral, en la Secretaria General del CONADIS, para lo cual se contrasta con tesis versadas que guardan semejanza de acuerdo a la apreciación de la investigadora. Asimismo, se detalla los resultados de la estadística descriptiva y resumen de principales metodologías usadas que guardan similitud.

En el estudio en cuanto a los resultados descriptivos se aprecia que el 52.1% considera eficiente la gestión administrativa llevado en la entidad, mientras que el 35.4% opina que es regular y el otro tanto que es 12.5% señala que es deficiente, asimismo se puede apreciar que, el 45.8% de los trabajadores indican que planeación es eficiente, 39% regular y el 14.6 es deficiente en la entidad. Esta dimensión engloba a la visión, objetivos y metas. Por otro lado, el 44.8% de los encuestados mencionan que la organización de la entidad es eficiente, el 35.4% regular y el 19.8% es deficiente. Esta dimensión engloba a la coordinación, instrumento de gestión, trabajo en equipo y distribución de funciones en la entidad.

Respecto a la dirección, el 47.9% indica que es eficiente, 38.5% es regular y el 13.5% es deficiente. Esta dimensión engloba al liderazgo, la comunicación y la toma de decisiones en la entidad. Finalmente, el control en la institución, el 43.8% de los encuestados consideran que eficiente, 38.5% es regular y el 17.7% es deficiente. Esta dimensión engloba el monitoreo y la medición en la institución.

En cuanto al resultado de la productividad laboral, los trabajadores el 54.2% considera eficiente, mientras que el 36.2% opina que es regular y el otro tanto que es 15.6% señala que es deficiente. Respecto a los resultados de la eficacia se puede apreciar que el 43.00% de los trabajadores consideran que es eficiente, el 39.6% regular y el 16,7% deficiente, Esta dimensión engloba las metas programadas, capacidad, responsabilidad-compromiso, dedicación, conocimiento del puesto. Asimismo, en cuanto a la eficiencia el 53.1% de los encuestados

contestos que es eficiente, 33.3% es regular y el 13.5% es deficiente. Esta dimensión engloba la utilización de los recursos eficientemente y la optimización de recursos. Por último, respecto a la efectividad consideran que el 42.7% es eficiente, el 46.9% regular y el 10.4% que es deficiente. Esta dimensión engloba el tiempo y comparte información.

La hipótesis general evidencia que existe una relación significativa entre el gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaría General del CONADIS, 2021; obteniendo una correlación positiva alta de $R= 831^{**}$ entre dichas variables, en la prueba de correlación de Spearman por lo que se rechaza la (hipótesis nula)= H_0 , por lo que se acepta (Hipótesis alterna) = H_a . Esto se sustenta en que el nivel de significancia asintótica es de .000 que es $< 0,05$, demostrándose que existe correlación, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna, concluyendo que el buen desarrollo de la gestión administrativa es un factor importante para lograr un nivel alto de productividad laboral en la entidad, los resultados guardan semejanza con los obtenidos por Facho, (2017) que en su tesis versada en su hipótesis general llega a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre la variable gestión administrativa y productividad laboral, obteniendo una correlación de Rho de Spearman de ($r=444$), asimismo lo indicó Quiñonez (2018) en su tesis que obtiene en la hipótesis general el resultado de que existe relación entre las variables, con una correlación Rho de Spearman es de 0.534, demostrando que existe relación directa y entre dichas variables. concluyendo que la gestión administrativa es fundamental para lograr una alta productividad laboral en la organización. De la misma forma guarda similitud con la tesis versada por Bustamante (2021) en sus resultados muestra que existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional, obteniendo como resultado Rho de Spearman de 0,858 demostrando que existe, muy buena correlación entre dichas variables aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, concluyendo que la gestión administrativa importante en la institución, para desarrollar de manera eficaz y eficiente. Asimismo, tiene afinidad con la tesis de Vicente (2019) respecto a su hipótesis general obteniendo el resultado de una correlación positiva alta de $R= 753$ con una sig. Bilateral = 0.029 < 0.05 corroborando que, si existe relación entre las variables estudiadas, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. De forma que es

parecido al resultado con Ramos (2020) en su hipótesis general afirmando que existe una relación directa con una correlación positiva alta de $R= 432^{**}$ con una sig. Bilateral = $0.000 < 0.05$ que afirma la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

Por lo antes señalado en las tesis presentadas para la discusión en relación de la hipótesis general todas tienen similitud al rechazar la (hipótesis nula) $=H_0$, por lo que se acepta (Hipótesis alterna) $=H_a$.

Respecto a los resultados de la hipótesis específica primera, en cuanto a la dimensión de planeación y la productividad laboral alcanza una correlación positiva alta de $R= 711^{**}$, con una significancia asintótica es de 0.000 que es $< 0,05$, que demuestra la relación que existe entre las variables, que guarda similitud con el resultado de la tesis de Facho, (2017) en la hipótesis específica primera se obtiene correlación positiva moderada de Rho de $(r=405)$. significancia del $(0,02)$. Lo mismo que fue indicado por Saavedra (2019) en su tesis con un resultado de que existe una relación significativa entre las variables de la investigación con un Rho de $(r=688)$. significancia del $(0,01)$. De la misma forma Quiñonez (2018) obtiene como resultado de la primera hipótesis específica un Rho de $(r=358)$. significancia del $(0,01)$ existe correlación directa y significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral.

Por lo que se evidencia respecto a las tesis versadas sobre la hipótesis específica primera, todas ellas rechazan la hipótesis nula y se acepta la hipótesis Alterna.

Con relación a la hipótesis específica segunda la investigación presentada en los resultados se observa que organización y la productividad laboral, obtiene una correlación positiva alta de $R= 719^{**}$ esto se sustenta a que la significancia asintótica es de 0.000 ; lo que demuestra que existe una relación entre las variables la misma que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Guardando afinidad con la investigación de Quiñonez (2018) que obtiene en la hipótesis específica segunda el resultado de $(R=3,39 > 1,96)$, concluyendo que, si existe correlación directa débil y significativa, entre las variables de la gestión administrativa y la productividad laboral. Teniendo similitud con lo versado por

Saavedra (2019) en sus resultados de hipótesis específica 2 de la prueba estadística de la Rho de Spearman $R= 666$ esto se sustenta a que la significancia asintótica es de 001; indicando que existe una relación significativa entre las dichas variables. De la misma forma guarda parecido con la tesis de Ramos (2020) en la hipótesis específica 2 de la organización la prueba estadística de Rho de Spearman ($R= 370^{**}$) esto se sustenta a que la significancia asintótica es de 001; indicando que existe correlación positiva baja por lo se puede afirmar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se igual manera en la tesis versada por Ramos (2020) en su hipótesis segunda afirma que existe relación directa entre la organización y el clima organizacional con una correlación positiva baja de $R= 370^{**}$ con una sig. Bilateral = 001 < 0.05 que afirma la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

Por lo antes señalado en las investigaciones respecto a la hipótesis específica segunda todas muestran que existe relación y todas ellas afirman la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula.

Los resultados de la hipótesis específica tercera de esta investigación sobre la dimensión Dirección y la productividad laboral, presentó una correlación positiva alta de $R= 728^{**}$ esto se sustenta a que la significancia es de 000 por lo descrito se objeta la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna entre dichas variables estudiadas. Guardando afinidad con la investigación de Facho, (2017) en su hipótesis específica 3 que tiene como resultado Rho de Spearman de ($R= 435$) esto se sustenta a que la significancia asintótica es de 001 con una correlación positiva moderada, por lo que acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. De la misma forma guarda similitud la tesis de Saavedra (2019) respecto a la hipótesis específica 3 con un resultado de una correlación positiva alta Rho de Spearman de ($R= 710$) esto se sustenta a que la significancia es de 001 < 0.05 indicando que existe una relación significativa entre dichas variables. Asimismo, guardando parecido con tesis versada por Ramos (2020) que obtiene en su hipótesis tercera el resultado que se ubica en una correlación positiva media de Rho de Spearman ($R= 477$) esto se sustenta a que la significancia asintótica es de 001 < 0.05 aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. De igual forma la tesis de Ramos (2020) en su hipótesis tercera afirma que existe relación directa entre la dirección y clima organizacional con una correlación positiva media

de $R = 447^{**}$ con una sig. Bilateral = $000 < 0.05$ que afirma la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

Por lo que se puede evidenciar respecto a la hipótesis tercera que las tesis versadas en que todas muestran la relación que existe entre las variables y rechazan la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en todos los casos.

La hipótesis específica cuarta de esta investigación tiene resultado en relación de la dimensión del control presenta una correlación positiva moderada de $R = 696^{**}$ respecto a la productividad laboral, esto se sustenta a que la significancia asintótica es de 000 por cuanto se objeta la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna. Asimismo, tiene afinidad con Ramos (2020) respecto hipótesis específica 4 sobre el control que obtiene una correlación positiva moderada de Rho de Spearman ($R = 416^*$) esto se sustenta a que la significancia asintótica es de $000 < 0.05$, lo que afirmar la relación directa entre las variables, que acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. La misma que guarda parecido con tesis de Facho (2017) respecto a hipótesis específica 4 que tiene el resultado de hay una relación directa entre el Control Administrativo y Productividad laboral, con una correlación positiva moderada de Rho de Spearman ($R = 416^*$) esto se sustenta a que la significancia asintótica es de $000 < 0.05$ que acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Lo mismo que en todas investigaciones presentadas para discusión de este punto donde todas aceptan la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula.

Los investigadores señalados para esta parte de la discusión, tienen resultados diferentes en cada una de las hipótesis respecto a la correlación y la significancia siendo de diferentes los resultados, pero dentro del margen que muestran la relación entre las variables estudiadas teniendo en cuenta que las respuestas de los colaboradores a través de los cuestionarios formulados son la base de la información para la utilizada para la estadística, siendo su argumentación diferente, por los distintos contextos donde son desarrollados, pero similares en los resultados alcanzados donde se evidencia que existe

relación entre las variables, aceptando la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula.

Cabe señalar que la discusión en esta parte tiene como base la metodología, esta investigación desarrolló el enfoque cuantitativo, fue de tipo básico, considerando que ya existen teorías relacionadas a la tesis versada, siendo no experimental, con corte transversal, porque no se realizó cambio o manipulación en las variables y su aplicación fue en una sola ocasión, asimismo utilizó el diseño descriptivo-correlacional, visto que solo describirán las variable y su relación, se utilizó la encuesta a través del cuestionario del formulario Google. De la misma forma Saavedra (2019) en su tesis versada consideró el método hipotético-deductivo, diseño no experimental-correlacional, usó el cuestionario de escala Likert. De igual manera Barrera (2017) la tesis versada consideró el método no experimental transversal (descriptivo-correlacional). Por otro lado, guarda afinidad con Sabogal, et al (2017) tesis versada comprobar la relación entre las variables el método utilizando el tipo mixto, cualitativo y cuantitativo, en la técnica desarrollada en los instrumentos para la recolección de información son: revisión documental física y virtual, observación, elaboración y aplicación de encuesta. De la misma forma tiene similitud con la tesis de Ramos (2020) en su metodología que utilizó método hipotético deductivo, es cuantitativa, la investigación es básica, no experimental, con corte transversal, correlacional y el instrumento usado fue la encuesta. Asimismo, Facho (2017) en su tesis trabajó en la parte metodología con investigación de tipo básica, hipotética deductiva, cuantitativa, fue correlacional-transversal y aplicó el instrumento de encuesta con en escala Likert para las variables que desarrolló. Por lo que se considera la afinidad de las metodologías utilizadas en las tesis precedentes.

Finalmente, esta investigación brinda la posibilidad de tener en claro los resultados alcanzados de la variable de la gestión administrativa y la productividad laboral ello permitirá a los colaboradores de la institución, tomar acciones y medidas respectivas para el mejor desarrollo de sus labores.

VI. CONCLUSIONES

La investigación presenta los resultados alcanzados en cuanto a la hipótesis planteada, detallando las siguientes conclusiones:

Primera:

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS; con una correlación positivamente alta de $R= 831^{**}$ con un nivel de significancia de 000 que es $< 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que el buen desarrollo de la gestión administrativa es un factor importante para lograr un nivel alto de productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS.

Segunda:

Existe una relación directa entre la planeación y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS; obteniendo una correlación positivamente alta de $R= 711^{**}$ con un nivel de significancia de 000 que es $< 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna.

Tercera:

Existe una relación directa entre la organización y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS; obteniendo una correlación positiva alta de $R= 719^{**}$ con un nivel de significancia de 000 que es $< 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta:

Existe una relación directa entre la dirección y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS; obteniendo una correlación positivamente alta de $R= 728^{**}$ con un nivel de significancia de 000 que es $< 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Quinta:

Existe una relación directa entre el control y la productividad laboral en la Secretaria General del CONADIS; obteniendo una correlación positiva moderada de $R= 696$ con un nivel de significancia de 000 que es $< 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones presentadas en esta investigación van dirigidas al Secretario General del CONADIS, y a los colaboradores que forman parte de este despacho para sugerir lo siguiente:

Primera: Al Secretario General, se le sugiere considerar de manera primordial el buen desarrollo de la gestión administrativa mediante (planeación, organización, dirección y control) en su despacho orientando al personal a su cargo asumir mayor la responsabilidad y compromiso, para mejorar la productividad laboral.

Segunda: Al Secretario General, se le sugiere instruir a la Unidad de Recursos Humanos, para procure enfocarse en la creación de formas creativas de generar incentivos, sin que ello afecte el presupuesto institucional para estimular a los trabajadores para alcanzar el aumento de la productividad laboral en su despacho, teniendo claro que no es necesario incentivar solo a través del dinero, sino utilizar otros recursos para motivar al personal.

Tercera: Al Secretario General, se le sugiere instruir a la Unidad de Recursos Humanos, para generar talleres para el fortalecimiento de las habilidades de los trabajadores, lo cual genera conocimiento para que puedan obtener las herramientas indispensables para mejorar su gestión administrativa y la productividad laboral, que traerán resultados positivos a la Secretaria General.

Cuarta: A los colaboradores del despacho de la Secretaria General, se les sugiere tomar en cuenta que el desarrollo de la gestión administrativa es un trabajo de equipo y que cada uno de los integrantes de esta unidad debe comprometerse a dar lo mejor y trabajar eficientemente para el cumplimiento de objetivos y metas.

Quinta: A los colaboradores del despacho de la Secretaria General, se les sugiere incrementar su compromiso y proactividad como un valor agregado al trabajo que vienen realizando, para mejorar la productividad en la Secretaria General.

VIII. REFERENCIAS

- AbcColor (2019). Teorías de la producción y la productividad. Recuperado de <https://www.abc.com.py/articulos/teoria-de-la-produccion-y-de-la-productividad-938319.html>
- Acuña, P. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo) Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12849>
- Barrera (2017) El estilo de liderazgo como factor estratégico para la productividad laboral en la Industria Aeronáutica, (Tesis de Magíster de la Universidad Autónoma de Querétaro-México) Recuperado de <http://ring.uaq.mx/bitstream/123456789/1542/1/RI004586.pdf>
- Bustamante (2021) Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga. (Tesis Magíster de la Universidad de UIDE. Quito Campus Norte. Recuperado de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4540/1/T-UIDE-1385.pdf>
- Bjuggren, C. (2018). Employment protection and labor productivity. Journal of Public Economics 157 (2018) 138–157. Recuperado de: https://econpapers.repec.org/article/eeepubeco/v_3a157_3ay_3a20183ai_3ac_3ap_3a138-157.htm
- Blandez, M. (2014). Proceso Administrativo. México: Editorial Digital UNID.
- Boj Rojas (2018) Productividad Laboral del personal médico y su relación con la satisfacción del usuario atendido en la consulta externa del hospital IGSS de Quetzaltenango. Recuperado de: <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/74f36ae5b516eb0ceb04c86efec5318bb576fe62.pdf>
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. Revista de ciencias estratégicas. Medellín: Colombia, 25 (38). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>

- Briones, A. Alfaro, E. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de manta. Revista Dialnet. Artículo científico, 3 (2). Recuperado de: <file:///C:/Users/yasmi/Downloads/DialnetImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898.pdf>
- Céspedes, N., Quijandría, A. (2018). No hay desarrollo sin optimizar la productividad. En Revista Economía & sociedad, pp.1-12. Recuperado [mesa de investigacion como medir la productividad de la economia peruana.pdf](mesa_de_investigacion_como_medir_la_productividad_de_la_economia_peruana.pdf) (cies.org.pe)
- Chaves-Barboza, E., y Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Ensayos Pedagógicos*, 1(XIII), 71-106. DOI: <https://dx.doi.org/10.15359/rep.13- 1.4>
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la Teoría General de la Administración. (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Corvo, H. (2019). *lifeder.com*. Obtenido de Gestión Administrativa: Funciones y Procesos: Recuperado de <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Facho, J. (2017). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Sub Gerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016 (tesis Magister en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6006>
- Físico, M. (2016). Economía de la empresa. España: Editex
- Flores, M. (2018). Gestión Municipal y Catastro Urbano en la Municipalidad Distrital de Los Olivos – Lima 2018. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21457>
- Fontalvo Herrera, Tomás, De La Hoz Granadillo, Efraín, & Morelos Gómez, José. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60.
- Gerencie (2016) Information Technology Association of American ITAA (2010) Recuperado de: <https://www.gerencie.com/diferencias-entre-eficiencia-y-eficacia.html>
- Gutiérrez, H (2010) Calidad Total y Productividad. (3ª ed.). México: Mc Graw - Hill.

- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Córdova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=
- Halushchak O. (2015) Some aspects of the organizing of administrative management in organizations [Електронний ресурс] / Olha Halushchak, Mykhailo Halushchak // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2015. — Вип. 1 (12). — С. 230-238. — Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15hoyuvo.pdf>.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). Dirección de la producción y de operaciones.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014) Metodología de la investigación. (6ª. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana S.A. de CV.
- Henri Fayol (1916). Administración industrial y general. H. Dunod et e. Pinat. Editeurs. París
- Innovar Revista de Ciencias Administrativas y Sociales ISSN: 0121-5051 revinnova_bog@unal.edu.co Universidad Nacional de Colombia Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802505.pdf>
- Jaimes, L., Luzardo, M. & Rojas, M. (2018). Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. (Artículo científico). Universidad Nacional de Colombia. Información tecnológica, 29(5), 175-186. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7206093>
- Jones, G. y George, J. (2014). Administración contemporánea. (8.ª ed.). México Edamsa. https://www.academia.edu/31616972/Administracion_Contemporanea_6ed_Jones <https://www.redalyc.org/pdf/944/94415759002.pdf>
- Louffat E. (2012) Administración: Fundamentos del proceso administrativo, 2da. Edición, Buenos Aires. Argentina. Metrocolor s.a.
- Luna A. (2014) Proceso Administrativo, ed. Patria S.A. de CV. México.
- Luna González, A. (2015). Proceso Administrativo. México: Grupo Editorial Patria.
- López (2019) Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto

- Tesis de Doctorado de la Universidad Nacional de San Martín). Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3341/DOCTORADO%20%20Carlos%20Enrique%20Lopez%20Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maxwell, John C. (2002). *Develop the leader inside you*. Editorial Limusa. <https://ia801004.us.archive.org/24/items/ArticulosMaxwell/Articulos-Maxwell.pdf>
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Recuperado de <http://www.leo.edu.pe/wp-content/uploads/2019/12/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones-3.pdf>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas. *Revista Científica*.
- Medianero, D. (2016). *Productividad Total. Teoría y métodos de medición*. Lima - Perú: Primera Edición: junio 2016, Empresa Editora Macro EIRL.
- Mihi-Ramirez, A., Melchor-Ferrer, E., & Sobieraj, J. (2020). Integration and Productivity of Labor Factor in Europe. Perspective from Nationality and the Attainment Level. *Engineering Economics*, 31(1), 18–25. Recuperado de <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.1.24477>
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2a. ed.). México: Pearson.
- Pérez (2019) *Gestión Administrativa y la Satisfacción de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Pólvora, Provincia de Tocache, Región San Martín* Universidad Nacional Agraria de la Selva Recuperado de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1533/GPC_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pizarro (2017) *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016* (Tesis de Maestría de la Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8719>
- Quiñonez (2018) *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la*

- Municipalidad Provincial de Ilo, 2018 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30144>
- Rojas, C. H., & Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. Revista Espacios, 41(1). Recuperado de [a20v41n01p06.pdf\(revistaespacios.com\)](a20v41n01p06.pdf(revistaespacios.com))
- Ramírez C y Ramírez M. (2016). Fundamentos de la administración. (6ª. ed.). Colombia: ECOE EDICIONES
- Ramos (2020) Gestión administrativa y clima organizacional en la División de economía de la PNP. 2020 (Tesis de Maestría de la Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65137>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración, México Editorial Pearson Educación de México, S.A Recuperado: https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Saavedra (2019) La Gestión Administrativa Institucional y la Calidad del Servicio de la Oficina de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018 (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de las Américas) <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/773>
- Sabogal, C. y Vargas (2017) Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la universidad nacional de Colombia. (Tesis de Magister Universidad Libre de Colombia) Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11778>
- Montenegro, A. y Sánchez, G. (2019). Teleworking a proposal for innovation in business productivity. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/30489>
- Soft Doit. (2017). La importancia de la productividad. Recuperado de <https://www.softwaredoit.es/recursos-humanos-consejo/la-importancia-de-la-productividad-del-trabajador.html>.
- Sosa, P. (2014). Administración por calidad. México: Editorial Limusa S.A. de C.V
- Suárez, R., Rodríguez, y. & Muñoz, N. (2017). Analysis of perception about administrative strategies and the impact on labor productivity. Revista

- Ingeniería, Matemáticas Y Ciencias De La Información, 4, 8, 61-67.
<http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>
- Van, E. (2016). Gestión gerencial y empresarial. (3ª. ed.). México. Pearson Educación.
- Ventura de Esquén, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2), 43-60. Recuperado de <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>
- Vicente (2019) Competencias Laborales para la Gestión Pública y Productividad de las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, en el año 2018 (Tesis de Maestría de la Universidad Privada de Tacna) Recuperado de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1014>
- Vogel, M. (2018). La gestión en las organizaciones públicas. En Revista Gestión Estratégica, pp.1-4. Recuperado de: <http://www.tablerodecomando.com/la-gestion-en-las-organizaciones-publicas-caso-peru/>
- Zorpas, A., Lasaridi, K., Pociovalisteanu, D. & Loizia, P. (2018). Monitoring and evaluation of prevention activities regarding household organics waste from insular communities. [Monitoring and evaluation of prevention activities regarding household organics waste from insular communities]. Journal of Clean Production, 172(20), 3567-3577. doi: https://www.researchgate.net/publication/315599479_Monitoring_and_Evaluation_of_Prevention_activities_regarding_household_organics_waste_from_insular_communities

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Título: Gestión administrativa y la productividad laboral en la Secretaría General del CONADIS 2021.



Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Rango
Gestión Administrativa	Luna (2014) define la gestión administrativa como: "Es el proceso que consiste en aplicar con efectividad la planeación, organización, dirección y control en las empresas, utilizando los recursos adecuados para lograr los propósitos fijados"	Gestión administrativa, se evaluó tomando en cuenta las cuatro funciones s: la planificación, la organización, la dirección y el control. Formulando cuestionario con respuestas en la escala de Likert para la obtención de resultados.	Planeación	Visión	1	Ordinal (LIKERT) 1. 2. 3. 4. 5.	Deficiente Regular Eficiente
				Objetivos-Metas	3-4		
			Organización	Instrumentos de Gestión	5-6		
				Distribución de funciones	7		
				Coordinación	8-9		
			Dirección	Trabajo en equipo			
				Toma de decisiones	9-10		
				Liderazgo			
				Comunicación	11		
			Control	Seguimiento	14		
				Medidas correctivas	15		
				Supervisión constante	16		
Productividad Laboral	Gutiérrez (2010) la productividad es el efecto de la utilización de los recursos para generar los resultados esperados, asimismo considera 3 factores importantes que son: eficiencia, eficacia y la efectividad.	Productividad Laboral, se evaluó tomando en cuenta la eficacia y la eficiencia. Para formular la elaboración de un cuestionario con respuestas en la escala de Likert para la obtención de resultado.	Eficacia	Cumple con las metas programadas	17-18	Ordinal (Likert) 1. 2. 3. 4. 5.	Deficiente Regular Eficiente
				Capacidad			
				Responsabilidad y compromiso	19-20		
				Dedicación a su trabajo	21-22		
			Eficiencia	Conocimiento adecuado del puesto de trabajo			
				Utiliza los recursos eficientemente	23		
			Efectividad	Optimización de Recursos	24		
				Tiempo			
				Comparte información			

Anexo 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CUESTIONARIO 1

GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SECRETARÍA GENERAL DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, 2021.

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) servidores, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de tema del proyecto de investigación.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad
- Lea determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Planeación	Visión					
	1. Tiene usted conocimiento de la visión del CONADIS.					
	2. Como trabajador se compromete a cumplir con la visión de su institución.					
	Objetivos-Metas					
	3. Considera que se realiza y ejecuta las funciones basadas en objetivos y metas claras.					
Organización	4. Considera que los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.					
	Instrumentos de Gestión					
	5. Considera que tiene conocimiento de los principales instrumentos de gestión y su aplicación en su unidad orgánica.					
	6. Considera que los instrumentos de Gestión se encuentran actualizados.					
	Distribución de funciones					
7. Considera que conoce sus funciones y actividades a desarrollar.						

	8. Considera que los trabajadores de su unidad orgánica, están distribuidos de acuerdo a su especialidad y perfil para el cumplimiento de sus tareas.						
	Coordinación						
	9. Considera que conoce sus funciones y actividades a desarrollar.						
	10. Considera que los servidores están distribuidos de acuerdo especialidad y perfil para cumplimiento de sus tareas.						
	Trabajo en equipo						
	11. Considera que se trabaja en equipo en su unidad orgánica.						
	12. Considera que las reuniones de los equipos de trabajo de su unidad orgánica, se intercambian ideas y criterios.						
Dirección	Toma de decisiones						
	13. Considera que su jefe inmediato toma decisiones acertadas.						
	14. Considera que las decisiones son tomadas en conjunto equipo, en su unidad orgánica.						
	Liderazgo						
	15. Considera que su jefe inmediato delega eficazmente funciones y responsabilidades.						
	16. Considera que su jefe inmediato, ejerce un liderazgo en la unidad orgánica que motiva a los trabajadores.						
	Comunicación						
	17. Considera que la comunicación es fluida en su unidad orgánica.						
18. Considera como trabajador que su unidad orgánica, tiene políticas de puertas abiertas y comunicación horizontal.							
Control	Monitoreo						
	19. Considera que se realiza un monitoreo permanente sobre el avance de la ejecución y cumplimientos de metas de su unidad orgánica.						
	20. Considera que se realiza con frecuencia la verificación y supervisión de los trabajos que se realizan en su unidad orgánica.						
	Medición Resultados						
	21. Considera que se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia, en su unidad orgánica.						
22. Considera que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos, en su unidad orgánica.							



CUESTIONARIO 2

PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA SECRETARÍA GENERAL DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, 2021

C. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) servidores, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de tema del proyecto de investigación.

D. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad
- Lea determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es: 1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5 = Muy de acuerdo

PRODUCTIVIDAD LABORAL						
	Cumple con las metas programadas.	1	2	3	4	5
Eficacia	1. Considera que se cumple con las metas dentro de los plazos establecidos en su unidad orgánica.					
	2. Considera que las actividades programadas se realizan en menos tiempo del programado.					
	Capacidad					
	3. Considera que posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
	4. Considera que los servidores de la unidad cuentan con las capacidades para realizar su labor.					
	Responsabilidad-Compromiso					
	5. Considera que, en ausencia de su jefe inmediato, asume la responsabilidad.					
	6. Considera que tiene iniciativa y compromiso frente metas y retos asumidos por la unidad orgánica.					
	Dedicación a su trabajo					
	7. Considera que es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
8. Considera que, aunque no se lo soliciten, brinda más tiempo del requerido, para la realización de sus labores.						

	Conocimiento adecuado del Puesto de Trabajo						
	9. Considera que posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.						
	10. Considera que se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación para la mejor realización de sus tareas.						
Eficiencia	Utiliza los Recursos Eficientemente						
	11. Considera usted que con la misma cantidad de recursos financieros se cumplen y se superan las metas programadas en su unidad orgánica.						
	12. Considera usted, que existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad en su unidad orgánica.						
	Optimización de recursos						
	13. Considera que las instalaciones, mobiliario y equipos informáticos, facilitan las labores.						
	14. Considera que el presupuesto asignado a su unidad orgánica es el necesario para cumplir con las labores encomendadas.						
Efectividad	Tiempo						
	15. Considera usted que cumple con los acuerdos y tareas establecidas en el tiempo programado.						
	16. Considera usted que cumple con las actividades oportunamente aun si los recursos no son los más adecuados.						
	Comparte la Información						
	17. Considera usted que comparte información de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su unidad orgánica.						
	18. Considera que aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.						

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA 22 Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANEACIÓN							
1	Tiene usted conocimiento de la visión del CONADIS.	X		X		X		
2	Como servidor se compromete a cumplir con la misión y visión de la institución	X		X		X		
3	Considera que la Secretaría General, realiza y ejecuta las funciones basadas en objetivos y metas claras.	X		X		X		
4	Considera que los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.	X		X		X		
5	Considera que tiene conocimiento de los principales instrumentos de gestión y su aplicación en su unidad orgánica.	X		X		X		
6	Considera que los instrumentos de Gestión se encuentran actualizados.	X		X		X		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera que conoce sus funciones y actividades a desarrollar.	X		X		X		
8	Considera que los trabajadores de su unidad orgánica, están distribuidos de acuerdo a su especialidad y perfil para el cumplimiento de sus tareas.	X		X		X		
9	Considera que se trabaja en forma coordinada con los Órganos en Línea y unidades orgánicas.	X		X		X		
10	Considera que la coordinación entre el jefe y los trabajadores es constante.	X		X		X		
11	Considera que se trabaja en equipo en su unidad orgánica.	X		X		X		
12	Considera que, en las reuniones de los equipos de trabajo de su unidad orgánica, se intercambian ideas y criterios.	X		X		X		



13	Considera que su jefe inmediato toma decisiones acertadas.	X		X		X	
14	Considera que las decisiones son tomadas en equipo, en su unidad orgánica.	X		X		X	
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No
15	Considera que su jefe inmediato delega eficazmente funciones y responsabilidades.	X		X		X	
16	Considera que su jefe inmediato, ejerce un liderazgo en la unidad orgánica.	X		X		X	
17	Considera que la comunicación es fluida en su unidad orgánica.	X		X		X	
18	Considera que como trabajador que su unidad orgánica, existe una política de puertas abiertas y comunicación horizontal.	X		X		X	
	Control	Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera que se realiza un monitoreo permanente sobre el avance de la ejecución y cumplimiento de metas.	X		X		X	
20	Considera que se realiza con frecuencia la verificación y supervisión de los trabajos que se realizan en las áreas.	X		X		X	
21	Considera que se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia	X		X		X	
22	Considera que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mag. Anatoly R. Bedriñana Córdova DNI: 10484178**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA (TEMÁTICO)**

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

14 de junio del 2021

Mag. Anatoly R. Bedriñana Córdova
DNI: 10484178

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

Nº	PRODUCTIVIDAD LABORAL 18 Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficacia							
1	Considera que se cumple con las metas dentro de los plazos establecidos.	X		X		X		
2	Considera que las actividades programadas se realizan en menos tiempo del programado en el cronograma.	X		X		X		
3	Considera que posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	X		X		X		
4	Considera que servidores de la entidad cuenta con las capacidades para realizar su labor.	X		X		X		
5	Considera que, en ausencia de su jefe inmediato, asume la responsabilidad.	X		X		X		
6	Considera que tiene iniciativa y compromiso frente metas y retos asumidos por unidad orgánica.	X		X		X		
7	Considera que es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	X		X		X		
8	Considera que, aunque no se lo soliciten, brinda más tiempo del requerido.	X		X		X		
9	Considera que posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	X		X		X		
10	Considera que se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación para la mejor realización de sus tareas.	X		X		X		
	Eficiencia							
11	Con la misma cantidad de recursos financieros se cumplen y se superan las metas programadas.	X		X		X		
12	Existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad.	X		X		X		



13	Considera que las instalaciones, mobiliario y equipos informáticos, facilitan las labores.	X		X		X	
14	Considera que el presupuesto asignado a la unidad orgánica es el necesario para cumplir con las labores encomendadas	X		X		X	
Efectividad							
15	Considera que se cumple con los acuerdos y tareas establecidas en el tiempo programado.	X		X		X	
16	Considera que se cumple con las actividades oportunamente aun si los recursos no son los más adecuados.	X		X		X	
17	Considera que comparte información de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad orgánica	X		X		X	
18	Considera que aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Anatoly R. Bedriñana Córdova DNI: 10484178

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

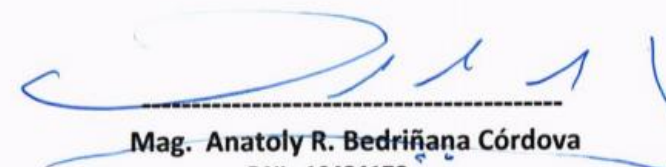
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

14 de junio del 2021


 Mag. Anatoly R. Bedriñana Córdova
 DNI: 10484178

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	GESTIÓN ADMINISTRATIVA 22 Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANEACIÓN							
1	Tiene usted conocimiento de la visión del CONADIS.	X		X		X		
2	Como servidor se compromete a cumplir con la misión y visión de la institución	X		X		X		
3	Considera que la Secretaría General, realiza y ejecuta las funciones basadas en objetivos y metas claras.	X		X		X		
4	Considera que los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.	X		X		X		
5	Considera que tiene conocimiento de los principales instrumentos de gestión y su aplicación en su unidad orgánica.	X		X		X		
6	Considera que los instrumentos de Gestión se encuentran actualizados.	X		X		X		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera que conoce sus funciones y actividades a desarrollar.	X		X		X		
8	Considera que los trabajadores de su unidad orgánica, están distribuidos de acuerdo a su especialidad y perfil para el cumplimiento de sus tareas.	X		X		X		
9	Considera que se trabaja en forma coordinada con los Órganos en Línea y unidades orgánicas.	X		X		X		
10	Considera que la coordinación entre el jefe y los trabajadores es constante.	X		X		X		
11	Considera que se trabaja en equipo en su unidad orgánica.	X		X		X		
12	Considera que, en las reuniones de los equipos de trabajo de su unidad orgánica, se intercambian ideas y criterios.	X		X		X		

13	Considera que su jefe inmediato toma decisiones acertadas.	X		X		X	
14	Considera que las decisiones son tomadas en equipo, en su unidad orgánica.	X		X		X	
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No
15	Considera que su jefe inmediato delega eficazmente funciones y responsabilidades.	X		X		X	
16	Considera que su jefe inmediato, ejerce un liderazgo en la unidad orgánica.	X		X		X	
17	Considera que la comunicación es fluida en su unidad orgánica.	X		X		X	
18	Considera que como trabajador que su unidad orgánica, existe una política de puertas abiertas y comunicación horizontal.	X		X		X	
	Control	Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera que se realiza un monitoreo permanente sobre el avance de la ejecución y cumplimiento de metas.	X		X		X	
20	Considera que se realiza con frecuencia la verificación y supervisión de los trabajos que se realizan en las áreas.	X		X		X	
21	Considera que se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia	X		X		X	
22	Considera que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mag. Katherine R. Falcon Oblitas DNI: 29471146**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

14 de Junio del 2021

Mag. **Katherine R. Falcon Oblitas**
DNI: 29471146

Gestión administrativa y la productividad laboral, en la Secretaría General del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, 2021

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

Nº	PRODUCTIVIDAD LABORAL 18 Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficacia							
1	Considera que se cumple con las metas dentro de los plazos establecidos.	X		X		X		
2	Considera que las actividades programadas se realizan en menos tiempo del programado en el cronograma.	X		X		X		
3	Considera que posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	X		X		X		
4	Considera que servidores de la entidad cuenta con las capacidades para realizar su labor.	X		X		X		
5	Considera que, en ausencia de su jefe inmediato, asume la responsabilidad.	X		X		X		
6	Considera que tiene iniciativa y compromiso frente metas y retos asumidos por unidad orgánica.	X		X		X		
7	Considera que es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	X		X		X		
8	Considera que, aunque no se lo soliciten, brinda más tiempo del requerido.	X		X		X		
9	Considera que posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	X		X		X		
10	Considera que se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación para la mejor realización de sus tareas.							
	Eficiencia							
11	Con la misma cantidad de recursos financieros se cumplen y se superan las metas programadas.	X		X		X		
12	Existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad.	X		X		X		



13	Considera que las instalaciones, mobiliario y equipos informáticos, facilitan las labores.	X		X		X	
14	Considera que el presupuesto asignado a la unidad orgánica es el necesario para cumplir con las labores encomendadas	X		X		X	
	Efectividad						
15	Considera que se cumple con los acuerdos y tareas establecidas en el tiempo programado.	X		X		X	
16	Considera que se cumple con las actividades oportunamente aun si los recursos no son los más adecuados.	X		X		X	
17	Considera que comparte información de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad orgánica	X		X		X	
18	Considera que aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mag. Katherine R. Falcon Oblitas DNI: 29471146**

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

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

14 de Junio del 2021



Mag. Katherine R. Falcon Oblitas
DNI: 29471146

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	GESTIÓN ADMINISTRATIVA 24 Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANEACIÓN							
1	Tiene usted conocimiento de la visión del CONADIS.	X		X		X		
2	Como servidor se compromete a cumplir con la misión y visión de la institución	X		X		X		
3	Considera que la Secretaría General, realiza y ejecuta las funciones basadas en objetivos y metas claras.	X		X		X		
4	Considera que los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.	X		X		X		
5	Considera que tiene conocimiento de los principales instrumentos de gestión y su aplicación en su unidad orgánica.	X		X		X		
6	Considera que los instrumentos de Gestión se encuentran actualizados.	X		X		X		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera que conoce sus funciones y actividades a desarrollar.	X		X		X		
8	Considera que los trabajadores de su unidad orgánica, están distribuidos de acuerdo a su especialidad y perfil para el cumplimiento de sus tareas.	X		X		X		
9	Considera que se trabaja en forma coordinada con los Órganos en Línea y unidades orgánicas.	X		X		X		
10	Considera que la coordinación entre el jefe y los trabajadores es constante.	X		X		X		
11	Considera que se trabaja en equipo en su unidad orgánica.	X		X		X		
12	Considera que, en las reuniones de los equipos de trabajo de su unidad orgánica, se intercambian ideas y criterios.	X		X		X		

13	Considera que su jefe inmediato toma decisiones acertadas.	X		X		X	
14	Considera que las decisiones son tomadas en equipo, en su unidad orgánica.	X		X		X	
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No
15	Considera que su jefe inmediato delega eficazmente funciones y responsabilidades.	X		X		X	
16	Considera que su jefe inmediato, ejerce un liderazgo en la unidad orgánica.	X		X		X	
17	Considera que la comunicación es fluida en su unidad orgánica.	X		X		X	
18	Considera que como trabajador que su unidad orgánica, existe una política de puertas abiertas y comunicación horizontal.	X		X		X	
	Control	Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera que se realiza un monitoreo permanente sobre el avance de la ejecución y cumplimiento de metas.	X		X		X	
20	Considera que se realiza con frecuencia la verificación y supervisión de los trabajos que se realizan en las áreas.	X		X		X	
21	Considera que se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia	X		X		X	
22	Considera que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Felipe Guizado Oscco DNI: 31169557

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA (TEMÁTICO)

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

12 de Junio del 2021



Dr. FELIPE GUIZADO OSCCO
DNI: 31169557

Gestión administrativa y la productividad laboral, en la Secretaria General del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, 2021

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

Nº	PRODUCTIVIDAD LABORAL 18 Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficacia							
1	Considera que se cumple con las metas dentro de los plazos establecidos.	X		X		X		
2	Considera que las actividades programadas se realizan en menos tiempo del programado.	X		X		X		
3	Considera que posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	X		X		X		
4	Considera que los servidores de la unidad cuentan con las capacidades para realizar su labor.	X		X		X		
5	Considera que los servidores de la unidad son responsables en la realización de las tareas y actividades.	X		X		X		
6	Considera que tiene iniciativa y compromiso frente metas y retos asumidos por la unidad orgánica.	X		X		X		
7	Considera que es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	X		X		X		
8	Considera que, aunque no se lo soliciten, brinda más tiempo del requerido, para la realización de sus labores.	X		X		X		
9	Considera que posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	X		X		X		
10	Considera que se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación para la mejor realización de sus tareas.							
	Eficiencia							
11	Con la misma cantidad de recursos financieros se cumplen y se superan las metas programadas.	X		X		X		
12	Existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad.	X		X		X		

13	Considera que las instalaciones, mobiliario y equipos informáticos, facilitan las labores.	X		X		X	
14	Considera que el presupuesto asignado a la unidad orgánica es el necesario para cumplir con las labores encomendadas	X		X		X	
	Efectividad						
15	Considera que se cumple con los acuerdos y tareas establecidas en el tiempo programado.	X		X		X	
16	Considera que se cumple con las actividades oportunamente aun si los recursos no son los más adecuados.	X		X		X	
17	Considera que comparte información de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad orgánica	X		X		X	
18	Considera que aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Felipe Guizado Oscoco DNI: 31169557**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA (TEMÁTICO)**

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

12 de Junio del 2021



Dr. FELIPE GUIZADO OSCOCO
DNI: 31169557

BASE DE DATOS DE VARIABLE DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA																						
Personas	PLANIFICACIÓN				ORGANIZACIÓN								DIRECCIÓN						CONTROL			
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22
1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5
2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	1	4	5	1	4
7	5	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	1	4	5	4
8	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
9	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	1	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5
10	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3
11	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
12	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3
14	4	1	4	5	2	2	4	1	5	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5
15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5
16	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	5	2
17	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
18	1	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	1	4	4	5
19	5	1	4	4	5	5	4	4	5	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
20	5	5	5	4	5	1	5	4	2	5	4	5	1	4	5	4	5	5	4	5	5	2
21	5	5	4	3	5	5	4	3	5	2	3	5	4	3	4	3	5	4	2	4	1	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	5
24	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
25	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4
27	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
28	1	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
29	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
30	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
33	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
34	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
35	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5

35	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
37	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
38	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
39	5	5	4	3	5	5	4	2	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	2	4	4	4	4
40	4	4	2	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
41	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5
42	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
43	5	1	3	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
44	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
46	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
47	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
48	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
49	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5
50	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
51	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5
52	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5
55	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
56	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
57	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
58	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
59	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5
60	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4
61	5	5	5	4	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
62	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4
63	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
64	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
65	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
66	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
67	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
68	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5
69	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
70	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
73	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
72	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
73	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	
74	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	
75	4	4	3	5	2	4	4	4	4	1	4	5	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
76	2	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	3	5	3	4	5	
77	4	4	4	5	3	5	4	1	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	
78	4	5	5	2	5	2	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
79	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	3	4	5	5	
80	4	2	5	3	5	5	3	2	4	5	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	
81	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	
82	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	
83	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	
84	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
85	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
86	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	
87	4	4	3	5	2	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	
88	2	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	3	5	3	4	5	5	
89	4	4	4	5	3	5	4	1	4	4	3	5	4	4	5	1	4	2	4	3	3	5	5	
90	4	5	2	5	5	2	3	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	
91	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	3	4	5	5	
92	4	2	5	3	5	5	1	2	4	5	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	
93	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	3	5	3	4	4	2	5	5	5	
94	4	4	4	1	4	3	2	3	4	5	4	5	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	
95	2	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	2	
96	4	1	4	1	4	3	4	3	4	5	4	1	4	2	3	4	2	3	4	3	5	4	4	

DATOS VARIABLE DE LA PRODUCTIVIDAD

Personas	EFICACIA										EFICIENCIA				EFECTIVIDAD			
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18
1	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3
2	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5	4
5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
6	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
7	4	1	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4
8	2	5	2	3	5	5	5	4	5	4	4	1	5	4	2	4	5	5
9	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4
10	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	5
12	4	5	5	3	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5
13	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5
14	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
15	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4
16	2	2	5	3	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4
17	4	1	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
18	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4
19	4	5	4	5	4	5	4	5	1	4	5	5	4	5	4	5	5	5
20	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
21	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
23	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1	4	1
24	4	1	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
25	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	2	3	2	5
26	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3
27	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4	5	4	5	2
28	5	5	4	3	2	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	5
29	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5		3	2	4

29	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	2	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
32	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
33	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	2	1
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
37	5	4	5	5	1	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
38	3	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	4	5
39	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4
40	2	4	4	4	4	4	4	1	5	3	4	4	5	4	2	5	3
41	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4
42	5	5	5	5	1	1	5	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
44	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
45	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
46	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4
47	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	3	4	3	4
48	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
49	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
50	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	3	4	4	5
51	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5
52	5	3	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5
55	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4
56	2	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3
57	5	4	2	5	5	2	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4
58	3	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	3	2	3
59	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
60	2	4	4	4	4	4	4	1	5	3	4	4	5	4	4	5	3
61	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
63	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5

64	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
65	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
66	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
67	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
68	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
69	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
70	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
71	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	2	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
75	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4
76	3	3	4	4	4	4	5	2	5	3	4	5	4	5	4	2	3	4
77	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5
78	2	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4
79	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5
80	4	4	4	3	4	3	2	1	5	3	3	4	5	4	4	5	3	4
81	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
82	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	2	5	5	5
83	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4
84	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4
85	2	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4
86	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5
87	5	3	5	5	5	5	3	4	1	5	3	5	4	5	5	5	5	5
88	2	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	3	2	3	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	1	4	1	5	5
90	4	5	2	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4
91	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	5	4	2	4	2	3	4
92	5	4	3	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5
93	2	3	4	3	5	4	4	2	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4
94	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5
95	4	4	3	3	4	3	2	1	5	3	3	3	5	4	4	5	3	4
96	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	3	3	2	4	4

CUESTIONARIO 1 Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en la Secretaría General del CONADIS, 2021

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) servidores, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de tema del proyecto de investigación.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad
- Lea determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.

El significado de cada número es: 1=Totalmete en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo

***Obligatorio**

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

" GESTIÓN ADMINISTRATIVA"

1. Tiene usted conocimiento de la visión del CONADIS. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. Considera que se compromete con la visión de su institución. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO 2 Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en la Secretaría General del CONADIS, 2021

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) servidores, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de tema del proyecto de investigación.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.

El significado de cada número es: 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo

VARIABLE "PRODUCTIVIDAD LABORAL"

Descripción (opcional)

1. Considera usted que se cumple con las metas dentro de los plazos establecidos en su unidad orgánica. * *

- totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. Considera que las actividades programadas se realizan en menos tiempo del programado en el cronograma. * *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

*Resultado1_gest_Adm.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Tabla de frecuencia
Gráfico de sectores
Log
Frecuencias
Título
Gestión Administrativa
Notas
Estadísticos
Tabla de frecuencia
Título
Planeación
Organización
Dirección
Control
Gráfico de sectores
Título
Planeación
Organización
Dirección
Control
Análisis de fiabilidad
Notas
Escala: TODAS LAS VARIAB
Frecuencias
Notas
Log
Frecuencias
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Estadísticos
Tabla de frecuencia
Título
Productividad Laboral
Eficacia
Eficiencia

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	40

Variable Gestión Administrativa

1.- Análisis de fiabilidad ALFA DE CRONBACH

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
		96	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	96	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Análisis de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.901	22

IBM SPSS Statistics Processor está listo | H: 130, W: 563 pt

*Resultado24 [Documento24] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
Registro
Frecuencias
Título
Notas
Estadísticos
Tabla de frecuencia
Título
GestionAdministrativa
Planificacion
Organizacion
Direccion
Control
Gráfico de barras
Título
GestionAdministrativa
Planificacion
Organizacion
Direccion
Control

Tabla de frecuencia

Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	12,5	12,5	12,5
	Regular	34	35,4	35,4	47,9
	Eficiente	50	52,1	52,1	100,0
Total		96	100,0	100,0	

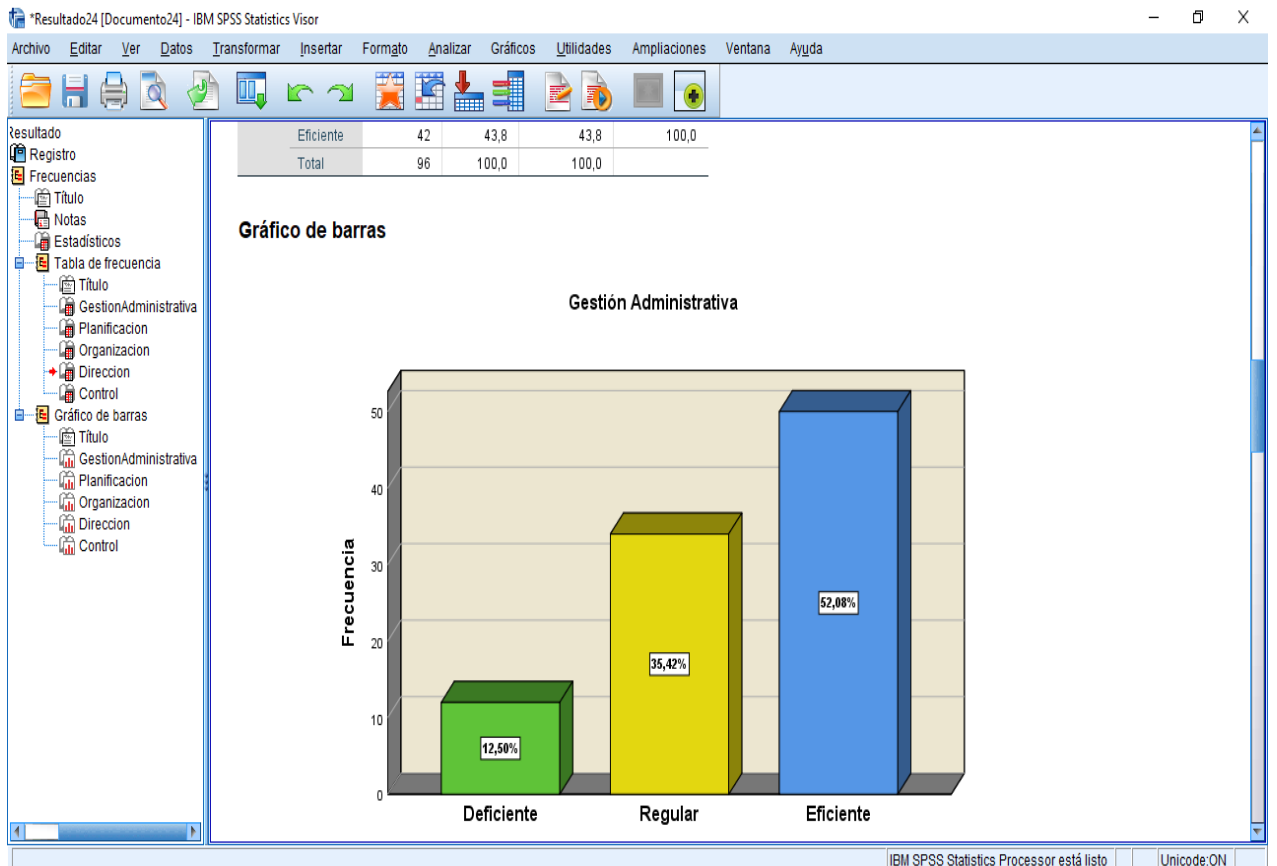
Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	14,6	14,6	14,6
	Regular	38	39,6	39,6	54,2
	Eficiente	44	45,8	45,8	100,0
Total		96	100,0	100,0	

Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	19	19,8	19,8	19,8
	Regular	34	35,4	35,4	55,2
	Eficiente	43	44,8	44,8	100,0
Total		96	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON
01:24
19/07/2021



*Resultado35 [Documento35] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuencia
 - Título
 - ProductividadLaboral
 - Eficacia
 - Eficiencia
 - Efectividad
 - Gráfico de barras
 - Título
 - ProductividadLaboral
 - Eficacia
 - Eficiencia
 - Efectividad

Tabla de frecuencia

ProductividadLaboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	15	15,6	15,6	15,6
Regular	29	30,2	30,2	45,8
Eficiente	52	54,2	54,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

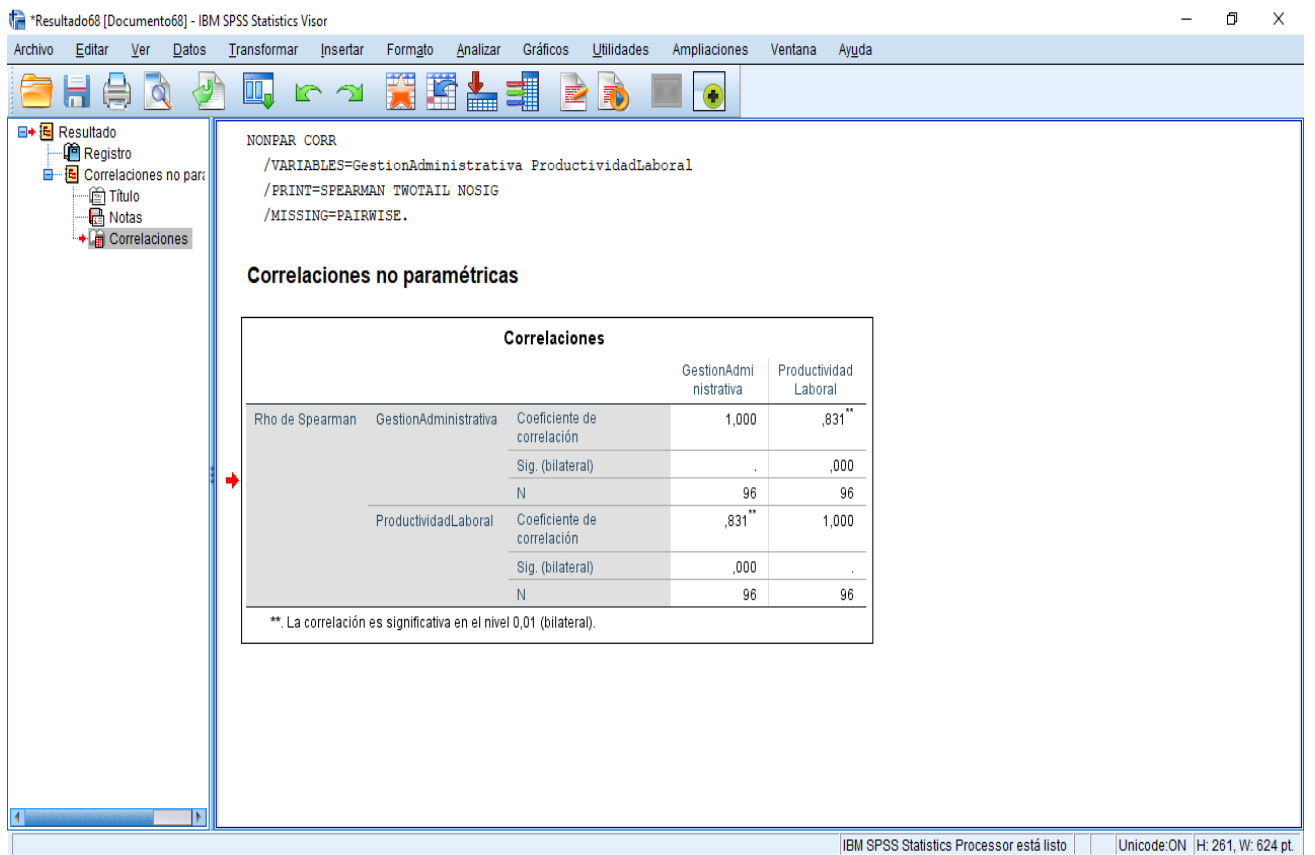
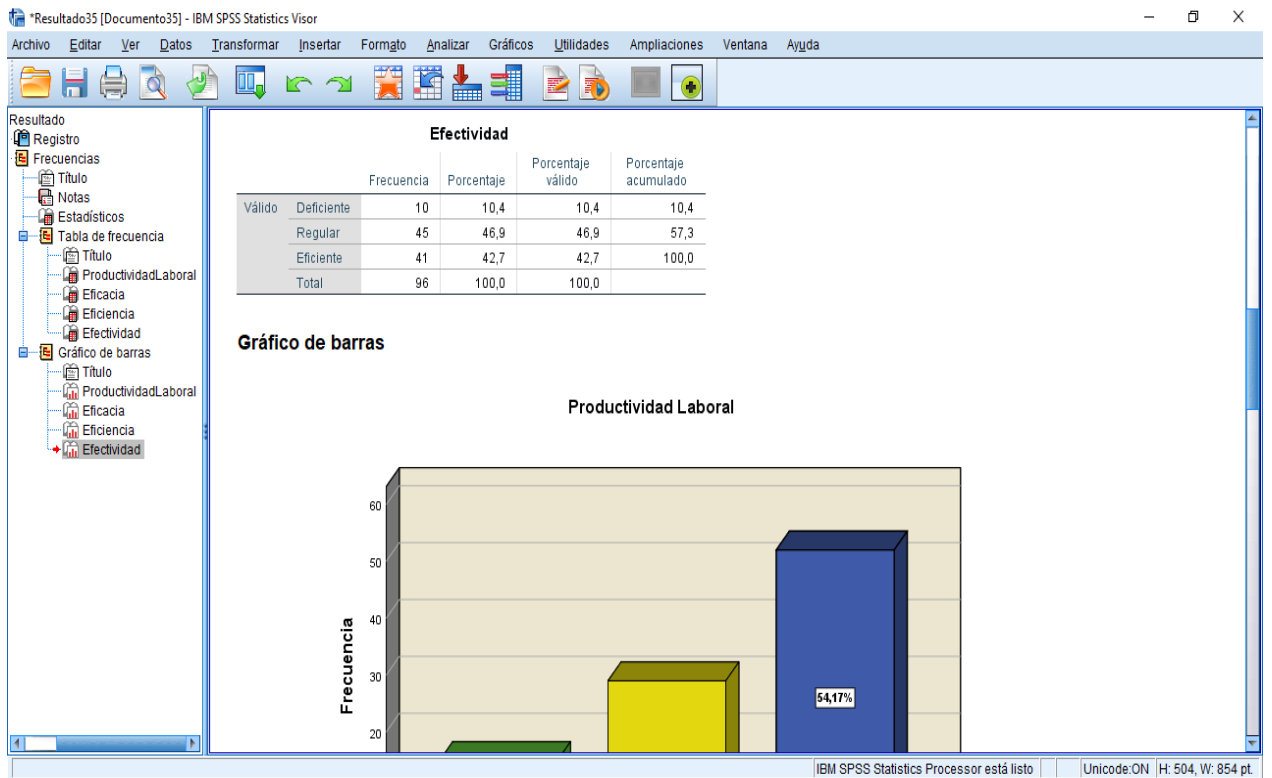
Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	16	16,7	16,7	16,7
Regular	38	39,6	39,6	56,3
Eficiente	42	43,8	43,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	13	13,5	13,5	13,5
Regular	32	33,3	33,3	46,9
Eficiente	51	53,1	53,1	100,0

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 504, W: 854 pt.



*Resultado70 [Documento70] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Título
 Notas
 Correlaciones

```

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.
DATASET CLOSE ConjuntoDatos3.
NONPAR CORR
/VARIABLES=Planeación ProductividadLaboral
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Planeación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
ProductividadLaboral	ProductividadLaboral	Coefficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

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

Área del procesador IBM SPSS Statistics P Área del procesador Unicode:ON H: 261, W: 605 pt

*Resultado72 [Documento72] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Título
 Notas
 Conjunto de dato
 Correlaciones

```

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos6.
NONPAR CORR
/VARIABLES=Organizacion ProductividadLaboral
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos6]

Correlaciones			Organizacion	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Organizacion	Coefficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
ProductividadLaboral	ProductividadLaboral	Coefficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON H: 261, W: 615 pt

*Resultado74 [Documento74] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no par:
 Título
 Notas
 Conjunto de dato
 Correlaciones

```

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos5.
NONPAR CORR
/VARIABLES=Direccion ProductividadLaboral
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos5]

Correlaciones			Direccion	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Direccion	Coefficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
ProductividadLaboral	ProductividadLaboral	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 261, W: 595 pt.

*Resultado75 [Documento75] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no par:
 Título
 Notas
 Correlaciones

```

SAVE OUTFILE='D:\Desktop\MAESTRIA TESIS 2021\ALFA DE CROBACH\Sin titulo6.sav'
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos4.
DATASET CLOSE ConjuntoDatos5.
NONPAR CORR
/VARIABLES=Control ProductividadLaboral
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Control	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
ProductividadLaboral	ProductividadLaboral	Coefficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 261, W: 591 pt.

Resultado1_gest_Adm.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Resultado
 - Análisis de fiabilidad
 - Notas
 - Escala: TODAS
 - Título
 - Estadístico
 - Título
 - Resumen
 - Título
 - Estadístico
 - Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: TODAS
 - Estadístico
 - Estadístico
 - Descriptivos
 - Notas
 - Explorar
 - Notas
 - GAD
 - Explorar
 - Notas
 - Explorar
 - Título
 - Notas
 - Resumen del p
 - Pruebas de no
 - GAD
 - Análisis de fiabilidad
 - Notas
 - Escala: TODAS
 - Título
 - Resumen
 - Estadístico

Dos mitades de Guttman

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,863
		N de elementos	11 ^a
	Parte 2	Valor	,775
		N de elementos	11 ^b
	N total de elementos		22
Correlación entre formas			,794
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,885
	Longitud desigual		,885
Dos mitades de Guttman			,880

a. Los elementos son: ítem1, ítem2, ítem3, ítem4, ítem5, ítem6, ítem7, ítem8, ítem9, ítem10, ítem11.

b. Los elementos son: ítem12, ítem13, ítem14, ítem15, ítem16, ítem17, ítem18, ítem19, ítem20, ítem21, ítem22.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ítem1	95,2917	41,619	,806	.	,889
ítem2	94,9167	43,572	,696	.	,893
ítem3	94,9167	43,782	,578	.	,895
ítem4	95,0521	46,176	,253	.	,903
ítem5	94,9896	42,116	,749	.	,891
ítem6	95,0313	44,241	,459	.	,898
ítem7	94,9479	43,924	,598	.	,895
ítem8	94,8542	43,452	,626	.	,894



Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Persona con Discapacidad
CONADIS

CONADIS

Comisión Nacional para la Integración
de la Persona con Discapacidad

Plaza de Gobierno s/n
CORREO: Anatoly Peres R
20422700011 ext.
Secretaría General
Módulo: Rincón del León del Inca
Lima - Perú 21.06.2021 20:11:22

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 21 de Junio del 2021

CARTA N° D000006-2021-CONADIS-SG

Señora

DIANA ROXANA SANCHEZ MEDINA

Jr. Libertad N° 3655 Urb. Perú

San Martín de Porres

Correo: dexanxo@gmail.com

Presente.-

Asunto : Autorización la aplicación de instrumento para recolección de datos para realización de la tesis de la Maestría en Gestión Pública.

Referencia : CARTA N° D002-2021-CONADIS-DRSM (21Junio2021)

Me dirijo a usted en mi calidad de Secretario General del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, a fin de brindar respuesta a lo solicitado.

Que, conforme a su pedido efectuado en el documento de la referencia, se le autoriza a la aplicación de instrumento para recolección de datos para realización de la tesis de la Maestría en Gestión Pública, con el tema de Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en la Secretaría General del CONADIS.

Asimismo, para cualquier tipo de coordinación o consulta podrá hacerlo con la asesora de la Secretaría General, Sra. Katherine Falcon Oblitas al correo: kfalcon@conadispenu.gob.pe.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para expresarle nuestra mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

Anatoly Renán Bedriñana Córdova
Secretario General

Consejo Nacional para la Integración de la
Persona con Discapacidad – CONADIS