



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Percepción del control interno y la gestión educativa en la
productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Castañeda Castro, Mirtha (ORCID: 0000-0001-8848-1344)

ASESOR:

Dr. Méndez Vergaray, Juan (ORCID: 0000-0001-7286-0534)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis hijos Álvaro y Arnaldo que con tanto amor y comprensión han apoyado mi esfuerzo en esta larga tarea llena de satisfacciones. Así mismo, a Jorge que tiene un merecido reconocimiento pues me ofreció su ayuda de todo corazón, para que se concrete con éxito la finalización de mis estudios y a mi ángel mi madre Vicky que cuando empecé a estudiar este doctorado estuvo viva aun y me dijo sé que lograras tu objetivo de llegar a ser una Dra., en gestión pública.

Agradecimiento

Al Dr. Juan Méndez ejemplo de dedicación docente, por su asesoría, motivación y grandioso apoyo en todo el desarrollo de mi tesis, cumpliendo así mi objetivo y logrando obtener mi grado de doctor. A mi alma mater, Universidad Cesar Vallejo que me vieron crecer en mis conocimientos académicos.

Al Dr. Luis Garay Peña, Dra. Gladys Cárdenas y todos los maestros del doctorado de gestión pública y gobernabilidad, por guiarme, asesorarme en las diferentes etapas de este doctorado.

A los directores Cleto Roca Jara y José Ballarta de los colegios donde se realice la investigación, sin este apoyo no hubiera realizado esta tesis.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| Resumo | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 7 |
| III. METODOLOGÍA | 23 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 24 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 25 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 27 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 28 |
| 3.5. Procedimientos | 30 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 31 |
| 3.7. Aspectos éticos | 31 |
| IV. RESULTADOS | 32 |
| V. DISCUSIÓN | 49 |
| VI. CONCLUSIONES | 54 |
| VII. RECOMENDACIONES | 57 |
| VIII. PROPUESTAS | 59 |
| REFERENCIAS | 63 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 <i>Distribución de la población por colegios</i> | 27 |
| Tabla 2 <i>Percepción del control interno en las instituciones de estudio</i> | 33 |
| Tabla 3 <i>Percepción del control interno por dimensiones en las instituciones de estudio</i> | 34 |
| Tabla 4 <i>Percepción de la gestión educativa en instituciones investigadas</i> | 35 |
| Tabla 5 <i>Dimensión de gestión educativa en los establecimientos educativos investigados</i> | 36 |
| Tabla 6 <i>Productividad laboral de los directores en instituciones investigadas</i> | 37 |
| Tabla 7 <i>Dimensiones de la Productividad laboral de los directores de Estudio</i> | 38 |
| Tabla 8 <i>Determinación tabla cruzada del control interno y la gestión educativa</i> | 39 |
| Tabla 9 <i>Determinación de la tabla cruzada influencia del control interno y productividad laboral</i> | 39 |
| Tabla 10 <i>Determinación de la tabla cruzada de gestión educativa y productividad laboral</i> | 40 |
| Tabla 11 <i>Determinación de la tabla cruzada control interno y eficiencia</i> | 41 |
| Tabla 12 <i>Determinación de la tabla cruzada control interno y eficacia</i> | 41 |
| Tabla 13 <i>Determinación de la tabla cruzada control interno y efectividad</i> | 42 |
| Tabla 14 <i>Prueba de normalidad de los datos de las variables y Dimensiones</i> | 43 |
| Tabla 15 <i>Regresión logística de la percepción del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho</i> | 44 |
| Tabla 16 <i>Influencia del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral</i> | 45 |

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 17 | <i>Regresión logística de la percepción del control interno y la gestión. educativa en la eficiencia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho</i> | 45 |
| Tabla 18 | <i>Influencia del control interno y la gestión educativa en la eficiencia de la productividad</i> | 45 |
| Tabla 19 | <i>Regresión logística de la percepción del control interno y la gestión educativa en eficacia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho</i> | 46 |
| Tabla 20 | <i>Influencia del control interno y la gestión educativa en la eficacia de la productividad</i> | 47 |
| Tabla 21 | <i>Regresión logística de la percepción del control interno y la gestión educativa en efectividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho</i> | 47 |
| Tabla 22 | <i>Influencia del control interno y la gestión educativa en la efectividad de la productividad</i> | 48 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1 <i>Esquema de investigación</i> | 25 |
| Figura 2 <i>Percepción del control interno en las instituciones investigadas</i> | 33 |
| Figura 3 <i>Percepción del control interno por dimensiones en las instituciones investigadas</i> | 34 |
| Figura 4 <i>Proporción de los niveles de la gestión educativa en las instituciones educativas investigadas</i> | 35 |
| Figura 5 <i>Dimensión de gestión educativa en los establecimientos educativos investigados</i> | 36 |
| Figura 6 <i>Proporción de los niveles de productividad laboral de los directores de estudio</i> | 37 |
| Figura 7 <i>Dimensiones de la productividad laboral de los directores de estudio</i> | 38 |

Resumen

En la modernidad, las instituciones educativas enfrentan el problema de cómo gestionar la actividad educativa con eficiencia y eficacia; esta situación a llevado a realizar acciones de control interno, que, sin embargo, no cumplen el rol esperado, por lo que los procesos educativos no alcanzan las metas propuestas en especial en el Perú. El objetivo de esta investigación está dirigida a determinar la influencia del control interno y la gestión educativa en la eficiencia laboral de los directores de San Juan De Lurigancho. La pesquisa de tipo básica, con enfoque cuantitativo y con un método hipotético-deductivo, se ejecutó con un diseño no experimental, transeccional, correlacional-causal. La pesquisa contó con la participación de 100 profesores de entidades públicas que respondieron a tres cuestionarios: control interno, gestión educativa y productividad laboral, previo consentimiento informado. Los resultados evidencian que las inconstantes control interno y gestión educativa, de acuerdo con el R^2 de Nagelkerke tienen una influencia de 83% en la productividad de los directores. Se concluye, que las inconstantes de estudio antecedentes tienen influencia en la inconstante productividad de los directores de San Juan de Lurigancho de acuerdo con la percepción de los docentes participantes en investigación.

Palabras clave: Administración, control, educación, productividad

Abstract

In modern times, educational institutions face the problem of how to manage educational activity efficiently and effectively; this situation has led to internal control actions, which, however, do not fulfill the expected role, so that educational processes do not reach the proposed goals, especially in Peru. The objective of this research is to determine the influence of internal control and educational management on the work efficiency of the principals of San Juan De Lurigancho. The basic research, with a quantitative approach and a hypothetical-deductive method, was carried out with a non-experimental, transectional, correlational-causal design. The research involved the participation of 100 teachers from public entities who responded to three questionnaires: internal control, educational management and labor productivity, with prior informed consent. The results show that the inconsistent internal control and educational management, according to Nagelkerke's R², have an 83% influence on the productivity of principals. It is concluded that the inconstant antecedents of the study have an influence on the inconstant productivity of the principals of San Juan de Lurigancho according to the perception of the teachers participating in the research.

Keywords: Administration control, education, productivity.

Resumo

Nos tempos modernos, as instituições educativas enfrentam o problema de como gerir eficiente e eficazmente a actividade educativa; esta situação levou à implementação de acções de controlo interno, que, no entanto, não cumprem o papel esperado, de modo a que os processos educativos não atinjam os objectivos propostos, especialmente no Peru. O objectivo desta investigação é determinar a influência do controlo interno e da gestão educativa na eficiência do trabalho dos directores das escolas de San Juan De Lurigancho. A investigação de base, com uma abordagem quantitativa e um método hipotético-dedutivo, foi realizada com um desenho não-experimental, transeccional, correlativo-causal. A investigação envolveu a participação de 100 professores de entidades públicas que responderam a três questionários: controlo interno, gestão educacional e produtividade do trabalho, com prévio consentimento informado. Os resultados mostram que o controlo interno e a gestão educacional inconsistentes, segundo o R2 da Nagelkerke, têm uma influência de 83% sobre a produtividade dos directores. Conclui-se que os antecedentes inconstantes do estudo têm uma influência na produtividade inconstante dos directores de San Juan de Lurigancho de acordo com a percepção dos professores que participam na investigação.

Palavras-chave: administração, controlo, educação, produtividade.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo moderno, una mayoría de establecimientos públicas y privadas están interesadas en implementar controles para establecer regulaciones internas; por lo tanto, tiene la capacidad de determinar los peligros e inseguridades que deben ser fiscalizados a través del sistema que precisa que cada trabajador pueda evitar el uso indebido de los recursos (Horna, 2017).

A nivel global, las instituciones públicas hacen frente a magnos retos, donde se puede incluir al sector político y sobre todo al económico que se muestran cada vez más fortuitos, regímenes más y más alertas y sobre todo reflexivos, más sensatos sobre los costos, sobre las necesidades de la comunidad que experimentan cambios velozmente sobre una fuerza laboral que va envejeciendo. La gestión de la organización cada vez pone en práctica las habilidades de los jefes de las instituciones, para poder lograr las metas planteadas bajo su gestión (Horna, 2017).

Con el transcurrir de los años el control interno no ha estado presente en las áreas de finanzas, específicamente en el área que corresponde de la tesorería y otras como es el área contable. Cuando se implementa un control interno, este debería de garantizar seguimiento de la información; por lo que de nada valdrá el compromiso que se pretenda establecer. Por lo tanto, esta acción estará unida al reconocimiento de los alcances y efectos que se den al culminar el periodo (Horna, 2017).

Así, en pleno siglo XXI el control interno se puede decir que ha sido reconocido como un instrumento que puede ser empleado para el desempeño de los objetivos que se traza la institución, siendo capaz de comunicar con relación a su gestión a las instituciones interesadas (Mendoza-Zamora et al., 2018). Las instituciones a nivel mundial se rigen por patrones estandarizados, ofreciendo consejos para el avance y desarrollo de las instituciones ya sean exclusivas o estatales basándose siempre en los resultados.

Así mismo, en la actualidad con relación al sector estatal se ha notado muchas deficiencias con relación al control interno, por esto razón es criticado por la comunidad ya que ha estado reflejando muchas deficiencias en el uso de un sistema de control interno adecuado, pues este facilita la administración de los

líderes de las empresas midiendo los avances logrados de la gestión y así detectar el incumplimiento existente para poder solucionarlos en corto tiempo (Saavedra & Delgado, 2020)

Por otro lado, en su mayoría las personas se sienten excluidas al desconocer los requerimientos que se solicitan para poder iniciar un trámite en el sector estatal. Debido a este inconveniente las instituciones se han visto obligados a implementar páginas web para poder informar a los ciudadanos esto hará que en menor tiempo posible puedan ser atendidas sus requerimientos (Medina, 2016).

La razón del impacto limitado del crecimiento económico sobre la pobreza es la falta de servicios sociales públicos. El otro es el bajo nivel de gasto público social. En la última década, el egreso social en las entidades públicas ha aumentado, en Costa Rica, El Salvador, Nicaragua y Panamá aumento, mientras que en Honduras y Panamá disminuyó. El nivel de gasto social sigue siendo bajo, pero limita la capacidad de los proyectos sociales para tener un impacto significativo; con la excepción del gasto social total per cápita, Centroamérica sigue siendo muy bajo en comparación América Latina y el Caribe (Acosta et al., 2017).

Por otro lado, las políticas empleadas en el control interno son de suma importancia en términos de operaciones, contables y financieros y mejora la gestión administradora. Sin embargo, empresas de todo el mundo han propuesto estos estándares que brindan consejos para el incremento y progreso institucional, y los estándares están vinculados con precisión y pautas de sistema de control. Una de las características del control es la confidencialidad de los informes y los efectos de los estándares a los que se adhiere a cada organización. (Machaca, 2018).

La mejora en una institución educativa se va a partir con el cambio interno de las funciones administrativas ya que se encuentran dentro de las distribuciones productivas, estando siempre al servicio del sistema estatal o el privado. Son los líderes los encargados de evaluar la gestión en la institución. (Farfán et al., 2016).

Por otro lado Cabrera et al. (2021) manifiesta que los cambios constantes que atraviesan las instituciones estatales o privadas se han ido dando, minimizando las deficiencias existentes. Así mismo, cabe destacar que un componente importante de la educación y la formación docente es la gestión educativa en la

medida que toda institución busca brindar una educación de calidad, así como también dejar de lado la burocracia y gestionar conocimiento para la transformación social (Rico , 2016). Por otra parte, en todo establecimiento el potencial siempre va a hacer la persona, es por ello por lo que se tiene que buscar herramientas, así como instrumentos que puedan ser capaces de lograr la eficiencia en la producción laboral. Las capacidades, conocimientos y habilidades son los requisitos indispensables para el crecimiento de cualquier institución (Rojas et al., 2020)

Finalmente, la debacle financiera que conduce a quebrar a las compañías, tiene como antecedentes acciones fraudulentas, manipulación financiera relacionados con la falta, ineficiencia o exiguu funcionamiento de control interno de las actividades e informes financieros que deberían consolidar la adecuada utilización del patrimonio de los aportes de dueños y ciudadanos de acuerdo al sector que corresponda (Mendoza-Zamora et al., 2018).

A nivel de Perú, la pedagógica debe de ser conducida de manera eficaz y eficiente, en donde lo planificado debe de realizarse en los tiempos establecidos, en las instituciones públicas estas deben de ajustarse a los principios de la administración, el Ministerio de educación en sus estrategias administrativas está empleando el uso de la tecnología de la informática donde cada entorno educativo como son las gerencias educativas, las unidades de gestiones educativas y las instituciones educativas deben estar entrelazadas a través de las redes, en la actualidad toda información ya sea técnico pedagógico como administrativo, deben encontrarse registrados en el sistema, pero muchas veces no es así esta problemática se hace evidente el control interno, la misión educativa y la productividad de San Juan de Lurigancho. Esta dificultad se ha notado durante la pandemia donde se pudo notar que se exige que los trabajadores encargados de la educación debían utilizar la tecnología es decir el empleo de las herramientas tecnológicas, pero se observa que la gran parte de los docentes tienen problemas para aplicar esos recursos, mostrando que existe un problema de gestión interna.

Considerando lo descrito se plantea la interrogante investigativa general: ¿Cuál es la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho?

A partir de estas disquisiciones problemáticas resulta trascendente establecer el por qué es importante realizar esta pesquisa desde una visión teórica, el estudio se realizó para analizar y explicar las relaciones causales de las inconstantes antecedentes control interno y gestión educativa, así como su consecuente productividad laboral (Ferreira & Porto, 2018), con la finalidad de aportar a cubrir el vacío causal entre estas invariantes. Sin embargo, estos resultados no podrán ser generalizados, en la medida que los participantes fueron seleccionados de manera no probabilística (Ñaupas et al., 2018). A pesar de esta contingencia, resulta relevante, en tanto servirá de incentivo para profundizar la búsqueda de enlaces teóricos entre la invariantes de estudio y el comportamiento de los colaboradores institucionales que permitan hallar nuevas formas para mejorar la productividad y al mismo tiempo dar seguridad al trabajador en un ambiente de equidad y disciplina (Y. Mendoza, 2018).

Por otro lado, la justificación pragmática implica que esta pesquisa estuvo orientada verificar que el control interno constituye una necesidad en la gestión educativa (Palmero et al., 2011) y la productividad laboral de una red educativa en el distrito de San Juan de Lurigancho, así mismo, identificar el vínculo existente entre las invariantes que servirán como un hito más para indagaciones futuras de la productividad laboral en una red de San Juan de Lurigancho en función de optimizar el control interno y la gestión educativa (Sáez, 2016).

Por otro lado, la justificación metodológica, brindará información relevante de validez y confiabilidad de los cuestionarios de control interno, gestión educativa y productividad laboral permitiendo robustecer los instrumentos y utilizarlos en interacción con otras invariantes, dando luces del comportamiento en otros contextos de los participantes (Heredia-Quito & Narváez-Zurita, 2021).

En cuanto a la justificación epistemológica, la investigación ayude a generar modelos para realizar buenas organizaciones a nivel nacional y mejorar en el campo laboral y el control interno, para brindar un buen ambiente o escenario favorable para los trabajadores, evitando inconvenientes desmesuradas y pueda tener una gestión educativa tranquila, porque, de lo contrario puede ocasionar ciertos

inconvenientes en la productividad laboral de la institución (Krueger & Funder, 2004; Mendoza, 2018; Kiliñ et al., 2015).

En ese sentido, se planteó el siguiente el objetivo general: Determinar cuál es la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho.

A partir de este planteo, se pretende alcanzar los objetivos específicos:

- Verificar cuál es la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la eficiencia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho
- Verificar cuál es la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la eficacia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho
- Verificar cuál es la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la efectividad de los directores de San Juan de Lurigancho.

Por consiguiente, se detalló la hipótesis general investigativa: Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa influyen en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho.

Así como las hipótesis específicas:

- Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa influyen en la eficiencia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho
- Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa influyen en la en la eficacia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho
- Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa influyen en la efectividad de los directores de San Juan de Lurigancho

II. MARCO TEÓRICO

Este acápite está dirigido a la comprensión y valoración del conocimiento acopiado en el transcurso de las pesquisas que antecedieron a ésta, permitiendo establecer un entramado teórico alrededor del objetivo establecido, para al final contrastarlo con los hallazgos descriptivos y causales (Mendivel et al., 2021).

En ámbito internacional, la pesquisa centrada en el control, Serrano et al. (2018) buscó evidencias de la importancia del control interno en eficiencia para gestionar el proceso financiero y la contabilidad en empresas cubanas; la pesquisa bibliométrica mostró que estas organizaciones empresariales cumplían con las normativas de control interno, constituyendo una garantía legal y razonable de datos que crea. En consecuencia, en la medida que se asume con responsabilidad este control, los resultados serán más eficaces y eficientes.

Asimismo, Lartey et al. (2017) enfocó su investigación a examinar la presencia de los procedimientos del SCI en Ghana, que incluía el contexto, los procesos comunicativos e informativos, la valoración de riesgo, el seguimiento, las acciones del control y las actividades de aparato auditor con la finalidad de asumir su rol de mediador en adecuada gobernanza que asegure la información de las finanzas confiables; con este propósito se evaluaron a 100 participantes de diversas áreas del sistema que fueron evaluados con seis componentes del COSO; cuyos resultados fueron hallados con el estadístico regresión y correlación. Los resultados evidenciaron relación significativa entre IC y la GFE del sector público; con la recomendación de auditorías privadas en aras de la transparencia e idoneidad, con el agregado de brindar incentivos al desempeño eficiente de los trabajadores.

Por otra parte, Binh, (2021) centró su pesquisa en lo inevitable que resulta la implementación autónoma de los controles internos en todas la universidades vietnamitas orientados a menguar los riesgos de gestión. La investigación se ejecutó en 23 universidades vietnamitas considerando las normativas legales orientadas a realizar las reformas pertinentes teniendo en cuenta la acción de la Banca privada y estatal. Los resultados evidenciaron inconsistencias legales que afectan la autonomía institucional que contradicen la autonomía, trayendo como consecuencia que su accionar sea inválido o por contrario no ser aplicables en la práctica, entre

las que destaca la potestad de cómo dar uso al dinero de asistencia pública asignada o los empréstitos de entidades extranjeras en condiciones propicias. Así mismo, Los resultados evidenciaron que los proyectos utilizados en parte o en su totalidad no pertenecen al erario público, en la medida que están enmarcadas a la normativa de inversión pública lo que hace que el uso de los capitales se torne engorroso; al que adiciona la ley de propiedad estatal, los precios empresariales y la normativa de impuestos. Todo este panorama afecta la ejecución como la autonomía en la utilización de los recursos financieros y el control.

En lo referente a la gestión educativa, Lajčín (2021) ejecutó una pesquisa orientada a desvelar las estrategias para afrontar situaciones complejas de la gestión desde una visión metodológica como teórica. La investigación cualitativa-cuantitativa se centró en la personalidad directrices, contexto de trabajo riguroso, contexto delimitado de escuela o en el proceso de la instrucción docente, la forma de gestionar, la sapiencia laboral, entre otros. Los resultados mostraron que existen dos factores evidentes que van a pautar la función evaluativa, por un lado, las características de disposición gerencial y por otro las situaciones concretas que pueden perturbar la labor y la calidad existencial de la salud físico-mental-emocional del gestor del trabajo. Esto lleva a entender que esta actividad está relaciona con la forma de percibir, la experticia y cómo se enfrentan las situaciones problemáticas para gestionar dentro de una institución de educación y otras circunstancias subyacentes a solucionar la atención. En consecuencia, la solución de la problemática de gestión de tener en cuenta la interdisciplinaridad; esto implica que la calidad y efectividad gerencial está enmarcado en la selección idónea de los mandos educativos en su formación y en la predictibilidad de los elementos de riesgo para realizar el afrontamiento a los problemas durante la gestión.

Por otra parte, Hickman & Anderson (2019) realizaron el abordaje de la deserción estudiantil y el impacto de los esfuerzos para evitar este fenómenos constante y creciente en las escuelas secundarias. La pesquisa cualitativa contó con el aporte de 34 colaboradores (27 mujeres y 7 hombres) del rango 17-24 años, centradas en temáticas comunicativas, refuerzo, motivacionales, comprensivas y de

afecto. Los resultados evidenciaron que el logro de los estudiantes que pudieron graduarse después de desertar estuvo ligado a que las actitudes comunicativas de los tutores fueron alentadoras, motivantes, comprensivas, afectuosas y de acompañamiento permanente; por otra parte, fue crucial que los consejeros fueron guías positivos en la planificación del éxito con metas a corto plazo para lograr metas a largo plazo. Así mismo, la reinserción a las escuelas y su graduación estuvo ligado a que los tutores les brindaron estrategias de equilibrio de los contextos vida-trabajo-familia-escuela. Finalmente, el éxito alcanzado por los mentores estuvo relacionado con la preocupación que evidenciaron por sus aprendices, mostrándose permanentemente positivos y alentadores para el logro de las metas de sus asesorados.

Además, Eremie & Agi (2020) abordaron el estudio de la TIC y cómo gestionar eficazmente el patrimonio de las escuelas en Nigeria. El estudio descriptivo contó con 255 directivos colaboradores escogidos aleatoriamente, para el que se contó dos cuestionarios: “Cuestionario de Habilidades en TIC y Gestión Eficiente de los Recursos Educativos (ICTSEMERQ)” (p. 42). La pesquisa evidenció que los directivos requieren conocer cómo funcionan los dispositivos TIC, su uso en la enseñanza, cómo realizar el almacenamiento y recuperación de la información. Por otra parte, se encontró que al adquirir estas habilidades la eficacia para gestionar el patrimonio escolar se incrementa debido al mejor registro, comunicación y responsabilidad.

En relación a la inconstante productividad laboral, Susanto & Udjiyanto (2019) ejecutaron una pesquisa que tuvo en cuenta la probabilidad de reconocer los efectos colaterales educativos y su concordancia con el rendimiento en el trabajo. La pesquisa de revisión documental utilizó la data de la “Oficina Central de Estadística de Yogyakarta y Java Central” (p. 35) en el periodo de un año per cápita, la cantidad de estudiantes, el nivel de pobreza y la producción laboral. Los resultados mostraron evidencias que los años de espera están influidos por la cantidad de años de espera la región y la ciudad además de la espera de las áreas cercanas. Por parte, el incremento educativo permite mejorar la productividad en los

países atrasados más aceleradamente que en los países avanzados. En consecuencia, la difusión educativa suscita la afinidad con el rendimiento en el trabajo.

En la misma línea, Kampelmann et al. (2018) emprendieron una investigación orientada a encontrar evidencias de cuánto impacta la educación en la producción, los costos remunerativos; así como las brechas remunerativas. Para verificar el objetivo que se plantearon, utilizaron una función de una valoración agregada y una ecuación de coste remunerativo a nivel empresarial que permite encontrar una estimación de normas de cuán impactante es el promedio del personal con diversos niveles de educación; en tanto que la ecuación de salario hace una estimación de cuán impactante es el grupo educativo en el total de salario abonado por la empresa. Los resultados evidenciaron que el prestigio educativo impacta con mayor fuerza en el rendimiento que en el coste remunerativos; además, se verificó que las empresas se vuelven más rentables al sustituir los empleados de menor nivel educativo por otros del alto nivel, fenómeno que se hace más evidente en los jóvenes y mujeres. En consecuencia, cuanto más bajo es el nivel académico del personal, es más perjudicial para el empleo.

Además, Ezoji et al. (2019) abordó el impacto de la productividad de salud y el campo educativo; con este fin se utilizó un método retrospectivo “retardo distribuido autorregresivo” (p. 333) en el rango 1974-2014, que permitiera tener información de corto y largo plazo. Las evidencias estadísticas mostraron que las inconstantes tenían una influencia positiva en la producción del trabajo a largo plazo. Por otra parte, se evidenció que el índice la salud y educación de flujo fue más grande que el índice de stock. En conclusión, salud y educación son dos inconstantes que benefician por sí mismas, pero, además, pueden considerarse como inversión de capital de personas que llevan a tener una mejor calidad de vida.

Por otra parte, en el ámbito nacional, la literatura es limitada en lo referente a artículos científicos, por lo que se recurrió a información de tesis.

La pesquisa realizada por Alvarado (2018) estuvo orientada a desvelar las evidencias de la relación causal de la manera de gestionar el proceso educativo y

del personal y, cómo estas invariantes afectan la satisfacción de los maestros. La pesquisa básica y de diseño correlacional explicativo, investigó a 140 participantes (110 maestros y 30 de administración). Los resultados dieron evidencias relacionales entre los inconstantes antecedentes de cómo gestionar el proceso educativo y del personal y la consecuente (satisfacción de los maestros) con un nivel de variabilidad de 74.1%.

Por otra parte, Rojas et al. (2020) en un trabajo con la productividad se propuso desvelar cuánto afecta el gestionar con competitividad en el rendimiento en las labores de una empresa. La pesquisa descriptiva-correlacional estuvo integrada por 78 participantes, los que fueron evaluados con un cuestionario construido exprofeso, para tal fin, se halló la validez de contenido y la confiabilidad. Los resultados demostraron que resulta trascendente diagnosticar a los ingresantes a las empresas con la finalidad de garantizar la productividad a través de un plan integral del incremento del talento humano dentro de la entidad. Asimismo, se hace hincapié en la importancia comunicacional y de confianza, al que debe adicionarse la capacitación constante del personal.

Finalmente, Melgarejo (2021) orientó su trabajo a desvelar cuánto afecta el control interno en la manera de gestionar la administración en una entidad constructora de vías. En la pesquisa cuantitativa-explicativa-básica, intervinieron 120 trabajadores. Los resultados evidenciaron que aún cuando existen efectos significativos del control interno sobre la inconstante la manera de gestionar, este porcentaje es bajo; lo que indica que la causalidad está dada por otras variables que superan el 80%.

Después de haber realizado una revisión de la literatura acerca de las investigaciones que anteceden a esta pesquisa se aborda los fundamentos teóricos que sirven de sustento a cada una de las inconstantes de trabajo.

La primera inconstante, control interno, es definida como un procedimiento que se lleva a cabo con el concurso de los miembros de dirección o administrativa de un organismo y sus otros componentes; delineado con el fin de alcanzar “la efectividad y eficiencia de las operaciones, suficiencia y confiabilidad de la

información financiera, cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables” (Estupiñán, 2015, p. 27); enfatizando en su carácter procesual y mediacional.

El enfoque actual de la inconstante, control interno (COSO) tiene en consideración que en este procedimiento están implicados la compra-venta de bienes-servicios, los contratos, como sus correspondientes pagos; además, del mantenimiento de los inventarios. Así mismo, debe tener en cuenta los riesgos en errores transaccionales que requieren autorizaciones, su validez, valuación, clasificación, los períodos registrales, además de errores en las anotaciones o resúmenes incorrectos en el mayor (Estupiñán, 2015; Junusi, 2020; Rogulenko et al., 2016).

Con la finalidad de minimizar los riesgos, este sistema para controlar genera dos tipos de control: (a) Administrativo, que tiene sus propios sistemas procedimentales, operativos y de contabilidad orientados a tener una información permanente, coordinaciones funcionales, logro de metas previstas, eficiente ejecución y adecuación a las políticas determinadas y (b) contable, orientado al registro oportuno, correcto, en las cuentas apropiadas con la finalidad de preparar los estados financieros; así mismo, viabilizar las acciones correctivas oportunas en concordancia con las autorizaciones previstas en la normativa (Estupiñán, 2015; Antón, 2020; Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2013).

De acuerdo con el enfoque contemporáneo de control COSO, son cinco componentes que están relacionados con la efectividad que se genera a partir de la manera de administrar la entidad. Al respecto, Estupiñán (2015) realiza las siguientes aseveraciones:

- Contexto de control: tiene por finalidad facilitar un contexto dinámico y estimulante de control en que está inmerso el personal. Es por esta razón que debe propugnarse la ética, los que deben ser constantemente desarrollados, en la que el líder tiene un rol propulsor del actuar de los participantes; así mismo, se debe tender al incremento de las competencias ligadas a su labor; por otra parte, las autoridades auditoras deben contar con

la experticia, entrega y comprometerse con las acciones pertinentes y oportunas en interacción con los auditores internos y externos. Además, es importante considerar el factor actitudinal, organizativo, la capacidad de delegar funciones; así como, las buenas prácticas del manejo de recursos humanos.

- Valoración de conflictos: Resulta trascendente en este proceso ser capaz de identificar los posibles riesgos que pueden interferir en el logro de los objetivos previstos. Además, prevenir las posibles estrategias para enfrentar los eventuales riesgos que puedan estar influyendo en el contexto organizativo y en salvaguarda de la competencia institucional.
- Acciones de control: son un conjunto de acciones que ejecutan los componentes de la entidad, orientados a cumplir con la política, el sistema y las acciones procedimentales previstas en la normativa institucional y legal; como autorizar, aprobar, verificar, conciliar, inspeccionar, supervisor, entre otros.
- Información y notificación: Al respecto, se visualizan dos tipos de control: (a) generales, que tienen como finalidad garantizar una actividad y su proceso correcto, la continuidad de los contratos; así como la puesta en marcha de estrategias que garanticen el buen funcionamiento del sistema Hardware y Software y (b) de aplicación, están orientados a la parte interna del sistema, cuyo funcionamiento está orientado a alcanzar un proceso integral y confiable supeditado a la autorización y validez del órgano correspondiente; en la que las interfaces implican estar relacionadas con otros sistemas de recepción y entrega de datos; en cuyo proceso cumplen un rol mediador importante las tecnologías actuales.
- Supervisión y seguimiento: son la que permiten asumir medidas pertinentes para obtener, utilizar y aplicar los recursos, por lo que resulta vital contar con datos fidedignos y adecuadas. Los datos importantes son necesarios ser identificados, aprehendidos y comunicados al personal dentro del cronograma previsto de suerte que sea posible el cumplimiento de las responsabilidades que a cada quién le corresponde.

En la realidad peruana, Por otro lado, el control interno según la ley 27785 en su artículo el 7 de considera que las acciones de circunspección son simultanea que se da para verificar posteriormente a todas las instituciones que se encuentran retienes al control, teniendo como propósito que los caudales, bienes y operaciones se deban efectuar con eficacia Se da el ejercicio prior y simultaneo que solo le atañe a las autoridades, funcionarios y personal público que tiene la responsabilidad asumida de las funciones que le son encargadas, teniendo en cuenta las normas con las que administran la organización, así como también las programaciones establecidas en sus regímenes, estatutos, manuales y disposiciones de la institución. Mientras que el control interno posterior es ejecutado por funcionarios superiores, los que se encargan de ejecutar que se dé cumplimiento a las disposiciones establecidas según los planes y su programación anual siempre evaluando y comprobando el buen uso de los recursos y bienes del Estado, como también la misión y el cumplimiento de los fines trazados y los efectos alcanzados. Todo encargado reconocido tiene la responsabilidad de controlar e inspeccionar la buena labor del control interno para lograr una buena apreciación de la gestión y el buen ejercicio de la rendición de cuentas. El líder reconocido de la institución tiene que definir las políticas institucionales, basándose a lo dispuesto por esta ley (PCM (Presidencia del Consejo de Ministros), 2002).

Así mismo, para la buena labor del control interno según lo menciona el artículo 5 de la Ley 28716, este debe ser perenne, dispuesto a lograr la integridad de la organización y las actividades institucionales, basándose en lo señalado en la Ley 27785 del artículo 7, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. La administración de la institución tiene el propósito de revisar y analizar los objetivos, con la propósito de actualizar y perfeccionar el control interno, siendo el único responsable de la supervisión de su funcionamiento (Contraloría General de la República, 2006).

Por otra parte, la segunda inconstante antecedente, gestión educativa es definida como la integración de tareas orientadas a lograr dentro de un tiempo establecido los objetivos previstos; constituyéndose en la actividad más importante y el medidor entre lo planificado y el objetivo que se desea conseguir en el campo

educativo (Torres, 2015). Al respecto, Ruiz (2012, citado en Mezher et al., 2016) consideró que la gestión apunta fundamentalmente a hacer hincapié en la acción-efecto integrativos procesuales de una entidad; sin embargo, en el campo de la educación se entiende como procesos transformacionales de los individuos, que implica que deben recibir capacitaciones instruccionales y educativas en las actividades enseñanza-aprendizaje en la relación maestros-aprendices; en una doble acción, mientras que el maestro se orienta a enseñar para que aprendan, el estudiante aprende a aprender. En concreto, esta inconstante, está orientada a lograr cambios profundos sociales en el espacio-tiempo-geográfico-cultural.

Esta inconstante de acuerdo con Mezher et al. (2016) y Frigerio (2000, citado en Farfán-Tigre et al., 2016) está constituida por cuatro instancias de gestión íntimamente relacionadas, cuyo funcionamiento es integral orientados al logro de los objetivos institucionales:

- Gestión de dirección: Tiene como función la de orientar, promover y mejorar la calidad del ámbito educativo, en la que están inmersos los diversos actores académicos, administrativos, comunitarias y de financiación; amparados en normativas legales y organizativas vigentes que tiene como elementos orientadores la misión y visión que se concretizan a través de actividades estratégicas, en la que cumple un rol transcendental el liderazgo.
- Pedagógica-académica: es el pilar en la que mueve el accionar estudiantil que apunta al logro de competencias que le permita desenvolverse con eficiencia en el ámbito socio-profesional-personal. Este proceso tiene como basamento diseñar, desarrollar, así como evaluar el currículo; motivado por la dinámica y experticia del ente académico investigador, innovador de los agentes académicos prestos al logro de las metas institucionales en función de los fundamentos teóricos que faciliten los procesos de aprendizaje.
- Gestión-comunitaria: La actitud participativa y cooperativa de los agentes de cambio de la comunidad que se evidencia en el trabajo de los padres de familia, las instituciones y otras organizaciones se convierte en uno de los pilares para alzar una calidad educacional esperada en el mundo

globalizado. Esta acción participativa constituye una alianza fundamental para la toma de decisiones concernientes con las necesidades institucionales y educativas preventivas y de provisión de insumos y de participación activa que incentiven la identidad institucional y sociocultural.

- La tarea de administración y financiación: Permite analizar las actividades institucionales relacionados con los recursos de finanza y humanos, así como el cronograma establecido con la finalidad de establecer cómo se debe manejar los datos importantes para asumir las decisiones pertinentes. Esto implica los trabajos que deben ejecutarse, así como el suministro oportuno de acervos personales, materiales y de finanzas existentes para lograr las metas y necesidades permanentes, las situaciones conflictivas; así como de los convenios, con el fin de concordar los beneficios personales y de la institución.

Asimismo, en concordancia con Mendoza & Ortiz, (2006) en esta investigación se asume la teoría del liderazgo transformacional, en la medida que en toda institución educativa resulta fundamental el comportamiento y la trascendencia que tengan los directivos en su relación con los integrantes de la comunidad educativa y cómo estos a su vez van a transmitir en los estudiantes los modelos comportamentales de organización y de acciones colectivas que estén relacionadas con las metas que se tengan que alcanzar.

Para Chiavenato (2007), ser líder implica saber cuáles son las motivaciones individuales y grupales; y a partir de él, ser capaz de conducirlos a realizar acciones de manera eficiente y eficaz dentro de una institución.

Pero, el liderazgo transformacional tiene una particularidad, el liderazgo vertical de las empresas tradicionales, da paso a una relación más horizontal en la que los integrantes de una institución se sienten iguales fomentando la capacidad autónoma y de desafío como elemento motivante de satisfacción en el trabajo; implica una suerte relacional líder-seguidor en pro de satisfacer los intereses colectivos e individuales; esta situación relacional puede asumir una forma de reforzador contingente, en la que le líder da indicaciones pertinentes para que el

seguidor realice la actividad requerida para que pueda ser pasible de recompensa; por otra parte puede asumir el rol de supervisor del desempeño sujeto a los estándares; en caso que se cumplan estos realiza los procedimientos de corrección; es decir, la razón de ser de esta postura descansa en la relación coste-beneficio (Bass, 1999).

Es importante destacar que puede tener dos formas de manifestarse; por un lado, el liderazgo transformacional que es más dinámico con tendencia a facilitar las actividades cuyos resultados están sujetos a recompensas reforzantes de sus resultados; por otro lado, el liderazgo transaccional que es menos activo y evade las acciones correctivas mientras no sean estrictamente necesarias (Bass et al., 1987). Sin embargo, ambas formas de liderazgo pueden estar presente en una persona, pero con predominancia de una de ellas.

Dentro de la actividad institucional de acuerdo con Bass (1999) y Bass et al. (1987) pueden presentarse una gama de formas de liderar, ajustándose estas a los requerimientos circunstanciales e institucionales, estas se describen a continuación:

- El Laissez-Faire, no representa realmente una postura de liderazgo en la medida que su aporte es exiguo en la acción directiva y de soporte a los participantes, debido a que evaden su rol; evidenciando un perfil desorganizado que conlleva a un accionar indolente e irresponsable de los seguidores.
- El liderazgo por excepción tiene como característica el dejar hacer; sin embargo, es capaz de asumir un rol activo excepcionalmente, en circunstancias problemáticas en las que es indispensable su actuar; adicionalmente, trata de no intervenir en circunstancias que pueda generar cambios en la forma de actuar habitual de los participantes.
- El liderazgo activo por excepción se caracteriza poner hacer énfasis en determinadas dificultades, lo que lleva a generar un sistema para monitorear y controlar que le permiten obtener y prever información relevante para poder actuar en forma oportuna si tiene la certeza que algo no funciona adecuadamente.

- El reforzamiento contingente clásico, permite al líder organizar objetivos concretos y los estímulos diferenciados en función del desempeño que se espera de los seguidores; implica una forma de actuar transformacional, en la medida que el actuar de los participantes es el esperado.
- Consideración personal; el líder se caracteriza por su capacidad de escuchar y comunicar de manera empática; asumiendo una actitud de preocupación por el futuro profesional, proporcionándole retos a los seguidores con la finalidad que sean capaces de acceder a puestos de mayor responsabilidad. Este es un estilo transformacional por excelencia.
- Reforzador intelectual, el líder propicia una serie de mecanismos y estrategias que permite el empoderamiento de sus seguidores a entender que son capaces de utilizar y desarrollar destrezas y habilidades para hacer frente los retos que las circunstancias le deparan; este tipo de liderazgo es más común en el ámbito familiar que en el organizacional.
- Líder motivante e inspirador, tiene como fortaleza la experticia para hacer comprender a sus seguidores que son capaces de alcanzar metas de orden superior utilizando estrategias de cambio, descubriendo sus habilidades y destrezas y alentándolos a esforzarse para alcanzar nuevas metas.
- El líder carismático; se caracteriza por tener una clara percepción de los propósitos que va acompañado de valores ético-morales, honestidad y por ser íntegros a la vista de los participantes. Destacan por ser los primeros en afrontar los problemas y de motivar y encomiar los éxitos de los demás.

Finalmente, la inconstante consecuyente productividad es concebida como el resultado directo de la eficiencia en la labor cronogramado que desempeña un trabajador en la que se espera una relación intrínseca directa entre eficiencia-productividad (Chiavenato, 2007). Así mismo, puede ser entendida como condición mental orientada a una constante superación en diferentes contextos, con la idea que cada vez las diversas tareas a las que se enfrenta pueden realizarse mejor; esto implica esfuerzo y adaptaciones permanentes a actividades de cambio permanente a las que es necesario adaptar métodos y teorías nuevas (Quesada & Villa, 2016; Vertakova & Maltseva, 2020; Sungkaew, 2020; Burda, 2018).

La productividad implica una acción rítmica-acelerada-económica que se enmarca en tres principios que utilizó Henry Ford y descritos por Chiavenato (2007):

- Aceleración, es el factor primordial consiste en la disminución del tiempo para producir, para lo cual es indispensable recurrir al urgente uso de aparatos e insumos naturales; y al mismo tiempo, conducir el producto de inmediato a los clientes.
- Rentabilidad, consiste en minimizar lo más posible los insumos existentes, transformándolos en recursos que sean posible de ser entregados antes del vencimiento de las planillas de pago y de los productos adquiridos.
- La productividad, implica el incremento de la capacidad productiva a través de un trabajo especializado que tiene como corolario una mayor remuneración del trabajador y un mayor incremento productivo.

En consecuencia, la importancia de la productividad estriba en que es el eje impulsor que permite crecer la economía; que evidentemente está íntimamente relacionada con la educación de los pueblos que apuntan a una mejor calidad de vida (Galindo & Ríos, 2015; Ezoji et al., 2019; Dae Bum, 2017; Paltasingh & Goyari, 2018; Susanto & Purwiyanta, 201); Nedomlelova & Kocourek, 2016; Thomas, 2021; Brezis & Brand, 2016).

En el proceso de la productividad en general están inmersos cinco factores íntimamente ligados: (a) el empleador, cuyos fines están orientados en especial a su posicionamiento en la esfera comercial, al incremento de la rentabilidad, búsqueda de invertir en mayor escala, brindar estabilidad de trabajo para sus colaboradores, creación de mayores fuentes de labor, (b) el trabajador, cuyas aspiraciones son entre otras, el aumento de sus remuneraciones, mejoramiento de la calidad laboral, prosperidad, tranquilidad teniendo seguridad de permanencia laboral, competitividad a través de capacitaciones, (c) la clientela, aspira encontrar costos mínimos de bienes-servicios y de alta calidad, (d) el país, que vela por evitar situaciones inflacionarias y tener los mecanismos para superarlos con eficacia, mejoramiento de la calidad de subsistencia poblacional con la creación de más fuentes de trabajo, enfrentar y evitar los problemas sociales y (d) a nivel

gubernamental, búsqueda de mecanismos para brindar mayores servicios y de mejor calidad a través de la planificación y puesta en marcha de programas eficientes (María del Rosario Quesada & Villa, 2016).

Es importante destacar que la productividad debe ser evaluada, esto se logra teniendo en consideración tres inconstantes que juegan un rol trascendental en el logro de los objetivos relacionados con la productividad, eficiencia-eficacia-efectividad, los cuales se describen a continuación:

La eficiencia, es un indicador que busca a través de procedimientos tecnológicos y financieros que permiten incrementar la eficacia; cuya expresión matemática implica que la eficiencia está dada por la división de la productividad entre la organización; es decir, esta invariante es el equivalente entre lo que se obtiene y lo que posible de obtener; de ahí que es razonable considerar la relación directa eficiencia-productividad (Chiavenato, 2007). En la misma línea, Quesada & Villa (2016) consideraron dos significados; por un lado, como una situación relacional entre la cuantía de insumos manipulados y la cuantía de insumos que se estimaron o programaron; por otra parte, se puede entender como la medida en que los insumos son aprovechados para transformarse en producto; éste se hace evidente a través de un proceso firme análisis-control de los gastos presupuestados, el cronograma previsto, entre otros (María del Rosario Quesada & Villa, 2016).

Eficacia laboral, es la habilidad que se demuestra para solucionar una estrechez de una comunidad a través de un abastecimiento de bienes en situación de excelente rendimiento, lo que está definido por la conjunción de la eficiencia del sistema empresarial con la obtención de condiciones favorables de los ingresos que requiere; en consecuencia, ésta inconstante está orientada a alcanzar las metas organizacionales desde instancias económico-político-social (Chiavenato, 2007). Asimismo, se puede entender como la asociación entre el efecto alcanzado y los efectos previstos que permitirán verificar cuánto fue logrado las metas planificadas, esta inconstante se evidencia en el impacto para alcanzar alto volumen y mejor calidad, controlando los excesos e incrementando el coste adicional (María del Rosario Quesada & Villa, 2016).

Efectividad, permite valorar cuán impactante puede ser el insumo o la prestación que se realiza en relación a la percepción de satisfacción del usuario o del impacto en el mercado (María del Rosario Quesada & Villa, 2016).

Finalmente, el proceso de la productividad debe ser entendida como un continuum en la que el factor eficiencia esta mediado por la dualidad de inconstantes: (a) internas, que pueden ser duros como la productividad, las técnicas, el ambiente y los equipos; los insumos, así como el fluido eléctrico; además, pueden ser blandos, en el que están inmersos los individuos, la institución y regímenes, las formas de trabajo, así como formas directivas que son el factor fundamental en la competitividad actual y ulterior; haciendo hincapié en evitar la rotación y más bien énfasis en la especialización, orientados a generar altos índices de rendimiento y (b) externas; están dirigidos a ejecutar los arreglos pertinentes de las estructuras, económicas, socio-demográficas, los insumos naturales, el personal, el suelo, el fluido eléctrico, los insumos primarios, la gestión gubernamental y las instalaciones, la normativa institucional, las políticas empresariales y sus estrategias y el empresariado público (María del Rosario Quesada & Villa, 2016).

III. METODOLOGÍA

3. 1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La pesquisa materia de indagación se ubica dentro de la denominadas básicas en tanto que está orientado a una función inquisitiva, de placer de hallar nuevas luces del saber; porque sirve de partida a las pesquisas aplicadas, convirtiéndose en fundamental para desarrollar las ciencias (Ñaupas et al., 2014).

Por otra parte, se enmarca dentro de indagaciones cuantitativas porque para realizar la recogida de información utiliza interrogantes que le permiten la probanza de supuestos previos medidos con herramientas válidas y confiables y tratados con estadísticos específicos que por su rigurosidad son considerados las más ideales para hallar la verdad o revelar conocimientos nuevos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Ñaupas et al., 2014).

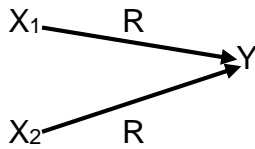
Finalmente, utiliza la metodología hipotética-deductiva que se encarga de formular leyes universales y de establecer situaciones preliminares de relevancia que conforman la antítesis cardinal para construir las teorías, esas leyes proceden de reflexiones o supuestos antes que de apreciaciones inductivas que puede tener correspondencia cómo: sí A acontece, entonces B acontece, con la posibilidad de que pueda acaecer R (A. Hernández, 2008).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño investigativo está enmarcado dentro de las no experimentales ya que tiene una función estrictamente observacional de los hechos que se han suscitado, sin intervenir en ellos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); así mismo, se considera transeccional en la medida que la data fue recogida en un único momento con la finalidad de hacer la descripción y el análisis de las inconstantes; así como sus interrelaciones (Hernández et al., 2014). Además, se enmarca dentro de los diseños correlacionales-causales en la medida que busca establecer la probable dependencia de una inconstante consecuente de otro antecedente (Ñaupas et al., 2014).

Figura 1

Representación del diseño investigativo.



Notación:

X₁= Inconstante independiente 1: Control interno.

X₂= Inconstante independiente 2: Gestión educativa.

Y= Inconstante dependiente: Productividad laboral.

R= Relación causal entre las inconstantes.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variables

Las variables son concebidas como la particularidad o los cambios que puede experimentar un fenómeno o hecho y que puede ser susceptible de medición, de controlarse y manipularse (Hernández et al., 2014; Arias, 2016). En este caso se investigarán tres inconstantes; dos independientes y una dependiente. Para el caso se entiende como inconstante independiente la que constituye al antecedente que produce efecto en la inconstante dependiente; por el contrario, la inconstante dependiente es considerada como la que recibe el impacto de la independiente (Hernández et al., 2014).

A. Inconstante independiente X₁: Control interno

Definición conceptual: el control interno es entendido como la puesta en marcha de un plan organizado y un cúmulo de metodologías y medidas que aseveren que los activos se encuentran resguardados, los registros de contabilidad son irrefutables; además, se observa eficacia en concordancia con directivas administrativas (Estupiñán, 2015).

Definición operacional: Esta inconstante está definida desde la perspectiva operacional por resultados global y de cada una de sus dimensiones: el ambiente,

evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y las actividades de función.

B. Inconstante independiente X₂: Gestión educativa

Definición conceptual: Esta inconstante es concebida como la integración de tareas orientadas a lograr dentro de un tiempo establecido los objetivos previstos; constituyéndose en la actividad más importante y el medidor entre lo planificado y el objetivo que se desea conseguir en el campo educativo (Torres, 2015).

Definición operacional: Desde este punto de vista, se entiende como los resultados obtenidos en la evaluación de los participantes en la sumatoria global, así como en la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

C. Inconstante dependiente Y: productividad laboral

Definición conceptual: Es concebida como una manera de calcular en qué medida es eficiente la labor y nuestros recursos para generar coste económico (Galindo & Ríos, 2015); (Gordillo-Salazar et al., 2020).

Definición operacional: esta inconstante es definida operacionalmente como como el resultado global y en cada una de sus dimensiones: eficiencia, eficacia y productividad.

3.2.2 Operacionalización

Se entiende por operacionalización a una serie de procesos y acciones orientadas a realizar la medición de una inconstante que están relacionadas con una teoría de mayor magnitud (Hernández et al., 2014). Por otra parte, se considera dimensión a una parte que integra una inconstante ininteligible, que es producto del proceso analítico o de su disgregación; mientras que un indicador es una conjetura, signo que posibilita la medición de una inconstante y sus dimensiones (Arias, 2016). Al respecto, la operacionalización de las inconstantes investigativas de este informe se presentan en el anexo A.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Se considera población a la agrupación de la totalidad de casos que coinciden con un repertorio de cualidades específicas (Hernández-Sampieri et al., 2018). En esta investigación, se trabajó con la población que estuvo constituida por 100 docentes de secundaria de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1

Distribución de la población por colegios.

| Colegio | N° docentes | % |
|---------|-------------|-----|
| “A” | 20 | 20 |
| “B” | 30 | 30 |
| “C” | 50 | 50 |
| Total | 100 | 100 |

Criterios de inclusión: La indagación tuvo en cuenta que participarían todos aquellos docentes de educación secundaria que firmaron el consentimiento informado, asimismo, contar con una laptop o una PC, haber cumplimentado totalmente los tres cuestionarios.

Criterios de exclusión: Se excluyeron los que no aceptaron participar, aun cuando cumplimentaron los cuestionarios, los que no completaron con dar respuesta a los tres instrumentos.

3.3.2 Muestreo

El muestreo es considerado cómo los procedimientos que se realizan con la finalidad de emprender la labor investigativa con el grupo de trabajo; este proceso puede realizarse de manera aleatoria; es decir, que cada uno de los elementos del grupo poblacional son pasibles de conformar la muestra; por otra parte, puede ser no aleatoria; es decir que, que no es posible saber la posibilidad que tienen los elementos de ser parte muestral; en esta investigación se asumió este último; además, fue intencional en la medida que se escogieron los elementos de pesquisa considerando el criterio del observador (Arias, 2016).

3.3.3 Unidad de análisis

Se entiende como unidad de análisis a cada uno de los elementos que conforman un grupo investigativo (Hernández et al., 2014), en este caso son cada uno de los docentes que consintieron participar en la pesquisa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas para acopiar la información son una serie de normativas y taxonomías orientadas al recojo de información en relación al sujeto de investigación (Hernández-Sampieri et al., 2018). En este caso se utilizó la técnica de encuesta para las tres inconstantes.

3.4.2 Instrumento para recolectar datos

Un instrumento investigativo es una herramienta que tiene como finalidad obtener información a través de un conjunto de reactivos de autoinforme que deben ser cumplimentados por el probando (Arias, 2016). En esta pesquisa se utilizó el cuestionario que es una forma de adquirir información a través de una serie de reactivos escritos que tiene relación con la inconstante, sus dimensiones e indicadores, así como también con los supuestos de indagación, que son los que finalmente se verifican (Arias, 2016; Ñaupas et al., 2014).

El trabajo investigativo fue posible con uso de tres cuestionarios que a continuación se describen:

A. Cuestionario de control interno

Este instrumento de Rodrigo Estupiñán Gaitán Fue construido en el año 2015. Permite ser aplicada en forma individual y grupal en aproximadamente 20 minutos. El instrumento consta de 12 ítems distribuidos en cinco dimensiones: ambiente de control (1-3 ítems), evaluación de riesgo (4-6 ítems), actividades de control (7-8 reactivos), información y comunicación (9-10 reactivos) y actividades de supervisión (11-12 reactivos)

- a. Validez:** la validez de constructo del instrumento se llevó a cabo con análisis factorial que demostró que la existencia de 3 factores; el modelo permitió explicar el 87 % del constructo del instrumento (Lloret-Segura et al., 2014).

- b. Confiabilidad:** El instrumento demuestra evidencias de una confiabilidad $\alpha=0.831$ que corresponde al nivel de buena consistencia interna de confiabilidad.
- c. Aplicación:** es recomendable que durante el proceso de aplicación se realice en un ambiente tranquilo, ventilado e iluminado para darle la mayor comodidad al colaborador. En este contexto pandémico el proceso de trabajo de campo se realizó con el instrumento adaptado a Google Forms y recepcionadas en Google Drive (ver anexo C).
- d. Normas de calificación:** El instrumento debe ser respondido con una escala ordinal, donde: nunca= 1; casi nunca=2; a veces = 3, casi siempre= 4 y siempre= 5. Cuyo puntaje máximo obtenido de la sumatoria de las respuestas es de 60, es por esta razón que se considera escala aditiva (Hernández et al., 2014).

B. Cuestionario de gestión educativa

Este instrumento de Abrahán Roy Rosario Flores fue construido en el año 2016. Permite ser aplicada en forma individual y grupal en aproximadamente 20 minutos. El instrumento consta de 15 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Gestión institucional (1-3 ítems), administrativa (4-8 ítems), pedagógica (9-11 reactivos), y comunitaria (12-15 reactivos).

- a. Validez:** la validez de constructo del instrumento se llevó a cabo con análisis factorial que demostró que la existencia de 2 factores; el modelo permitió explicar el 88 % del constructo del instrumento (Lloret-Segura et al., 2014).
- b. Confiabilidad:** El instrumento demuestra evidencias de una confiabilidad $\alpha =0.942$ que corresponde al nivel buena consistencia de confiabilidad.
- c. Aplicación:** es recomendable que durante el proceso de aplicación se realice en un ambiente tranquilo, ventilado e iluminado para darle la mayor comodidad al colaborador. En este contexto pandémico el proceso de trabajo de campo se realizó con el instrumento adaptado a Google Forms y recepcionadas en Google Drive (ver anexo C).
- d. Normas de calificación:** El instrumento debe ser respondido con una escala ordinal, donde: nunca= 1; casi nunca=2; a veces = 3, casi siempre= 4 y

siempre= 5. Cuyo puntaje máximo obtenido de la sumatoria de las respuestas es 75 es por esta razón que se considera escala aditiva (Hernández et al., 2014).

C. Cuestionario de productividad laboral

Este instrumento de Quesada & Villa . Fue construido en el año 2007, permite ser aplicada en forma individual y grupal en aproximadamente 20 minutos. El instrumento consta de 25 ítems distribuidos en tres dimensiones: eficiencia (1-9 ítems), eficacia (10-15 ítems) y efectividad (16-25 reactivos).

- a. Validez:** la validez de constructo del instrumento se llevó a cabo con análisis factorial que demostró que la existencia de 3 factores; el modelo permitió explicar el 86 % del constructo del instrumento (Lloret-Segura et al., 2014). La validez de constructo según el análisis factorial exploratorio elaborado en el SPSS 25.
- b. Confiabilidad:** El instrumento demuestra evidencias de una confiabilidad $\alpha=0.924$ que corresponde al nivel de buena consistencia de confiabilidad.
- c. Aplicación:** es recomendable que durante el proceso de aplicación se realice en un ambiente tranquilo, ventilado e iluminado para darle la mayor comodidad al colaborador. En este contexto pandémico el proceso de trabajo de campo se realizó con el instrumento adaptado a Google Forms y recepcionadas en Google Drive (ver anexo C).
- d. Normas de calificación:** El instrumento debe ser respondido con una escala ordinal, donde: nunca= 1; casi nunca=2; a veces = 3, casi siempre= 4 y siempre= 5. Cuyo puntaje máximo obtenido de la sumatoria de las respuestas es de 125, es por esta razón que se considera escala aditiva (Hernández et al., 2014).

3.5 Procedimientos

Con la finalidad de realizar el acopio de la información se realizaron las coordinaciones previas con las autoridades de las instituciones donde se pretendía ejecutar la labor investigativa, una vez acordado la factibilidad se informó a las autoridades de la universidad para obtener las cartas de presentación formal de la

investigación; posteriormente, se realizaron las coordinaciones con los participantes de las tres instituciones donde se realizaron los trabajos de campo para obtener el consentimiento informado. A continuación, se procedió a elaborar los cuestionarios en formato Google Forms los que fueron enviados vía correo a cada uno de los colaboradores. Las respuestas fueron recepcionadas en Google Drive para su procesamiento en Excel, la que fue trasladada al paquete estadístico SPSS 25 para el proceso estadístico.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez obtenida la información de cada uno de los participantes, ésta fue trasladada a una matriz de Excel consignando el código de cada colaborador, los ítems de cada una de las variables con sus correspondientes dimensiones. La data elaborada se trasladó al paquete SPSS 25 para su procesamiento descriptivo que se evidenciaron en tablas y figuras; mientras que el procesamiento inferencial se ejecutó con el estadístico regresión logística.

3.7 Aspectos éticos

La ética se ha convertido en el pilar de las investigaciones tanto con seres humanos y otros seres vivos, en la medida que implica respeto y consideración a los participantes que está regido por normas internacionales que garantizan la confidencialidad, el anonimato, que la información que se vierta debe ser veraz y no debe dañar la reputación de quienes participan en estos eventos; asimismo, debe contar con los protocolos y el consentimiento informado en el caso de los adultos y además del asentimiento informado en caso de menores edad; por otra parte, se debe insistir que la labor investigativa debe considerar los principios de “justicia, autonomía beneficencia y no-maleficencia” (Molina & Placencia, 2019, p. 89).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

La información acumulada permite presentar los resultados que dan una visión general del comportamiento de las variables en las tablas de frecuencias y su símil en las figuras que las representan.

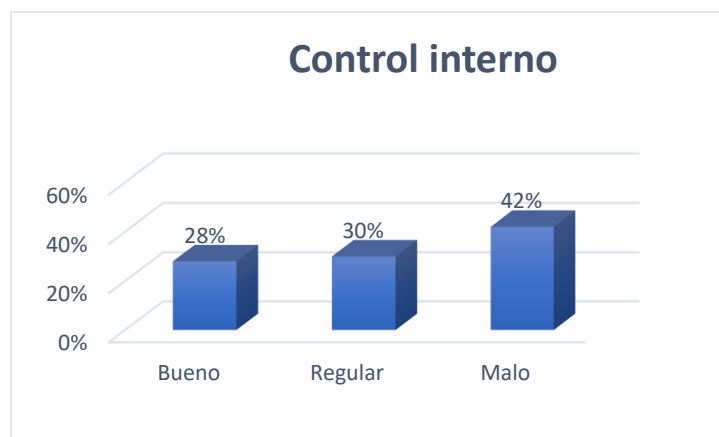
Tabla 2

Percepción del control interno en las instituciones de estudio.

| Nivel | f | % |
|---------|-----|-----|
| Bueno | 28 | 28% |
| Regular | 30 | 30% |
| Malo | 42 | 42% |
| Total | 100 | 100 |

Figura 2

Percepción del control interno en las instituciones investigadas.



El análisis descriptivo de la variable de control interno pone en conocimiento que del total de encuestados 28% que afirman que existe un buen control interno en las instituciones educativas donde se realizó el estudio, 30% menciona que este sistema de control interno es regular, mientras que 42% de encuestados percibe que no existe un buen sistema de control interno.

Se concluye que la percepción del sistema de control interno en las instituciones educativas es entre regular y mala.

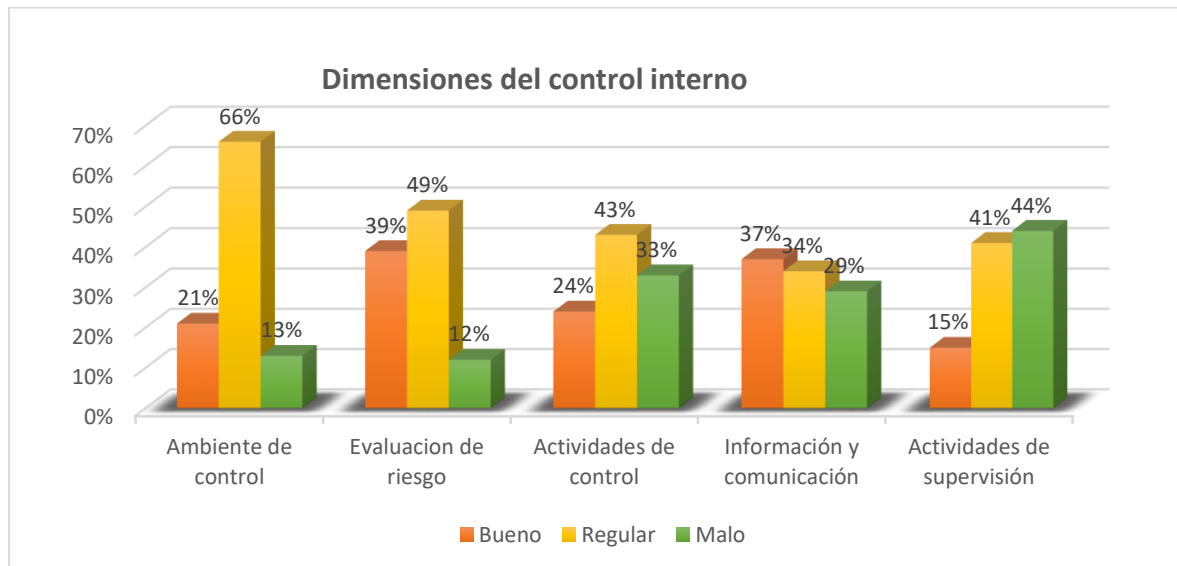
Tabla 3

Percepción del control interno por dimensiones en las instituciones de estudio.

| Nivel | Dimensiones | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|-----|----------------------|-----|------------------------|-----|----------------------------|-----|----------------------------|-----|
| | Ambiente de control | | Evaluación de riesgo | | Actividades de control | | Información y comunicación | | Actividades de supervisión | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bueno | 21 | 21 | 39 | 39 | 24 | 24 | 37 | 37 | 15 | 15 |
| Regular | 66 | 66 | 49 | 49 | 43 | 43 | 34 | 34 | 41 | 41 |
| Malo | 13 | 13 | 12 | 12 | 33 | 33 | 39 | 39 | 44 | 44 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Figura 3

Percepción del control interno en las instituciones de estudio.



El análisis descriptivo de las dimensiones: El ambiente de control muestra en su representación que 21% es buena; un 66% regular y 13% es mala. En cuanto a la evaluación de riesgo se observa que un 39% es buena, el 49% regular y un 12% es mala. En la actividad de control, 24% considera que es buena, 43% regular y 33% mala. En la actividad información y comunicación el 37% considera que es buena,

34% regular y 29% es mala. Finalmente, en la dimensión supervisión se observa 15% consideran que es buena, un 41% regular y un 44% mala.

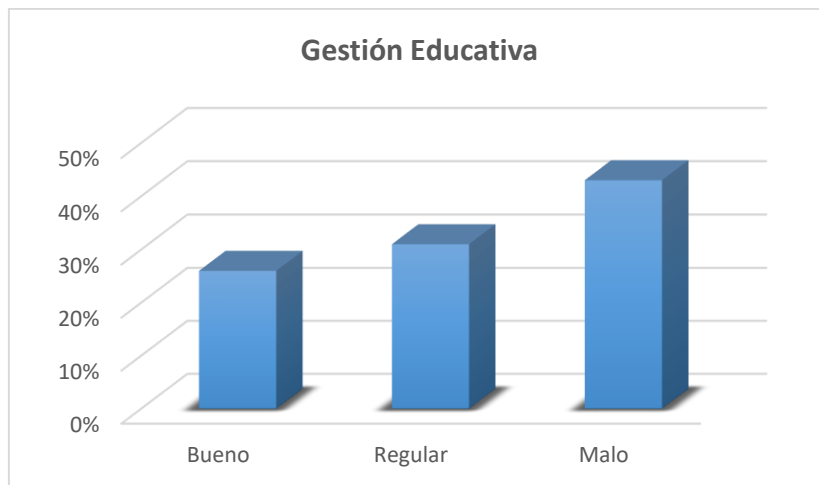
Tabla 4

Percepción de la gestión educativa en los colegios de San Juan de Lurigancho investigados.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bueno | 26 | 26.0 |
| Regular | 31 | 31.0 |
| Malo | 43 | 43.0 |
| Total | 100 | 100.0 |

Figura 4

Percepción de la gestión educativa en tres colegios de san juan de Lurigancho.



El análisis descriptivo de la segunda variable gestión educativa muestra que 26% de los participantes percibe que es buena, 31% regular y 43% que es mala la gestión educativa en los centros investigados.

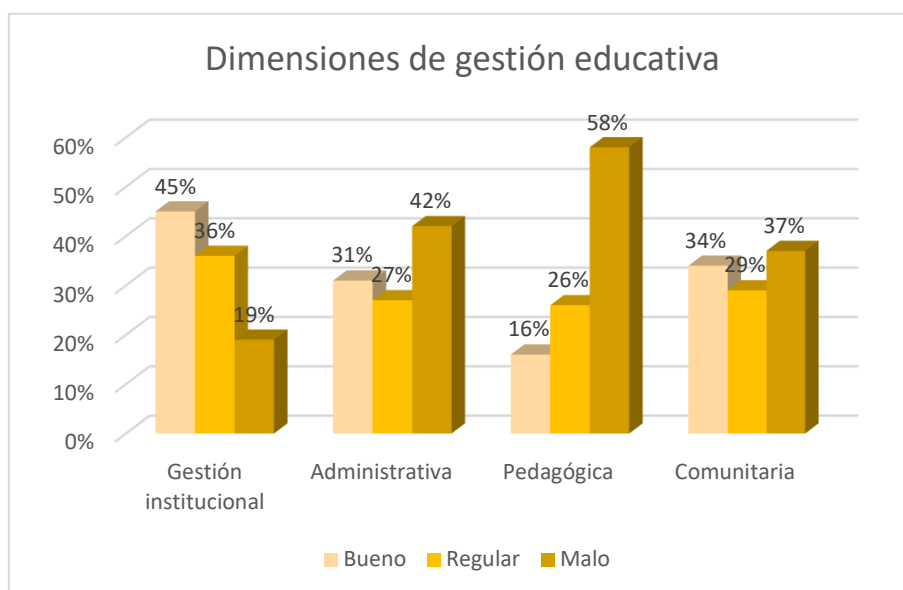
Tabla 5

Percepción de la gestión educativa en las instituciones investigadas por dimensiones

| Nivel | Dimensiones de la gestión educativa | | | | | | | |
|---------|-------------------------------------|-----|----------------|-----|------------|-----|-------------|-----|
| | Gestión institucional | | Administrativa | | Pedagógica | | Comunitaria | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bueno | 45 | 45 | 31 | 31 | 31 | 31 | 34 | 34 |
| Regular | 36 | 36 | 27 | 27 | 27 | 27 | 29 | 29 |
| Malo | 19 | 19 | 42 | 42 | 42 | 42 | 37 | 37 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Figura 5

Percepción de la gestión educativa por dimensiones.



El análisis descriptivo de las dimensiones de la gestión educativa, se encuentran evidencias que en lo referente a la gestión institucional: el 45% percibe que es buena, 36% regular y 19% mala. En la extensión administrativa, la percepción del 31% es buena, 27% regular y 42% es mala. En lo pedagógico, un 16% percibe es

buena, 26% regular y un 58% es mala. Con relación a la extensión comunitaria un 34% considera que es buena, 29% regular y 37% es mala.

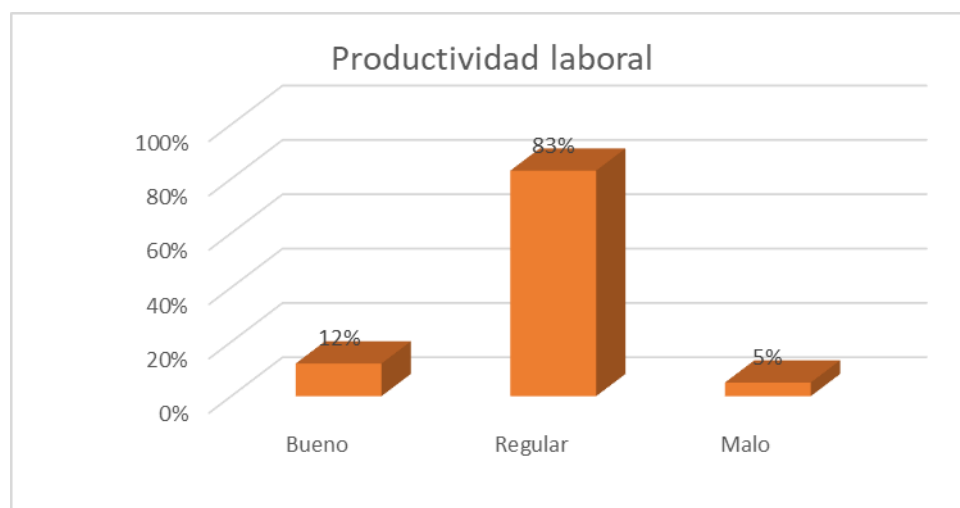
Tabla 6

Percepción de la productividad laboral de los directores de las instituciones investigadas de san Juan de Lurigancho.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bueno | 12 | 12 |
| Regular | 83 | 83 |
| Malo | 5 | 5 |
| Total | 100 | 100.0 |

Figura 6

Percepción de la productividad laboral de los directores de las instituciones de San Juan de Lurigancho.



En relación con la productividad laboral, el 85% de los participantes perciben que es regular, 12% consideran que es buena y 5% perciben que es mala.

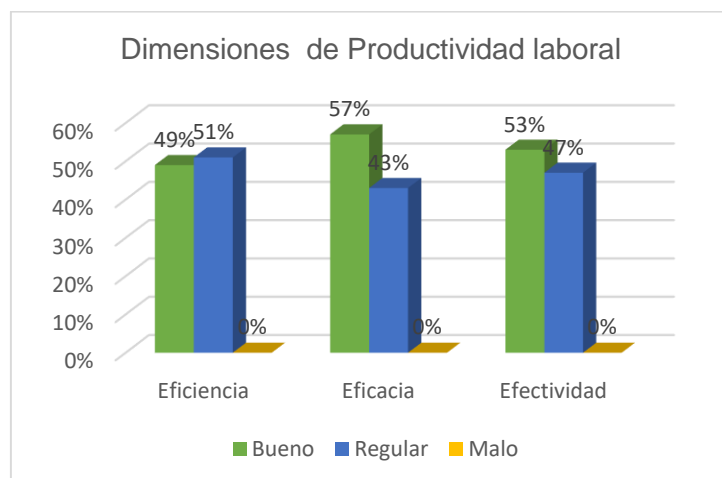
Tabla 7

Percepción de la productividad laboral por dimensiones.

| Nivel | Eficiencia | | Eficacia | | Efectividad | |
|-------|------------|-------|----------|-------|-------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % |
| Alto | 49 | 49 | 57 | 57 | 53 | 53 |
| Medio | 51 | 51 | 43 | 43 | 47 | 47 |
| Bajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100 | 100.0 | 100 | 100.0 |

Figura 7

Percepción de la productividad laboral por dimensiones.



El análisis descriptivo de la productividad laboral, evidencia que con relación a la dimensión eficiencia 51% percibe que regular y 49% consideran que es buena. En cuanto a la eficacia, 57% percibe que es buena y 43% lo consideran regular. En lo referente a efectividad: 53% percibe que es buena y 47% que es regular.

Tabla 8*Asociación entre la inconstante control interno y gestión educativa.*

Tabla cruzada control interno y gestión educativa

| | | | Gestión Educativa | | | Total |
|-----------------|---------|-----------------------------|-------------------|---------|-------|--------|
| | | | Mala | Regular | Buena | |
| Control interno | Malo | Recuento | 12 | 1 | 0 | 13 |
| | | % dentro de Control interno | 92,3% | 7,7% | 0,0% | 100,0% |
| | Regular | Recuento | 27 | 12 | 13 | 52 |
| | | % dentro de Control interno | 51,9% | 23,1% | 25,0% | 100,0% |
| | Bueno | Recuento | 5 | 10 | 20 | 35 |
| | | % dentro de Control interno | 14,3% | 28,6% | 57,1% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 44 | 23 | 33 | 100 |
| | | % dentro de Control interno | 44,0% | 23,0% | 33,0% | 100,0% |

De los 100 participantes; 44% (44) perciben que la gestión educativa es mala, 23% entienden que es regular y 33% consideran que es buena. Por otra parte, de los 13 colaboradores que perciben el control interno malo: 92% está asociada con una mala gestión educativa y 7.7% regular. Asimismo, de los 52 colaboradores que perciben un control interno regular: 51.9% se asocia con un nivel malo; 23.1% regular y 25% se asocia con un nivel bueno de gestión educativa. Finalmente, de los 35 participantes que consideran el control interno bueno: 14.3% se asocia con una mala gestión educativa; 28.6% con el nivel regular y 57.1% consideran que la gestión es buena.

Tabla 9*Asociación entre el inconstante control interno y la productividad laboral.*

tabla cruzada control interno y productividad laboral

| | | | Productividad Laboral | | | Total |
|-----------------|---------|-----------------------------|-----------------------|---------|-------|--------|
| | | | Mala | Regular | Buena | |
| Control interno | Malo | Recuento | 1 | 0 | 2 | 3 |
| | | % dentro de Control interno | 33,3% | 0,0% | 66,7% | 100,0% |
| | Regular | Recuento | 32 | 20 | 28 | 80 |
| | | % dentro de Control interno | 40,0% | 25,0% | 35,0% | 100,0% |
| | Bueno | Recuento | 11 | 3 | 3 | 17 |
| | | % dentro de Control interno | 64,7% | 17,6% | 17,6% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 44 | 23 | 33 | 100 |
| | | % dentro de Control interno | 44,0% | 23,0% | 33,0% | 100,0% |

Los resultados evidencian que, de los 100 participantes, 44% consideran que la productividad laboral es mala; 23% perciben que es regular y 33% entienden que es buena. Asimismo, de los 3 participantes que consideran que el control interno es malo: 33.3% lo asocian con una productividad mala y 67.7% con una productividad buena. Por otra parte, de los 80 colaboradores que consideraron que el control interno era bueno: 40% lo asociación con productividad laboral mala; 25% con regular y 35% con buena productividad laboral. Finalmente, de los 17 colaboradores que percibieron que el control interno era bueno: 64.7% lo asoció con una mala productividad laboral; 17.6% con regular y 17.6% con buena productividad.

Tabla 10

Asociación entre la gestión educativa

| | | Tabla cruzada gestión educativa productividad laboral | | | total | |
|-------------------|-------------------------------|---|---------|-------|--------|--------|
| | | Productividad laboral | | | | |
| | | mala | regular | buena | | |
| Gestión educativa | mala | recuento | 0 | 8 | 36 | 44 |
| | | % dentro de gestión educativa | 0% | 18,2% | 81,8% | 100,0% |
| | regular | recuento | 1 | 2 | 20 | 23 |
| | | % dentro de gestión educativa | 4.3% | 8,7% | 86,9% | 100,0% |
| | buena | recuento | 0 | 11 | 22 | 33 |
| | | % dentro de gestión educativa | 0% | 33,3% | 66,7% | 100,0% |
| total | recuento | 1 | 21 | 78 | 100 | |
| | % dentro de gestión educativa | 1% | 21,0% | 78,0% | 100,0% | |

Los resultados evidencian que, de los 100 participantes de la pesquisa, 1% consideran la productividad laboral mala, 21% regular y 78% buena. Por otra parte, de los 44 colaboradores que percibieron que la gestión educativa era mala: 18:2% lo asociaron con una regular productividad laboral y 81.8% con buena productividad. Asimismo, de los 23 participantes que entendieron que la gestión educativa era regular: 4.3% lo asociaron a una mala productividad laboral, 8.7% con regular y 86.9% con buena productividad. Finalmente, de los 33 participantes que percibieron que la gestión educativa era buena: 33.3% lo asoció con una regular productividad y 66.7% con buena productividad.

Tabla 11*Asociación entre el control interno y la eficiencia.*

| | | Tabla cruzada control interno eficiencia | | | | |
|-----------------|-----------------------------|--|---------|-------|--------|--------|
| | | Eficiencia | | | Total | |
| | | Mala | Regular | Buena | | |
| Control interno | Malo | Recuento | 12 | 1 | 0 | 13 |
| | | % dentro de Control interno | 92.3% | 7.7% | 0% | 100,0% |
| | Regular | Recuento | 27 | 12 | 13 | 52 |
| | | % dentro de Control interno | 51.9% | 23.1% | 25% | 100,0% |
| | Bueno | Recuento | 5 | 10 | 20 | 35 |
| | | % dentro de Control interno | 14.3% | 28.6% | 57.1% | 100,0% |
| Total | Recuento | 44 | 23 | 33 | 100 | |
| | % dentro de Control interno | 44% | 23% | 33% | 100,0% | |

Los resultados evidencian que, de los 100 participantes, 44% perciben que la eficiencia es mala, 23% que es regular y 33% que es buena. Por otra parte, de los 13 participantes que consideraron que el control interno era malo: el 92.3 lo asocia con una mala eficiencia y 7.7 con regular. Asimismo, de los 52 colaboradores que consideraron que el control interno era regular: 51.9% lo asoció con una mala eficiencia, 23.15 con una regular eficiencia y 25% con una eficiencia buena. Finalmente, de los 35 participantes que percibieron que el control interno era bueno: 14.3 lo asoció con una mala eficiencia; 28.6% con regular eficiencia y 57.1% con una buena eficiencia.

Tabla 12*Asociación entre el control interno y la eficacia.*

| | | Tabla cruzada control interno*eficacia | | | | |
|-----------------|-----------------------------|--|---------|-------|--------|--------|
| | | Eficacia | | | Total | |
| | | Mala | Regular | Buena | | |
| Control interno | Malo | Recuento | 0 | 7 | 6 | 13 |
| | | % dentro de Control interno | 0,0% | 53,8% | 46,2% | 100,0% |
| | Regular | Recuento | 1 | 41 | 10 | 52 |
| | | % dentro de Control interno | 1,9% | 78,8% | 19,2% | 100,0% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 27 | 8 | 35 |
| | | % dentro de Control interno | 0,0% | 77,1% | 22,9% | 100,0% |
| Total | Recuento | 1 | 75 | 24 | 100 | |
| | % dentro de Control interno | 1,0% | 75,0% | 24,0% | 100,0% | |

Los resultados evidencian que, de los 100 participantes, 75% perciben que la eficacia es regular, 24% buena y 1% mala. Además, de los 13 colaboradores que consideraron que el control interno era malo: 53.8% lo asociaron con una regular eficacia y 46.2% con buena eficacia. Por otra parte, de los 52 colaboradores que consideraron que el control interno era regular: 1.9% lo asoció con una mala; 78.8% con regular y 19.2 con una eficacia buena. Finalmente, de los 35 participantes que percibieron que control interno era bueno: 77.1% lo asociaron con una eficacia regular y 22.9% con una buena eficacia.

Tabla 13

Asociación entre el control interno y efectividad.

| Tabla cruzada control interno*efectividad | | | | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-------------|---------|--------|--------|
| | | | efectividad | | | total |
| | | | Malo | Regular | Buena | |
| control interno | malo | recuento | 0 | 10 | 3 | 13 |
| | | % dentro de control interno | 0,0% | 76,9% | 23,1% | 100,0% |
| | regular | recuento | 0 | 43 | 9 | 52 |
| | | % dentro de control interno | 0,0% | 82,7% | 17,3% | 100,0% |
| | bueno | recuento | 3 | 27 | 5 | 35 |
| | | % dentro de control interno | 8,6% | 77,1% | 14,3% | 100,0% |
| total | recuento | 3 | 80 | 17 | 100 | |
| | % dentro de control interno | 3,0% | 80,0% | 17,0% | 100,0% | |

Los resultados evidencian que de los 100 participantes; 3% percibieron que la efectividad era mala; 80% regular y 17% buena. Mientras que de los 13 participantes que consideraron que el control interno era malo: 76.9% lo asoció con una efectividad regular y 23.1% con una efectividad buena. Por otra parte, de los 52 colaboradores que percibieron que el control interno era regular: el 82.7% lo asoció con una efectividad regular y 17.3% con una buena efectividad. Finalmente, de los 35 colaboradores que consideraron que el control interno era bueno: 8.6% lo asoció con una mala efectividad; 77.1 con efectividad regular y 14.3% con una buena efectividad.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad de las inconstantes

Tabla 14*Prueba de normalidad de las inconstantes y sus dimensiones.*

| Variable | Kolmogorov-Smirnov | | |
|----------------------------|--------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Control interno | ,123 | 100 | ,000 |
| Ambiente de control | ,146 | 100 | ,000 |
| Evaluación de riesgo | ,152 | 100 | ,000 |
| Actividades de control | ,175 | 100 | ,000 |
| Información y comunicación | ,196 | 100 | ,000 |
| Actividades de supervisión | ,210 | 100 | ,000 |
| Gestión educativa | ,173 | 100 | ,000 |
| Gestión institucional | ,145 | 100 | ,000 |
| Administrativa | ,178 | 100 | ,000 |
| Pedagógica | ,234 | 100 | ,000 |
| Comunitaria | ,176 | 100 | ,000 |
| Productividad laboral | ,079 | 100 | ,000 |
| Eficiencia | ,086 | 100 | ,000 |
| Eficacia | ,124 | 100 | ,000 |
| Efectividad | ,143 | 100 | ,000 |

H₀ Los datos de las inconstantes control interno, gestión educativa y productividad laboral como sus dimensiones se distribuyen de manera normal.

H_a Los datos de las inconstantes control interno, gestión educativa y productividad laboral como sus dimensiones se distribuyen de manera normal.

Significancia: $\alpha = 0.05$

Decisión:

Si $p \geq \alpha$, Se acepta H_0

Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Dado que en todos los casos $p < 0.05$; en consecuencia, se admite que la distribución de las inconstantes del control interno, gestión educativa y productividad laboral como sus dimensiones no es normal, por lo que rechaza la hipótesis nula.

4.2.2 Contrastación de la hipótesis general

H_0 Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa no influyen en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho.

H_a Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa influyen en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho.

Tabla 15

Prueba ómnibus de coeficientes del modelo regresión logística para verificar la influencia de las variables control interno y gestión educativa en la productividad laboral.

| Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo | | | | |
|---|---------|--------------|----|------|
| | | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Paso 1 | Escalón | 211,952 | 2 | ,000 |
| | Bloque | 211,952 | 2 | ,000 |
| | Modelo | 211,952 | 2 | ,000 |

Siendo el nivel de confianza el 95% la prueba de la tabla ómnibus muestra que las variables de estudio percepción del control interno, gestión educativa ($p=0.00$) existe una influencia en la productividad laboral.

Tabla 16

Pseudo R² de la influencia de las inconstantes control interno y gestión educativa en la productividad laboral.

| Resumen del modelo | | | |
|--------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Escalón | Logaritmo de la verosimilitud -2 | R cuadrado de Cox y Snell | R cuadrado de Nagelkerke |
| 1 | 60,839 ^a | ,619 | ,830 |

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 8 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de .001.

El R² de Cox y Snell presenta que las variables en estudio percepción del control interno y gestión educativa tienen una influencia del 61% en la productividad laboral de los directores; El R² de Nagelkerke muestra que dichas variables influyen en un 83% de la productividad de los directores.

4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica

Hipótesis 1

H₀ Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa no influyen en la eficiencia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho.

H₁ Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa influyen en la eficiencia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho.

Tabla 17

Prueba ómnibus de coeficientes del modelo regresión logística para verificar la influencia de las variables control interno y gestión educativa en la eficiencia de la productividad.

| Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo | | | | |
|---|---------|--------------|----|------|
| | | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Paso 1 | Escalón | 214,802 | 2 | ,000 |
| | Bloque | 214,80 | 2 | ,000 |
| | Modelo | 214,802 | 2 | ,000 |

La confianza del 95%, la prueba del ómnibus muestra las variables percepción de control interno y la gestión administrativa ($p=0.00$) tienen influencia en la eficiencia laboral de los directores.

Tabla 18

Pseudo R² de la influencia de las inconstantes control interno y gestión educativa en la eficiencia de la productividad.

| Resumen del modelo | | | |
|--------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Paso | Logaritmo de la verosimilitud -2 | R cuadrado de Cox y Snell | R cuadrado de Nagelkerke |
| 1 | 67,371 ^a | ,647 | ,866 |

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 8 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de .001.

El R² de Cox y Snell presenta que las variables en estudio percepción control interno y gestión educativa tienen una influencia del 64% en la eficiencia laboral de los directores; El R² de Nagelkerke muestra que dichas variables influyen en un 86% de la productividad de los directores.

Hipótesis 2

H₀ Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa no influyen en la en la eficacia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho.

H₁ Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa influyen en la en la eficacia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho.

Tabla 19

Prueba ómnibus de coeficientes del modelo regresión logística para verificar la influencia de las variables control interno y gestión educativa en la eficacia laboral.

| Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo | | | | |
|---|---------|--------------|----|------|
| | | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Paso 1 | Escalón | 220,945 | 2 | ,000 |
| | Bloque | 220,945 | 2 | ,000 |
| | Modelo | 220,945 | 2 | ,000 |

La confianza del 95%, la prueba del ómnibus muestra las variables percepción de control interno y la gestión administrativa ($p=0.00$) tienen influencia en la eficacia laboral de los directores.

Tabla 20

Pseudo R² de la influencia de las inconstantes control interno y gestión educativa en la eficacia de la productividad.

| Resumen del modelo | | | |
|--------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Paso | Logaritmo de la verosimilitud -2 | R cuadrado de Cox y Snell | R cuadrado de Nagelkerke |
| 1 | 29,522 ^a | ,629 | ,843 |

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 8 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de .001.

El R² de Cox y Snell presenta que las variables en estudio percepción control interno y gestión educativa tienen una influencia del 62.9% en la eficiencia laboral de los directores; El R² de Nagelkerke muestra que dichas variables influyen en un 84.3% de la eficacia de los directores.

Hipótesis 3

H₀ Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa no influyen en la efectividad de los directores de San Juan de Lurigancho.

H₁ Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa influyen en la efectividad de los directores de San Juan de Lurigancho.

Tabla 21

Prueba ómnibus de coeficientes del modelo regresión logística para verificar la influencia de las variables control interno y gestión educativa en la efectividad.

| Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo | | | | |
|---|---------|--------------|----|------|
| | | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Paso 1 | Escalón | 242,945 | 2 | ,000 |
| | Bloque | 242,945 | 2 | ,000 |
| | Modelo | 242,945 | 2 | ,000 |

La confianza del 95%, la prueba del ómnibus muestra las variables percepción de control interno y la gestión administrativa ($p=0.00$) tienen influencia en la efectividad laboral de los directores.

Tabla 22

Pseudo R² de la influencia de las inconstantes control interno y gestión educativa en la efectividad.

| Resumen del modelo | | | |
|--------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Paso | Logaritmo de la verosimilitud -2 | R cuadrado de Cox y Snell | R cuadrado de Nagelkerke |
| 1 | 36,522 ^a | ,629 | ,843 |

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 8 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de .001.

El R² de Cox y Snell presenta que las variables en estudio percepción control interno y gestión educativa tienen una influencia del 62% en la eficiencia laboral de los directores; El R² de Nagelkerke muestra que dichas variables influyen en un 84% de la productividad de los directores.

V. DISCUSIÓN

Esta pesquisa se centró en la búsqueda de evidencias explicativas ex post facto entre el inconstante control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho. Así mismo, se observaron los niveles asociativos entre los inconstantes antecedentes con cada una de las dimensiones de la inconstante consecuente. El tal sentido, se busca contrastar las evidencias halladas con los antecedentes y las teorías que dan una aproximación de las características de la población de estudio y que describen a continuación.

Con relación a las consecuencias relacionadas con hipótesis general que revela que: percepción de control interno y la gestión educativa influyen en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho, al realizar el estudio estadístico, exteriorizaron que el coeficiente de determinación de Cox y Snell predictora de percepción de control interno y gestión educativa tiene una influencia del 61%, mientras el coeficiente de determinación de Negelkerke demuestra que la producción laboral de los directores es influenciada por las variables independientes de estudio en un 83% de la productividad de los directores.

Al explicar la hipótesis principal los siguientes aciertos se ajustan con Lartey et al. (2017) que en su trabajo de investigación enfocó que la presencia del sistema de control interno en Ghana , donde se incluye la valoración de riesgo y lo relacionado con las acciones de control. El estudio ha permitido determinar evaluar que positivamente existen relaciones significativas y demostrativas entre los sistemas de control interno y la gestión en el sector público, a la vez se recomienda que para que exista un buen control se debe valorar el esfuerzo del Auditor General por que garantiza la transparencia de toda gestión. Así mismo Binh, (2021) manifiesta en su indagación documental que es primordial implantar los controles en los centros de estudio vietnamitas lo que se busca es minimizar los riesgos de gestión, se debe de efectuar el cumplimiento de las disposiciones legales, la indagación es novedosa brinda recursos para dar solución a las dificultades de culminación. Por otro lado Melgarejo (2021) en su indagación exterioriza cuán importante es el control interno en la conducción de la gestión administrativa, estos resultados han evidenciado que el control interno y la gestión el porcentaje es bajo.

Estos estudios nos muestran que para que exista una buena productividad laboral se debe de tener en cuenta las leyes y normas que favorezcan el desarrollo institucional, al no tener en cuenta el control interno y la gestión en el desarrollo de las actividades de un líder la institución estará destinada a una baja productividad, nuestro estudio realizado da cuenta que ambas versátiles de estudio si influyen en un 83% en la productividad laboral de un líder.

En razón de las consecuencias de la hipótesis específica 1 que indica que: percepción de control interno y la gestión educativa influyen en la eficiencia de los directores de San Juan de Lurigancho, al realizar el estudio estadístico, exteriorizaron que el coeficiente de determinación de Cox y Snell predictora de percepción de control interno y gestión educativa tiene una influencia del 64%, en relación a la eficiencia laboral mientras el coeficiente de determinación de Nagelkerke, demuestra que la percepción de control interno y gestión educativa influyen en la variables dependientes en un 86% de la eficiencia de los directores.

Los resultados obtenidos van a concordar con lo manifestado con Serrato (2018) en su indagación nos menciona que el control es una herramienta eficiente en las empresas, los resultados demuestran que es necesario atender toda acción que sea ejecutada por la administración con la finalidad que sea ventajoso y sobre todo confiable. Si se muestra con objetividad las decisiones tomadas se contribuyera con las operaciones internas y externas. Si la empresa se rige en bases a las políticas establecidas donde cada funcionario sea responsable del control, de esta forma se proporcionará información que cumpla con las reglas, logrando garantizar la eficacia de sus fines. Si las empresas cumplen con el desarrollo del control en las instituciones, están van a garantizar veracidad al comprometerse con el cumplimiento y difusión del control interno la gestión. Por tanto, según los resultados arrojados en nuestro estudio concuerdan que es necesario para una buena eficacia el buen manejo de estas versátiles en estudio.

Así mismo Eremie & Agi (2020) en su indagación sobre las TIC y gestionar eficazmente el patrimonio de las escuelas en Nigeria. En su indagación se reveló que la adquisición de ciertas habilidades se debe desarrollarse para poder lograr la eficacia en la gestión realizada por la institución. En nuestro estudio realizado

da cuenta que ambas versátiles de estudio si influyen en un 86% en la productividad laboral de un líder.

En razón de las consecuencias de la hipótesis específica 2 que indica que: percepción de control interno y la gestión educativa influyen en la eficacia de los directores de San Juan de Lurigancho, al realizar el estudio estadístico, exteriorizaron que el coeficiente de determinación de Cox y Snell predictora de percepción de control interno y gestión educativa tiene una influencia del 62%, en relación a la eficacia laboral mientras el coeficiente de determinación de Nagelkerke demuestra que la percepción de control interno y gestión educativa influyen en la variables dependientes en un 84% de la eficacia de los directores.

Los resultados obtenidos van a concordar con lo manifestado Lajčin (2021) en su pesquisa nos muestra las formas de proceder de los administradores al retar contextos laborales y la incrementacion de personal idoneo que cumpla con las exigencias de la gerencia. En la indagacion revela el impacto positivo en el aumento de la eficacia en el desembolvimiento del trabajo de gestion, aumentando asi la aptitud para seleccionar el personal idoneo que ocupe los puntos gerenciales capaz de ir previniendo cualquier factor de riesgo y sobre todo que pueda dar solucion a situaciones dificultosas en lo administrativo. En nuestro estudio realizado da cuenta que ambas versátiles de estudio si influyen en un 84% en la productividad laboral de un líder.

En razón de las consecuencias de la hipótesis específica 3 que indica que: percepción de control interno y la gestión educativa influyen en la efectividad de los directores de San Juan de Lurigancho, al realizar el estudio estadístico, exteriorizaron que el coeficiente de determinación de Cox y Snell predictora de percepción de control interno y gestión educativa tiene una influencia del 62%, en relación a la eficacia laboral mientras el coeficiente de determinación de Nagelkerke demuestra que la percepción de control interno y gestión educativa influyen en la variables dependientes en un 84% de la eficacia de los directores.

Los resultados obtenidos van a concordar con lo manifestado por Susanto & Udjiyanto (2019) quien en su pesquisa donde menciona las útiles de calidad de una institución con el provechoso trabajo que se debe demostrar con el incremento educativo

permitiendo así el mejoramiento de la productividad en lugares poco desarrollados , es por ello que a mayor difusión pedagógica se obtendrá una mayor efectividad en el trabajo. Así mismo Kampelmann et al. (2018) en su indagación que estuvo orientada en el impacto de la educación en la producción y los costos remunerativos, donde exterioriza que lo relacionado con la educación posee mayor atención que la productividad. Menciona también que los servidores con bajo nivel de educación deben ser remplazados por servidores mejor preparados, manifestando que el servidor para que pueda brindar mayor efectividad debe de estar capacitado para poder enfrentar dificultades existentes en el trabajo. Por último Rojas et al. (2020) en su indagación sobre el talento humano en la productividad laboral, el resultado obtenido consta de un 87.5% que describe que todo servidor debe de estar capacitado para lograr efectividad laboral , por lo que en toda institución el servidor es el potencial más importante y si se quiere lograr efectividad se debe de cumplir con todas las herramientas diseñadas para la mejora. En nuestro estudio realizado da cuenta que ambas versátiles de estudio si influyen en un 84% en la productividad laboral de un líder.

VI. CONCLUSIONES

Primera: percepción de control interno y la gestión educativa influyen en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho, al realizar el estudio estadístico, exteriorizaron que el coeficiente de determinación de Cox y Snell predictora de percepción de control interno y gestión educativa tiene una influencia del 61%, mientras el coeficiente de determinación de Negelkerke demuestra que la producción laboral de los directores es influenciada por las variables independientes de estudio en un 83% de la productividad de los directores.

Segunda: Percepción de control interno y la gestión educativa influyen en la eficiencia de los directores de San Juan de Lurigancho, al realizar el estudio estadístico, exteriorizaron que el coeficiente de determinación de Cox y Snell predictora de percepción de control interno y gestión educativa tiene una influencia del 64%, en relación a la eficiencia laboral mientras el coeficiente de determinación de Negelkerke demuestra que la percepción de control interno y gestión educativa influyen en la variables dependientes en un 83% de la eficiencia de los directores.

Tercera: Percepción de control interno y la gestión educativa influyen en la eficacia de los directores de San Juan de Lurigancho, al realizar el estudio estadístico, exteriorizaron que el coeficiente de determinación de Cox y Snell predictora de percepción de control interno y gestión educativa tiene una influencia del 62%, en relación a la eficacia laboral mientras el coeficiente de determinación de Negelkerke demuestra que la percepción de control interno y gestión educativa influyen en la variables dependientes en un 84% de la eficacia de los directores.

Cuarta. Percepción de control interno y la gestión educativa influyen en la efectividad de los directores de San Juan de Lurigancho, al realizar el estudio estadístico, exteriorizaron que el coeficiente de determinación de Cox y Snell predictora de percepción de control interno y gestión educativa

tiene una influencia del 62%, en relación a la eficacia laboral mientras el coeficiente de determinación de Negelkerke demuestra que la percepción de control interno y gestión educativa influyen en la variables dependientes en un 84% de la efectividad de los directores.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Proponer a los directivos que laboran en San Juan de Lurigancho, dedicar mayor atención a la difusión de los documentos de gestión no solo lo administrativos que son de interés del servidor sino también documentos que sirvan a la comunidad educativa interna y externa, para demostrar la productividad en el trabajo directivo.
- Segunda: Proponer a los directivos que laboran en San Juan de Lurigancho que para que exista una verdadera eficiencia se debe de tener en cuenta al personal calificado en las diferentes áreas de la institución proponiendo capacitaciones permanentes según el área de trabajo para su actualización.
- Tercera: Proponer a los directivos que laboran en San Juan de Lurigancho mejorar el uso de la tecnología de los servidores a su cargo para lograr la eficacia deseada en lo administrativo como en lo pedagógico para poder brindar una buena imagen a la comunidad interna como externa.
- Cuarta: Proponer a los directivos que laboran en San Juan de Lurigancho ser constantes en obtener la eficiencia y la eficacia del servidor que se encuentra laborando en la institución laboral para ello debe de existir un ambiente agradable donde el personal se encuentre cómodo laboralmente, así como emocionalmente y pueda realizar satisfactoriamente su actividad que va a dar como resultado la una buena productividad laboral del directivo.

VIII. PROPUESTA

8.1 Introducción

La pesquisa muestra la percepción del control interno, gestión educativa y productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho; los establecimientos educativos están sujetos al control e inspección por parte del estamento gubernamental “contraloría” que es el encargado de establecer el control de la administración en las instituciones educativas. El personal que labora en los establecimientos educativos, muchos de ellos no están informados de las funciones que les atañe desconociendo los documentos de gestión; por ello se ha comprobado que existen inconvenientes en el desarrollo de la productividad. Por ello se exhibe, ciertas opciones que van a dar posibles soluciones, las que convendrían ser exteriorizadas como recomendaciones.

8.2 Descripción

La propuesta radica en el mejora de la gestión educativa, en lo administrativo como en lo pedagógico, esto se llevara a cabo a través de reuniones colegiadas donde todo el personal y trabajador tendrá la oportunidad de conocer y aportar lo relacionado a documentos de gestión de acuerdo al área de trabajo al que pertenece, la plataforma a utilizarse es el Zoom, en donde se disertara temas relacionados a la actualización de la gestión, se les brindara material informativo para que puedan trabajar las comisiones a su cargo. Esta actualización servirá como apoyo en el acompañamiento de las actualizaciones de los documentos, lo que se busca es lograr un nivel de productividad laboral eficiente eficaz y buscando lograr la efectividad.

8.3 Población Objetivo:

La propuesta se dará a los trabajadores de las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho que es porqué del estudio.

8.4. Objetivos:

8.4.1. General:

Actualizar las habilidades de gestión al personal que labora en las instituciones educativas.

8.4.2. Específicos

- Elaborar y actualizar los instrumentos de gestión.
- Formar equipos de trabajo para el apoyo del líder de la institución.

8.5. Ventajas y desventajas

Al elaborar instrumentos de gestión tendrá la institución ciertas ventajas como: a) Corregir ciertas deficiencias de la gestión institucional, b) El empleo de la tecnología permitirá que los colaboradores puedan asistir a las reuniones colegiadas a través de cualquier dispositivo que tenga (Tablet, celular, laptop y PC), c) El empleo de las herramientas digitales, permitirá al participante interactuar con responsabilidad y compromiso. d) Las capacitaciones colegiadas es una de las alternativas para la capacitación del personal.

Desventajas en la elaboración de indicadores: a) Carencia de conectividad que impedirá con lo planificado. b) No contar con el tiempo solicitado para las reuniones c) Desconocimiento en el empleo de la plataforma Zoom.

8.6. Justificación

La propuesta servirá para poner en práctica las leyes, decretos y normas que sirvan para la organización administrativa y su actualización de los documentos de gestión pedagógica, el líder de cada institución promoverá la contribución de los participantes en los documentos administrativos, asumiendo con responsabilidad los resultados sugeridos de los programas de organización, para este fin es imprescindible involucrar a la comunidad educativa, buscando lograr sostenibilidad para el beneficio de la comunidad, provocando así un mejor servicio de la población educativa.

8.7. Actividades:

Actividades para considerar:

- Coordinar con el personal de la institución educativa para mejorar las competencias de los trabajadores a través de talleres.
- Elaborar un instrumento de gestión actualizado.
- Crear grupos de asesoramiento y difusión de la gestión para mejorar la productividad

8.8. Cronograma:

Tabla 21

Cronograma de actividades del instrumento de gestión educativa.

| Dos Bimestre | | | | |
|--------------|-------|---------|---------|---------|
| Actividades | 1 mes | 2 meses | 3 meses | 4 meses |
| A | X | X | | |
| B | | | X | X |

8.9. Recursos.

8.9.1. Humanos:

- Dirección.
- Comunidad educativa.

8.9.2. Materiales:

- Materiales de oficina
- Computadoras y USB.

8.9.3. Financiero

Institución educativa.

8.10. Resultados esperados:

- Desarrollo de habilidades de gestión

8.11. Evaluación

La evaluación y retroalimentación se dará cada fin de mes, teniendo como finalidad el logro de la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión.

REFERENCIAS

- Acosta, P., Almeida, R., & Gindling, T. (2017). Hacia un Gasto Público Social más Eficiente y Efectivo en América Central. *Banco Mundial*, 0(0), 12–16. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Hacia+un+Gasto+Público+Social+más+Eficiente+y+Efectivo+en+América+Central&btnG=
- Alvarado, M. P. (2018). Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, Lima - 2017 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_c1c88574d17d1037c82ac9ba11f41387
- Antón, M. P. S. (2020). Internal control of public administrations. Its role in prevention and the fight against the corruption of the public powers. *Revista Catalana de Dret Public*, (60), 87–101. <https://doi.org/10.2436/rcdp.i60.2020.3412>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodologío científico* (Editorial Episteme (ed.); 7a ed.).
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.467.8619&rep=rep1&type=pdf>
- Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational Leadership and the Falling Dominoes Effect. *Group & Organization Management*, 12(1), 73–87. <https://doi.org/10.1177/105960118701200106>
- Binh, D. thanh. (2021). University autonomy and internal control: A case study of Vietnam public higher education institutions. *Lplage En Revista*, 7(1), 589–601. <https://doi.org/https://doi.org/10.24115/S2446-6220202171861p.589-601>
- Brezis, E. S., & Brand, G. (2016). The Effects of Education on Labor Productivity : Differences between Tradable and Non-tradable Industries. *E Journal Business*, 1(9), 1–10.
- Burda, M. C. (2018). Aggregate labor productivity. *IZA World of Labor*, April, 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.435>
- Cabrera-Encalada, S. M., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., & Rodríguez-Pillaga, R. T. (2021). El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Unidades Desconcentradas del Ejecutivo. *Cienciamatria*, 7(12), 696–724. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.446>
- Chiavenato, E. (2007). *Introduccion a La Teoria General De La Administracion* (Mc Graw-Hill Interamericana (ed.); 7a ed.).
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). *Controlinterno-marcointegrado*. https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-resumen-ejecutivo.original.pdf

- Contraloría General de la República. (2006). Ley de Control Interno de las Entidades Del Estado, Ley N° 28716. *Normas Legales*, 1–7.
- Dae Bum, J. (2017). Effectiveness of higher education to labor productivity. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 1(1), 11–22. <https://doi.org/10.20319/pijss.2015.11.1122>
- Eremie, I., & Agi, U. K. (2020). Information and Communication Technology (Ict) Skills and Efficient Management of Educational Resources in Public Secondary Schools. *Journal of the International Society for Teacher Education*, 24(1), 36–47. <https://acortar.link/eh2YI6>
- Estupiñán, R. (2015). *Control interno y fraudes: análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales* (ECOEdiciones (ed.); 3a ed.). [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qcO4DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT18&dq=características+de+un+control+interno&ots=MFf5qyxuqv&sig=x5GoZQ_xJmwc2Ylvf058_NYrYoA#v=onepage&q=características de un control interno&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qcO4DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT18&dq=características+de+un+control+interno&ots=MFf5qyxuqv&sig=x5GoZQ_xJmwc2Ylvf058_NYrYoA#v=onepage&q=características+de+un+control+interno&f=false)
- Ezaji, A., Assari, A., Mahdavi, M. R. V., & Jahangard, E. (2019). The impact of human capital (Health and education) on labor productivity; a composite model approach-a case study of Iran. *Iranian Economic Review*, 23(2), 373–397. <https://doi.org/10.22059/ier.2019.70287>
- Farfán-Tigre, Á. E., Mero-Delgado, O., & Sáenz-Gavilanes, J. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 179–190. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-ConsideracionesGeneralesAcercaDeLaGestionEducativa-5802875.pdf>
- Farfán, Á., Mero, O., & Sáenz, J. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 179–190.
- Ferreira, R. R., & Porto, A. P. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Ciencias Administrativas*, 6(11), 015. <https://doi.org/10.24215/23143738e015>
- Galindo, M., & Ríos, V. (2015). Productividad. *Serie de Estudios Económicos*, 1, 1–9. https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- Gordillo-Salazar, J. M., Sánchez-Torres, Y., Terrones-Cordero, A., & Cruz-Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1–19. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.441>
- Heredía-Quito, M. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2021). La importancia de la Evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mac graw hill education*.

https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodologia+de+la+investigacion+roberto+sampieri&ots=TjTgUWUoE5&sig=4pB9KOGUjaydxelH8eCVCpcKJKw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false%0Ahttps://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64018215/M

- Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C. P., Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In McGraw-Hill (Ed.), *Mac graw hill education*. https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodologia+de+la+investigacion+roberto+sampieri&ots=TjTgUWUoE5&sig=4pB9KOGUjaydxelH8eCVCpcKJKw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false%0Ahttps://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64018215/M
- Hernández, A. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: su influencia en la economía. *Ciencias Económicas*, 26(2), 183–195. <https://bit.ly/3cCuqnC>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGraw Hill Education (ed.); 6a ed.).
- Hickman, G., & Anderson, S. (2019). The Perceived Impact of Educational Management Organization Mentors among Former High School Dropouts Who Subsequently Graduated High School. *Journal of At-Risk Issues*, 22(1), 1–8. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1218305&site=ehost-live>
- Horna, g. (2017). Control Interno ha sancionado a 70 fiscales entre el 2017 y parte de este año. *Control Interno Ha Sancionado a 70 Fiscales Entre El 2017 y Parte de Este Año. Correo. Recuperado El 2018 de 04 de 14, de* [https://Diariocorreo.Pe/Edicion/Chimbote/Control-Interno-Ha-Sancionado-70-Fiscales-Entre-El-2017-, 0\(0\), 1](https://Diariocorreo.Pe/Edicion/Chimbote/Control-Interno-Ha-Sancionado-70-Fiscales-Entre-El-2017-, 0(0), 1).
- Junusi, R. El. (2020). COSO-based internal control: efforts towards good university governance. *Journal of Islamic Accounting and Finance Research*, 2(1), 27. <https://doi.org/10.21580/jjafr.2020.2.1.4773>
- Kampelmann, S., Rycx, F., Saks, Y., & Tojerow, I. (2018). Does education raise productivity and wages equally? The moderating role of age and gender. *IZA Journal of Labor Economics*, 7(1), 1–37. <https://doi.org/10.1186/s40172-017-0061-4>
- Kilinç, A. Ç., Cemaloğlu, N., & Savaş, G. (2015). Öğretmen liderliği, Öğretmen profesyonelizmi ve algılanan stres arasındaki ilişki. *Eğitim Araştırmaları - Eurasian Journal of Educational Research*, 15(58), 1–26. <https://doi.org/10.14689/ejer.2015.58.5>
- Krueger, J. I., & Funder, D. C. (2004). Towards a balanced social psychology: Causes, consequences, and cures for the problem-seeking approach to social behavior and cognition. *Behavioral and Brain Sciences*, 27(3), 313–327. <https://doi.org/10.1017/S0140525X04000081>

- Lajčin, D. (2021). Difficult Situations in Educational Management. *Acta Educationis Generalis*, 11(2), 129–144. <https://doi.org/10.2478/atd-2021-0017>
- Lartey, P. Y., Yusheng, K., & Bah, F. B. M. (2017). A critical examination of internal control systems in the public sector, a tool for alleviating financial irregularities: evidence from Ghana. *Research Journal of Finance and Accounting*, 8(22), 94–110. <https://core.ac.uk/download/pdf/234632174.pdf>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151–1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Matos, R., Carlos, J., Nacional, U., Valdizan, H., Mata, B., & Alberto, L. (2020). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015*. 8(11), 48–55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/viewFile/194/177>
- Medina, G. F. (2016). Evaluación social del Control Interno. *Misión Jurídica*, 9(10), 195–220. <https://doi.org/10.25058/1794600x.126>
- Melgarejo, N. P. (2021). *Control interno y su incidencia en la gestión administrativa de Provias Nacional 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2621801>
- Mendivel, L., Sánchez, A., Cabrera, L., & Bustamante, G. (2021). *Estado del arte. Guía académica para la investigación* (pp. 1–23). <http://facultad.pucp.edu.pe/educacion>
- Mendoza-Zamora, W. M., García-Ponce, T. Y., Delgado-Chávez, M. I., & Barreiro-Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de Las Ciencias*, 4(4), 206–240. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Mendoza, M. R., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118–134.
- Mendoza, Y. (2018). La concepción positivista y postpositivista de ciencia en la construcción del pensamiento gerencial contemporáneo. *Gestión y Gerencia*, 12(2), 27–49. <https://core.ac.uk/download/pdf/270309068.pdf>
- Mezher, T., Cuba, M., Caláchez, Ä., & Chavéz, K. (2016). Education management: social transformation processl. *Educ@ción En Contexto*, II, 228–243. <https://core.ac.uk/download/pdf/158356231.pdf>
- Molina, J. C., & Placencia, L. (2019). Ética de la investigación con seres humanos: de la internalización deontológica a la armonización normativa nacional. *Práctica Familiar Rural*, 4(3), 77–93. <https://doi.org/10.23936/pfr.v4i3.126>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis* (Ediciones de la U

(ed.); 4a ed.). file:///D:/LIBROS DE INVESTIGACIÓN/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf

Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis* (Ediciones de la U (ed.); 5a ed.).

Nedomlelova, I., & Kocourek, A. (2016). Human Capital: Relationship Between Education and Labor Productivity in the European Countries. *10Th International Days of Statistics and Economics*, 1315–1324.

Palmero, F., Guerrero, C., Gómez, C., Carpi, A., & Goyareb, R. (2011). *Manual de teorías emocionales y motivacionales* (Universitat Jaume (ed.)). www.sapientia.uji.es

Paltasingh, K. R., & Goyari, P. (2018). Impact of farmer education on farm productivity under varying technologies: case of paddy growers in India. *Agricultural and Food Economics*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s40100-018-0101-9>

PCM (Presidencia del Consejo de Ministros). (2002). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República LEY N° 27785. *Ley Organica Del Sistema Nacional de Control y de La Contraloria General de La Republica, Ley N° 27785, PCM (Presidencia del Consejo de Ministros). (2002). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República LEY No 27785. Contraloria General de La Republica, 44., 44.*

Quesada, Maria del Rocio, & Villa, W. (2007). ESTUDIO DEL TRABAJO. In *ESTUDIO DEL TRABAJO*.

Quesada, María del Rosario, & Villa, W. (2016). *Estudio del trabajo: Notas de clase* (FondoeditorialITM(ed.);1aed.). [repositorio.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/2002/Estudio del trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/2002/Estudio%20del%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rico M, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 55–70. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-89322016000100005

Rogulenko, T., Ponomareva, S., Bodiaco, A., Mironenko, V., & Zelenov, V. (2016). Budgeting-based organization of internal control. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(11), 4104–4117.

Rojas, J. C., Cespedes, R. W., & Bambaren, L. A. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015. *Balance's Tingo María*, 8(11), 48–55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balan>

Saavedra, J. U., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del Control Interno en el Sector

- Educación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1557–1573. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.183
- Sáez, R. (2016). Teoría de la educación: Conocimiento de la educación, investigación, disciplina académica. *Revista, Boletín Redipe*, 5(8), 19–38. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65820102>
- Serrano, P. A., Señalín, L. O., Vega, F. Y., & Herrera, J. N. (2018). The internal control as an indispensable tool for an efficient financial and accounting management in the banana companies of the canton Machala (Ecuador). *Espacios*, 39(3), 1–13. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Sungkaew, P. (2020). Labor productivity loss in case of death in Thailand. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(2), 488–500. <https://doi.org/10.35808/IJEBA/477>
- Susanto, J., & Purwiyanta, P. (2014). Education , Labour Productivity and Industrial Performance: Evidence of Indonesia. *International Conference on Contemporary Economic Issues 2014, January 2014*, 17–24.
- Susanto, J., & Udjiyanto, D. W. (2019). Education Spillovers and Labor Productivity Convergence In Yogyakarta Special Region and Central Java. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE2019)*, 1(1), 33–40. <https://journal.uii.ac.id/icabe/article/viewFile/14692/9915>
- Thomas, D. (2021). *Assessing Education and Productivity*. 1–5.
- Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno-2014-Perú. *Comunicación*, 6(1), 56–64. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n1/a06v6n1.pdf>
- Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). *Labor productivity : analysis of the current level and identification of opportunities for its growth*. 41(27), 1–9. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>

ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de las variables.

Operacionalización de la variable control interno.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Nivel/rango |
|-----------------------------------|---|-------|--|---|
| Ambiente de control | -Supervisión de control -Competencia profesional -Compromiso del control interno | 1-3 | Escala Ordinal Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5 | Bueno (44-60) Regular (33-43) Malo (12- 32) |
| Evaluación de riesgos | -Objetivos claros -Identificación de fraude en la evaluación de riesgos -Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema Control Interno | 4-6 | | |
| Actividades de control | -Definición y desarrollo de actividades de control a través de políticas y procedimientos -Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos | 7-8 | | |
| Información y comunicación | -Información clara del control interno -Comunicación entre trabajadores para el apoyo del control interno | 9-10 | | |
| Actividades de supervisión | -Evaluación del control interno -Comunicación de deficiencias de control interno | 11-12 | | |

Operacionalización de la variable gestión educativa

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Nivel/rango |
|-----------------------|--|-------|--|-----------------|
| Gestión | -Habilidades de liderazgo -Implementar planes y estrategias -Organizar la estructura educativa | 1-3 | Escala Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre = 5 | Bueno (53-75) |
| Administrativa | -Planificar los documentos -Organiza una buena gestión -Aplican normas administrativas -Cumple las normas | 4-8 | | Regular (40-52) |
| Pedagógica | -Planifica su programación -Demuestra dominio -Aplica métodos y estrategias | 9-11 | | Malo (15- 39) |
| Comunitaria | -Predisposición al dialogo. -Participación organizada. -Determina espacios de reflexión. | 12-15 | | |

Operacionalización de la variable productividad laboral.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Nivel/rango |
|-----------------------------|---|-------|--|-----------------|
| -Eficiencia laboral | -Objetivos -Cronograma -Presupuestos | 1-9 | Escala Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre = 5 | Bueno (87-125) |
| -Eficacia laboral | -Manejo de recursos -Manejo del tiempo -Ambiente laboral -Meta presupuestaria -Dominio de Capacidades | 10-15 | | Regular (66-86) |
| -Efectividad laboral | -Crecimiento de la productividad -Mejora de la calidad | 16-25 | | Malo (25- 65) |

ANEXO B: Matriz de consistencia

Título: Percepción del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho.

Autora: Mirtha Castañeda Castro

| Problema general | Objetivo general | Hipótesis General | Organización de las variables | | | |
|---|---|--|---|-------|--|---|
| ¿Cuál es la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho? | Determinar la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho. | El control interno y la gestión educativa influyen en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho. | Variable independiente control interno | | | |
| | | | Dimensiones | Ítems | Escala de medición | Nivel/rango |
| | | | Ambiente de control | 1-3 | Escala Ordinal Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5 | Bueno (44-60) Regular (33-43) Malo (12- 32) |
| | | | Evaluación de riesgos | 4-6 | | |
| | | | Actividades de control | 7-8 | | |
| Información y comunicación | 9-10 | | | | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | hipótesis específicas | Actividades de supervisión | 11-12 | | |
| ¿Cuál es la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la eficiencia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho? | Verificar la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la eficiencia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho | Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa influyen en la eficiencia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho. | Variable independiente gestión educativa | | | |
| | | | Dimensiones | Ítems | Escala de medición | Nivel/rango |
| | | | Gestión institucional | 1-3 | Escala Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre = 5 | Bueno (53-75) Regular (40-52) Malo (15- 39) |
| | | | Administrativa | 4-8 | | |
| | | | Pedagógica | 9-11 | | |
| Comunitaria | 12-15 | | | | | |
| ¿Cuál es la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la eficacia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho? | Verificar la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la eficacia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho | Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa influyen en la eficacia laboral de los directores de San Juan de Lurigancho. | Variable dependiente productividad laboral | | | |
| | | | Dimensiones | Ítems | Escala de medición | Nivel/rango |
| | | | -Eficiencia laboral | 1-9 | Escala Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre = 5 | Bueno (87-125) Regular (66-86) Malo (25- 65) |
| | | | -Eficacia laboral | 10-15 | | |
| | | | -Efectividad laboral | 16-25 | | |
| ¿Cuál es la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la efectividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho? | Verificar la percepción de la influencia del control interno y la gestión educativa en la efectividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho. | Existe la percepción que el control interno y la gestión educativa influyen en la efectividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho. | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

| Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística a utilizar | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------|------------------------|---|-----|----|----|-----|----|----|-----|----|----|-------|-----|-----|---|--|
| <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional-causal</p> <p>Método: hipotético-deductivo</p> | <p>Población: La población estuvo constituida por 100 docentes de tres colegios públicos.</p> <table border="1" data-bbox="632 350 1033 516"> <thead> <tr> <th>Colegio</th> <th>N° docentes</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>"A"</td> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>"B"</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>"C"</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> | Colegio | N° docentes | % | "A" | 20 | 20 | "B" | 30 | 30 | "C" | 50 | 50 | Total | 100 | 100 | <p>Variable independiente X1: control interno</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario de control interno</p> <p>Autor: Rodrigo Estupiñán Gaitán</p> <p>Variable independiente X2: gestión educativa</p> <p>Técnicas: encuesta de gestión educativa</p> <p>Instrumento: cuestionario de</p> <p>Autor: Abrahán Roy Rosario Flores</p> <p>Variable dependiente Y: productividad laboral</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario de productividad laboral</p> <p>Autor: Quesada & Villa</p> | <p>Análisis descriptivo: Porcentajes Tabla de contingencia</p> <p>Análisis Inferencial: Teniendo en consideración que los datos son cualitativos y existen dos variables independientes y otra dependiente, se utilizará la técnica estadística multivariante: Regresión logística multivariada.</p> |
| Colegio | N° docentes | % | | | | | | | | | | | | | | | | |
| "A" | 20 | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| "B" | 30 | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| "C" | 50 | 50 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 100 | 100 | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO C: Instrumentos de evaluación.

Cuestionario de Sistema de control interno

Finalidad: El cuestionario tiene el objetivo de determinar la percepción del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan De Lurigancho.

Instrucción:

1.El presente cuestionario se le presenta cinco alternativas de donde deberá elegir y marcar con una cruz una de las cinco respuestas por cada interrogante.

La alternativa de cada pregunta del cuestionario es:

| | | | | |
|------------|--------|-----------|---------|-------------|
| Muy malo 1 | Malo 2 | Regular 3 | Bueno 4 | Muy bueno 5 |
|------------|--------|-----------|---------|-------------|

| | Sistema de control interno | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Ambiente de control | | | | | |
| 1 | La institución educativa, se percibe la existencia de la inspección de control interno | | | | | |
| 2 | Se promueve competencia profesional, en la institución educativa | | | | | |
| 3 | En el establecimiento Pedagógica, existe el compromiso del control interno | | | | | |
| | Evaluación de riesgos | | | | | |
| 4 | La Institución Educativa, los fines están explícitos. | | | | | |
| 5 | Se logra identificar la simulación en la estimación de riesgos, en la Institución Educativa | | | | | |
| 6 | La Institución Educativa, se supervisa las actualizaciones que deberían impresionar al sistema de control interno | | | | | |
| | Actividades de control | | | | | |
| 7 | La Institución Educativa, deben desarrollar acciones de control para aminorar los riesgos | | | | | |
| 8 | En la Institución Educativa, se extienden las acciones de control a través de capacidades y ordenamientos. | | | | | |
| | Información y comunicación | | | | | |
| 9 | La Institución Educativa, brinda información precisa del control interno | | | | | |
| 10 | La Institución Educativa, brinda a sus trabajadores información clara sobre el control interno. | | | | | |
| | Actividades de supervisión | | | | | |
| 11 | La Institución Educativa, existe la valoración del control interno | | | | | |
| 12 | En la Institución Educativa, se participa las carencias del personal al control interno | | | | | |

Gestión Educativa

Finalidad: El cuestionario tiene el objetivo de determinar la percepción del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan De Lurigancho.

Instrucción:

1. El presente cuestionario se le presenta cinco alternativas de donde deberá elegir y marcar con una cruz una de las cinco respuestas por cada interrogante.

La alternativa de cada pregunta del cuestionario es:

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

| | Gestión institucional | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------|--|----------|----------|----------|----------|--|
| | Dimensión de gestión | | | | | |
| 1 | En la Institución Educativa, el líder es el director quien se encarga de realizar una buena gestión corporativa. | | | | | |
| 2 | El director diseña nuevas fines trascendentales y objetivos con enfoque hacia el futuro para un buen mandato corporativo | | | | | |
| 3 | La institución cuenta con un organigrama corporativo | | | | | |
| | Dimensión administrativa | | | | | |
| 4 | Se elaboran documentos de gestión para tener una buena misión corporativo | | | | | |
| 5 | El director monitorea el uso efectivo de las horas pedagógicas | | | | | |
| 6 | Se realiza reuniones con todos los órganos de la corporación pedagógica y con nuevas instituciones para ejecutar una buena misión corporativo | | | | | |
| 7 | Se supervisa y se emplean reglas y estatutos procedentes del Ministerio de Educación para confirmar el desarrollo de la administración corporativa | | | | | |
| 8 | Los directivos efectúan un conjunto de instrucciones, reglas para adquirir un progreso corporativo | | | | | |
| | Dimensión pedagógica | | | | | |
| 9 | La labor pedagógica es importante con una buena organización. | | | | | |
| 10 | Es importante asumir con responsabilidad los cambios didácticos para efectuar un buen progreso en el aprendizaje del alumno | | | | | |
| 11 | Motiva a los estudiantes y aplica nuevos métodos y estrategias en el acompañamiento de sus aprendizajes. | | | | | |
| | Dimensión comunitaria | | | | | |
| 12 | Existe una buena relación entre dirección y comunidad magisterial | | | | | |
| 13 | Los tutores de familia participan organizadamente con el establecimiento. | | | | | |
| 14 | El establecimiento educativo efectúa formaciones de variados temas de ayuda a la colectividad | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 15 | En el establecimiento educativo se dan zonas de meditación en las que se observen las dificultades de la corporación planteándose posibles soluciones. | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|

Productividad laboral

Finalidad: El cuestionario tiene el objetivo de determinar la percepción del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan De Lurigancho.

Instrucción:

1. El presente cuestionario se le presenta cinco alternativas de donde deberá elegir y marcar con una cruz una de las cinco respuestas por cada interrogante.

La alternativa de cada pregunta del cuestionario es:

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

| EFICIENCIA LABORAL | | | | | | |
|--------------------|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Participa con su sapiencia profesional en favor de sus compañeros de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | En su centro de trabajo practica los valores institucionales. | | | | | |
| 3 | Se muestra responsable realizando actividades encargadas por sus dirigentes | | | | | |
| 4 | Conserva adecuadas normas de convivencia con sus colegas de trabajo. | | | | | |
| 5 | Participa de trabajos colaborativos que sean veneficios para la institución | | | | | |
| 6 | Procura no ser amonestado por ejecutar compromisos propios internamente en horas de trabajo. | | | | | |
| 7 | Emplea sus sapiencias en bien de otros colegas de trabajo en el cumplimiento de sus labores. | | | | | |
| 8 | Colabora con responsabilidad y compromiso en las reuniones de trabajo. | | | | | |
| 9 | Emplea correctamente los materiales e insumos del centro laboral. | | | | | |

| EFICACIA LABORAL | | | | | | |
|------------------|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Toma con responsabilidad la transmisión de compromisos que se le fija | | | | | |
| 11 | Se identifica con la institución laboral, brindando más tiempo de lo solicitado. | | | | | |
| 12 | Emplea las sapiencias convenientes para desempeñarse en el puesto que tiene actualmente. | | | | | |
| 13 | Asiste a charlas académicas para seguir superándose | | | | | |
| 14 | Asiste motivado y con esmero a las charlas de trabajo. | | | | | |
| 15 | Se involucra en las capacitaciones programadas por la institución. | | | | | |

| EFECTIVIDAD LABORAL | | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|
| 16 | Permite el apoyo de sus compañeros para sobresalir en los fines propuestos | | | | | |
| 17 | Se ausenta de su centro de trabajo, priorizando si es un acontecimiento importante. | | | | | |
| 18 | Muestra una cualidad efectiva frente a las actualizaciones que se dan en la institución. | | | | | |
| 19 | Asume las instrucciones administrativas señalados en la institución. | | | | | |
| 20 | Asume con responsabilidad las actividades en la ausencia de su inmediato superior. | | | | | |
| 21 | Trabaja con responsabilidad al asumir asuntos profesionales bajo coacción. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 22 | Utiliza nuevas tecnologías en su centro institucional. | | | | | |
| 23 | Realiza participaciones académicos o técnicos que sean a favor a su institución. | | | | | |
| 24 | Se informa en la tecnología temas relacionados a los temas laborales. | | | | | |
| 25 | Practica las operaciones administrativas determinados en la institución. | | | | | |

ANEXO D: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez y confiabilidad del Control interno

Validez de constructo del instrumento Control interno

| Prueba de KMO y Bartlett | | |
|---|---------------------|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | ,876 |
| Prueba de esfericidad de | Aprox. Chi-cuadrado | 1039,331 |
| Bartlett | gl | 66 |
| | Sig. | ,000 |

La prueba KMO nos muestra un resultado de 0.876, indicando un valor del ajuste bueno del modelo. La prueba de esfericidad de Bartlett muestra significancia estadística de 0,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula de similitud de la matriz.

Comunalidades de la variable control interno

Comunalidades control interno

| | Inicial | Extracción |
|-----|---------|------------|
| P1 | 1,000 | ,866 |
| P2 | 1,000 | ,823 |
| P3 | 1,000 | ,868 |
| P4 | 1,000 | ,726 |
| P5 | 1,000 | ,840 |
| P6 | 1,000 | ,850 |
| P7 | 1,000 | ,844 |
| P8 | 1,000 | ,785 |
| P9 | 1,000 | ,806 |
| P10 | 1,000 | ,787 |
| P11 | 1,000 | ,775 |

| | | |
|-----|-------|------|
| P12 | 1,000 | ,849 |
|-----|-------|------|

Método de extracción: análisis de Componentes principales

El estadístico es capaz de reproducir el modelo factorial de un ítem, que tiene como finalidad explicar la variabilidad de los ítems. Así, el ítem P4 explica la menor variabilidad que corresponde 72.6%. Asimismo, el más alto corresponde al ítem P3 que explica el 86.8% de la variabilidad.

Varianza total explicada de la variable control interno

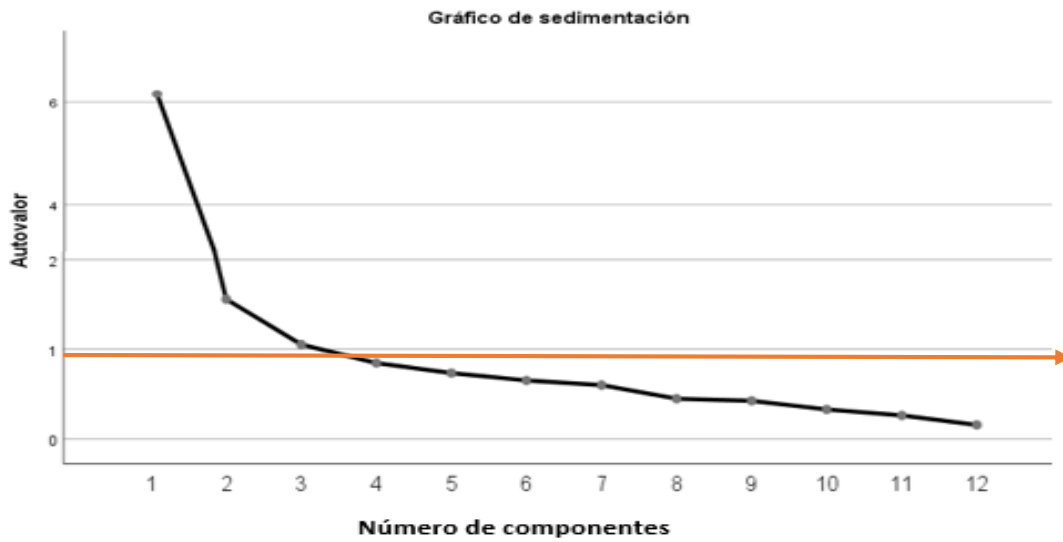
Varianza total explicada

| Varianza total explicada de la variable control interno | | | | | | | | | |
|---|-----------------------|---------------|-------------|--|---------------|-------------|--|---------------|-------------|
| Componente | Autovalores iniciales | | | Sumas de cargas al cuadrado de la extracción | | | Sumas de cargas al cuadrado de la rotación | | |
| | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| | 1 | 6,156 | 51,302 | 51,302 | 6,156 | 51,302 | 51,302 | 4,623 | 38,523 |
| 2 | 1,933 | 16,105 | 67,406 | 1,933 | 16,105 | 67,406 | 3,318 | 27,654 | 66,177 |
| 3 | 1,184 | 9,867 | 77,274 | | | | | | |
| 4 | ,868 | 7,233 | 84,507 | | | | | | |
| 5 | ,493 | 4,106 | 88,612 | | | | | | |
| 6 | ,381 | 3,177 | 91,789 | | | | | | |
| 7 | ,306 | 2,551 | 84,341 | | | | | | |
| 8 | ,213 | 1,775 | 96,116 | | | | | | |
| 9 | ,186 | 1,546 | 97,662 | | | | | | |
| 10 | ,128 | 1,070 | 98,731 | | | | | | |
| 11 | ,091 | ,756 | 99,487 | | | | | | |

| | | | |
|----|------|------|---------|
| 12 | ,062 | ,513 | 100,000 |
|----|------|------|---------|

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los factores logran explicar el 66.17% de la variabilidad del constructo control interno, demuestra que es un porcentaje aceptable.



Matriz de componente rotados de la variable control interno

Matriz de componente rotado^a

| | Componente | | |
|-----|------------|------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| P9 | ,912 | ,243 | -,014 |
| P8 | ,893 | ,015 | ,253 |
| P12 | ,892 | ,112 | -,182 |
| P7 | ,817 | ,343 | ,014 |
| P11 | ,720 | ,143 | ,338 |
| P6 | ,662 | ,443 | ,172 |
| P10 | ,631 | ,500 | ,139 |

| | | | |
|----|------|------|-------|
| P2 | ,060 | ,869 | -,287 |
| P3 | ,201 | ,868 | ,038 |
| P4 | ,266 | ,781 | ,316 |
| P5 | ,229 | ,732 | ,188 |
| P1 | ,593 | ,386 | ,823 |

Método de extracción: análisis de componentes principales

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 4 iteraciones.

Las cargas factoriales P9, P8, P12, P7, P11, P6, P10 corresponden al factor 1; además, las cargas factoriales P2, P3, P4, P5 corresponden al factor 2; la carga factorial P1 corresponde al factor 3.

Análisis de confiabilidad de la variable control interno

Confiabilidad de instrumento de Cuestionario de Sistema de control interno

| Variable | Número de ítems | Coefficiente de Confiabilidad |
|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| Control interno | 12 | 0,831 |

La confiabilidad del instrumento control interno corresponde a un Alfa=0.831; que indica una alta confiabilidad del instrumento.

Validez y confiabilidad Gestión Educativa

| Prueba de KMO y Bartlett | | |
|---|---------------------|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | ,883 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 1676,111 |
| | gl | 214 |
| | Sig. | ,000 |

La prueba KMO nos muestra un resultado de 0.883, indicando un valor del ajuste bueno del modelo. La prueba de esfericidad de Bartlett muestra significancia estadística de 0,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula de similitud de la matriz.

Comunalidades de la variable gestión educativa

Comunalidades gestión educativa

| | Inicial | Extracción |
|----|---------|------------|
| P1 | 1,000 | ,816 |

| | | |
|-----|-------|------|
| P2 | 1,000 | ,723 |
| P3 | 1,000 | ,808 |
| P4 | 1,000 | ,826 |
| P5 | 1,000 | ,830 |
| P6 | 1,000 | ,850 |
| P7 | 1,000 | ,844 |
| P8 | 1,000 | ,755 |
| P9 | 1,000 | ,866 |
| P10 | 1,000 | ,794 |
| P11 | 1,000 | ,748 |
| P12 | 1,000 | ,817 |
| P13 | 1,000 | ,833 |
| P14 | 1,000 | ,828 |
| P15 | 1,000 | ,817 |

Método de extracción: análisis de Componentes principales

El estadístico es capaz de reproducir el modelo factorial de un ítem, que tiene como finalidad explicar la variabilidad de los ítems. Así, el ítem P2 explica la menor variabilidad que corresponde 72.3%. Asimismo, el más alto corresponde al ítem P9 que explica el 86.6% de la variabilidad.

Varianza total explicada de la variable gestión educativa

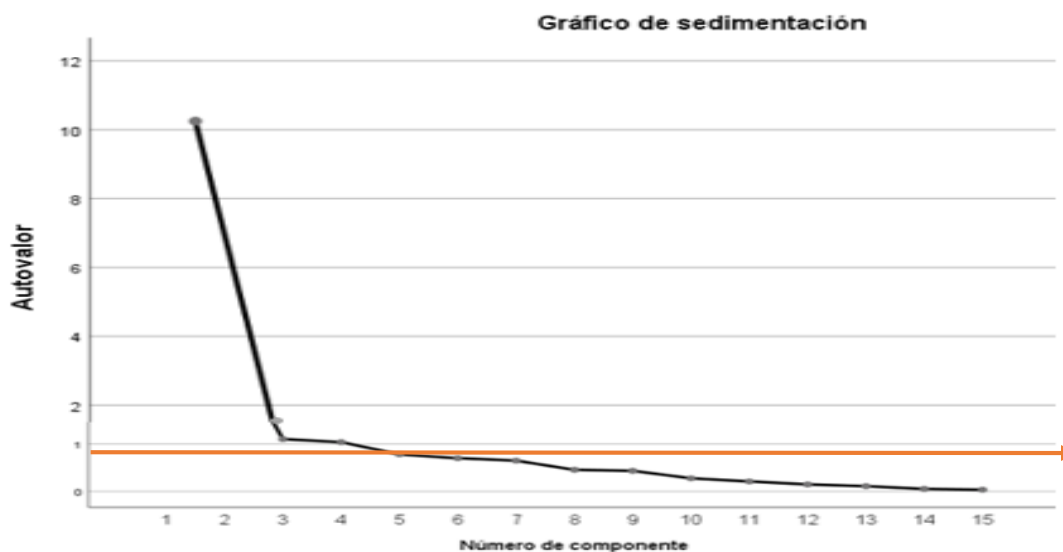
Varianza total explicada

| Varianza total explicada Gestión educativa | | | | | | | | |
|--|---------------|-------------|--|---------------|-------------|--|---------------|-------------|
| Autovalores iniciales | | | Sumas de cargas al cuadrado de la extracción | | | Sumas de cargas al cuadrado de la rotación | | |
| Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 10,246 | 68,307 | 68,307 | 10,246 | 68,307 | 68,307 | 6,476 | 43,176 | 43,176 |
| 1,308 | 8,719 | 77,025 | 1,308 | 8,719 | 77,025 | 5,077 | 33,850 | 77,025 |
| ,998 | 6,651 | 83,676 | | | | | | |
| ,935 | 6,234 | 89,910 | | | | | | |
| ,549 | 3,658 | 93,568 | | | | | | |
| ,347 | 2,310 | 95,879 | | | | | | |
| ,181 | 1,209 | 97,088 | | | | | | |
| ,127 | ,844 | 97,931 | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-----------|-----------|---------|--|--|--|--|--|--|--|
| ,104 | ,695 | 98,626 | | | | | | | |
| ,065 | ,430 | 99,056 | | | | | | | |
| ,056 | ,374 | 99,430 | | | | | | | |
| ,044 | ,291 | 99,721 | | | | | | | |
| ,036 | ,241 | 99,962 | | | | | | | |
| ,006 | ,038 | 100,000 | | | | | | | |
| 1,598E-15 | 1,065E-14 | 100,000 | | | | | | | |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los factores logran explicar el 77.02% de la variabilidad del constructo gestión educativa demuestra que es un porcentaje aceptable.



Matriz de componente rotados de la variable gestión educativa

| Matriz de componente rotado ^a | | | |
|--|------------|------|------|
| | Componente | | |
| | 1 | 2 | 3 |
| P1 | ,811 | ,300 | ,326 |
| P2 | ,785 | ,199 | ,297 |
| P3 | ,759 | ,376 | ,245 |
| P4 | ,852 | ,101 | ,008 |
| P5 | ,745 | ,372 | ,232 |
| P6 | ,835 | ,527 | ,389 |

| | | | |
|-----|------|------|------|
| P7 | ,813 | ,566 | ,297 |
| P8 | ,690 | ,592 | ,820 |
| P9 | ,685 | ,617 | ,786 |
| P10 | ,677 | ,620 | ,832 |
| P11 | ,656 | ,632 | ,861 |
| P12 | ,079 | ,900 | ,471 |
| P13 | ,170 | ,833 | ,347 |
| P14 | ,538 | ,726 | ,089 |
| P15 | ,533 | ,723 | ,214 |

Método de extracción: análisis de componentes principales

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 4 iteraciones.

Las cargas factoriales P91, P2, P3, P4, P5, P6, P7 corresponden al factor 1; además, las cargas factoriales P12, P13, P14, P15 corresponden al factor 2; la cargas factoriales P18, P9, P10, P11 corresponden al factor 3.

Análisis de confiabilidad de la variable gestión educativa

Confiabilidad de instrumento de Cuestionario de gestión educativa

| Variable | Número de ítems | Coefficiente de Confiabilidad |
|-------------------|-----------------|-------------------------------|
| Gestión educativa | 15 | 0,942 |

La confiabilidad del instrumento control interno corresponde a un Alfa=0.942; que indica una alta confiabilidad del instrumento.

Validez y confiabilidad Productividad laboral

| Prueba de KMO y Bartlett | | |
|---|---------------------|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | ,863 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 1876,111 |
| | gl | 300 |
| | Sig. | ,000 |

La prueba KMO nos muestra un resultado de 0.863, indicando un valor del ajuste bueno del modelo. La prueba de esfericidad de Bartlett muestra significancia estadística de 0,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula de similitud de la matriz.

Comunalidades de la variable productividad laboral

Comunalidades productividad laboral

| | Inicial | Extracción |
|-----|---------|-------------|
| P1 | 1,000 | ,865 |
| P2 | 1,000 | ,713 |
| P3 | 1,000 | ,896 |
| P4 | 1,000 | ,834 |
| P5 | 1,000 | ,795 |
| P6 | 1,000 | ,838 |
| P7 | 1,000 | ,786 |
| P8 | 1,000 | ,884 |
| P9 | 1,000 | ,799 |
| P10 | 1,000 | ,764 |
| P11 | 1,000 | ,876 |
| P12 | 1,000 | ,821 |
| P13 | 1,000 | ,714 |
| P14 | 1,000 | ,709 |
| P15 | 1,000 | ,639 |
| P16 | 1,000 | ,855 |
| P17 | 1,000 | ,861 |
| P18 | 1,000 | ,722 |
| P19 | 1,000 | ,791 |
| P20 | 1,000 | ,862 |
| P21 | 1,000 | ,893 |
| P22 | 1,000 | ,901 |
| P23 | 1,000 | ,833 |
| P24 | 1,000 | ,806 |
| P25 | 1,000 | ,897 |

Método de extracción: análisis de Componentes principales

El estadístico es capaz de reproducir el modelo factorial de un ítem, que tiene como finalidad explicar la variabilidad de los ítems. Así, el ítem P15 explica la menor variabilidad que corresponde 63.9%. Asimismo, el más alto corresponde al ítem P22 que explica el 90.1% de la variabilidad.

Varianza total explicada de la variable productividad laboral

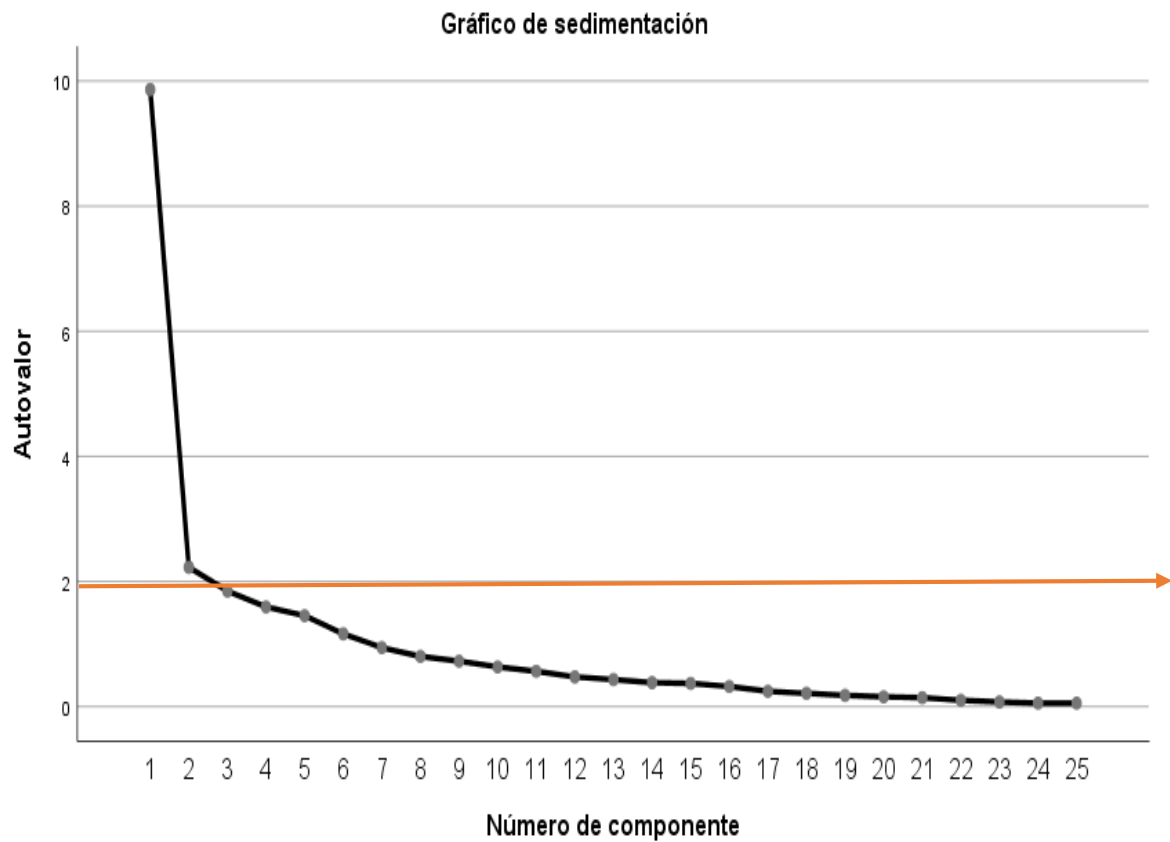
Varianza total explicada

| Varianza total explicada Productividad laboral | | | | | | | | |
|--|---------------|-------------|--|---------------|-------------|--|---------------|-------------|
| Autovalores iniciales | | | Sumas de cargas al cuadrado de la extracción | | | Sumas de cargas al cuadrado de la rotación | | |
| Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 9,864 | 39,455 | 39,455 | 9,864 | 39,455 | 39,455 | 4,437 | 17,749 | 17,749 |
| 2,227 | 8,907 | 48,362 | 2,227 | 8,907 | 48,362 | 4,212 | 16,846 | 34,596 |
| 1,846 | 7,385 | 55,747 | | | | 3,161 | 12,644 | 47,240 |
| 1,593 | 6,374 | 62,121 | | | | 3,062 | 12,247 | 59,486 |
| 1,453 | 5,811 | 67,931 | | | | 1,744 | 6,974 | 66,461 |
| 1,162 | 4,648 | 72,579 | | | | 1,530 | 6,119 | 72,579 |
| ,942 | 3,766 | 76,346 | | | | | | |
| ,801 | 3,206 | 79,551 | | | | | | |
| ,724 | 2,897 | 82,448 | | | | | | |
| ,634 | 2,538 | 84,986 | | | | | | |
| ,564 | 2,256 | 87,242 | | | | | | |
| ,473 | 1,893 | 89,135 | | | | | | |
| ,432 | 1,728 | 90,863 | | | | | | |
| ,382 | 1,529 | 92,391 | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|------|-------|--------|--|--|--|--|--|--|
| ,369 | 1,477 | 93,868 | | | | | | |
| ,321 | 1,284 | 95,152 | | | | | | |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los factores logran explicar el 72.57% de la variabilidad del constructo productividad laboral demuestra que es un porcentaje aceptable.



Matriz de componente rotados de la variable productividad laboral

Matriz de componente rotado^a

| | Componente | | |
|----|------------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| P1 | ,711 | ,320 | ,226 |
| P2 | ,885 | ,109 | ,197 |
| P3 | ,774 | ,376 | ,245 |
| P4 | ,852 | ,241 | ,065 |

| | | | |
|-----|------|------|------|
| P5 | ,745 | ,172 | ,239 |
| P6 | ,403 | ,839 | ,189 |
| P7 | ,839 | ,166 | ,231 |
| P8 | ,414 | ,892 | ,320 |
| P9 | ,915 | ,617 | ,286 |
| P10 | ,827 | ,620 | ,432 |
| P11 | ,456 | ,332 | ,751 |
| P12 | ,779 | ,665 | ,435 |
| P13 | ,170 | ,833 | ,347 |
| P14 | ,908 | ,626 | ,381 |
| P15 | ,821 | ,303 | ,226 |
| P16 | ,887 | ,492 | ,219 |
| P17 | ,789 | ,276 | ,145 |
| P18 | ,896 | ,632 | ,107 |
| P19 | ,645 | ,672 | ,732 |
| P20 | ,735 | ,185 | ,389 |
| P21 | ,513 | ,066 | ,797 |
| P22 | ,727 | ,292 | ,780 |
| P23 | ,485 | ,817 | ,382 |
| P24 | ,871 | ,520 | ,232 |
| P25 | ,890 | ,496 | ,520 |

Método de extracción: análisis de componentes principales

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 4 iteraciones.

Las cargas factoriales P91, P2, P3, P4, P5, P7, P9, P10, P12, P14, P15, P16, P17, P18, P20, P24, P25 corresponden al factor 1; además, las cargas factoriales P6, P8, P13, P23 corresponden al factor 2; la cargas factoriales P11, P19, P21, P22 corresponden al factor 3.

Análisis de confiabilidad de la variable productividad laboral

Confiabilidad de instrumento de Cuestionario de productividad laboral

| Variable | Número de ítems | Coefficiente de Confiabilidad |
|-------------------|-----------------|-------------------------------|
| Gestión educativa | 25 | 0,924 |

La confiabilidad del instrumento control interno corresponde a un Alfa=0.924; que indica una alta confiabilidad del instrumento.