



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Institución  
Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Chapa Apaza, Mary Elizabeth (ORCID: 0000-0002-1424-8045)

**ASESOR:**

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (ORCID: 0000-0002-9687-492X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**CALLAO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi amado padre Félix Chapa (q.e.p.d.), quien fue y será siempre un ejemplo de vida, me enseñó a perseverar en lo que uno desea confiando siempre en el MAS GRANDE quien tiene la última palabra en todo.

Mary Elizabeth Chapa Apaza

## **Agradecimiento**

A Dios por su gran amor, fidelidad y ayuda permanente para poder continuar con mi carrera. A mi familia y amigos que con su apoyo incondicional estuvieron presentes durante todo este proceso a pesar de las dificultades que se presentaron. A mi asesor el Dr. Manuel Alberto Mori Paredes por su apoyo y orientación en el desarrollo de esta investigación.

Mary Elizabeth Chapa Apaza

## Índice de Contenidos

Carátula.....	I
Dedicatoria .....	II
Agradecimiento .....	III
Índice de Contenidos.....	III
Índice de Tablas .....	V
Índice de Gráficos.....	VI
Resumen.....	VII
Abstract.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO .....	13
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	19
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	20
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO .....	24
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	25
3.5 PROCEDIMIENTOS.....	26
3.7 ASPECTOS ÉTICOS .....	27
IV. RESULTADOS .....	29
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS .....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Procesos Estratégicos .....	78
Tabla 2: Metas Propuestas .....	79
Tabla 3: Valores Institucionales .....	80
Tabla 4: Objetivos Institucionales.....	81
Tabla 5: Actividades Laborales Definidas .....	82
Tabla 6: Línea Jerárquica .....	83
Tabla 7: Funciones Institucionales .....	84
Tabla 8: Liderazgo Institucional .....	85
Tabla 9: Empatía Institucional.....	86
Tabla 10: Comunicación Adecuada .....	87
Tabla 11: Reconocimiento Por Trabajo Destacado .....	88
Tabla 12: Control Continuo .....	89
Tabla 13: Distribución Eficaz De Recursos .....	90
Tabla 14: Trabajo Integrador De Recursos Humanos .....	91
Tabla 15: Adaptación Del Personal.....	92
Tabla 16: Resultado De La Prueba Estadística De La Hipótesis General De La Presente Investigación.....	93
Tabla 17: Resultado De La Prueba Estadística De La Hipótesis Específica 1 De La Presente Investigación.....	94
Tabla 18: Resultado De La Prueba Estadística De La Hipótesis Específica 2 De La Presente Investigación.....	95
Tabla 19: Resultado De La Prueba Estadística De La Hipótesis Específica 3 De La Presente Investigación.....	96
Tabla 20: Resultado De La Prueba Estadística De La Hipótesis Específica 4 De La Presente Investigación.....	97

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Histograma De Procesos Estratégicos .....	78
Gráfico 2: Histograma De Metas Propuestas .....	79
Gráfico 3: Histograma De Valores Institucionales .....	80
Gráfico 4: Histograma De Objetivos Institucionales .....	81
Gráfico 5: Histograma De Actividades Laborales Definidas .....	82
Gráfico 6: Histograma De La Línea Jerárquica .....	83
Gráfico 7: Histograma De Funciones Institucionales .....	84
Gráfico 8: Histograma De Liderazgo Institucional .....	85
Gráfico 9: Histograma De Empatía Institucional .....	86
Gráfico 10: Histograma De Comunicación Adecuada .....	87
Gráfico 11: Histograma Del Reconocimiento Por Trabajo Destacado .....	88
Gráfico 12: Histograma Del Control Continuo .....	89
Gráfico 13: Histograma De Distribución Eficaz De Recursos .....	90
Gráfico 14: Histograma Del Trabajo Integrador De Recursos Humanos .....	91
Gráfico: Histograma De La Adaptación Del Personal .....	92

## Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación existente entre la Gestión administrativa y la productividad Laboral en la Institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos en el 2020, utilizando la metodología de diseño aplicada, tipo enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, estadística descriptiva e inferencial. La población conformada por los trabajadores de dicha institución fue de 55, de los cuales se tomó una muestra probabilística aleatoria estratificada de 48 trabajadores.

En dicha investigación se tuvo como resultado que existe una correlación media moderada entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral equivalente al 60,4%; encontrando una alta significación estadística entre las variables investigadas, de ello se concluye que la Institución Educativa Francisco Izquierdo Ríos mantiene una administración que favorece a la productividad laboral. Por lo cual se recomienda continuar con las capacitaciones a los directivos y al personal de la institución, actualizar el organigrama institucional con el fin de obtener mejores resultados en la productividad laboral, mantener una relación horizontal y vertical entre los directivos y el personal que ayude a unificar fuerzas con un mismo propósito, por último, continuar con las evaluaciones periódicas para lograr los objetivos que se propone la institución.

Palabras claves: Gestión Administrativa, Productividad Laboral

## **Abstract**

The main objective of this research was to determine the relationship between Administrative Management and Labor productivity in Educational Institution 5022 Francisco Izquierdo Ríos in 2020, using the applied design methodology, quantitative approach type, correlational descriptive level, descriptive and inferential statistics. The population made up of the workers of said institution was 55, from which a stratified random probability sample of 48 workers was taken.

In this investigation it was found that there is a moderate average correlation between Administrative Management and Labor Productivity equivalent to 60.4%; Finding a high statistical significance among the investigated variables, it is concluded that the Francisco Izquierdo Ríos Educational Institution maintains an administration that favors labor productivity. Therefore, it is recommended to continue with the training of managers and staff of the institution, update the institutional organization chart in order to obtain better results in labor productivity, maintain a horizontal and vertical relationship between managers and staff that help to unify forces with the same purpose, and finally, continue with periodic evaluations to achieve the objectives set by the institution.

Keywords: Administrative Management, Labor Productivity

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, según Quiroa (2010), en términos generales la Administración se ha practicado desde el inicio de la especie humana ya que siempre tuvo la necesidad de organizar, decidir y dirigir sus planes con el único fin de lograr sus objetivos, sin embargo, como ciencia se empieza aplicar desde el siglo XX con los principales aportes de la administración que provienen de Grecia, Egipto, Roma, Babilonia, China y Sumeria. Aquí se destacan personajes como Isaac Newton, quien influye en la administración porque buscaba la exactitud en los procesos. Otro personaje es René Descartes, el aporte el método científico, análisis y la repartición del trabajo. También podemos nombrar a Nicolás Maquiavelo, el cual su aporte fue el consenso que debe haber en las organizaciones, la idea de centralizar y descentralizar y aquellas cualidades que debe tener un líder.

Uno de los grandes aportadores de la administración fue Henry Ford con su filosofía administrativa que se fundó en tres principios básicos, los cuales son: Principio de intensificación, que consistía en la reducción del tiempo al elaborar un producto y sacarlo a la venta. Principio de Economicidad, con el fin de minimizar los costos en materia prima para ahorrar gastos y el principio de Productividad, que consistía en la capacidad de producción del empleado mediante la especialización y la línea de montaje. Para Ford era importante que sus empleados estén capacitados y motivados en la producción de su producto. (Quiroz, 2010, p. 79)

La gestión administrativa es aquella que se adapta a un sistema o que se repite con frecuencia, orientadas a realizar los procedimientos propios de la gestión, como son: la planeación donde se plasma todo lo que se realizará, luego la organización, indicando los responsables de cada área de trabajo, la dirección que motiva y dirige la ruta que se seguirá para lograr los objetivos planeados y el control que verifica y corrige todo el proceso. (Mendoza, 2017, p. 952)

En América latina según Blejmar (2001), la gestión administrativa está sujeta a influencias externas con procesos alternos de dominación, resistencia y sumisión, por esta razón ha buscado generar un cambio social a su manera, en el momento

y en las condiciones que se dispusieron. enfatiza que el control está relacionado con el conocimiento confidencial.

Palma (2011), nos habla de la caída de la productividad que se produjo después de 1980, lo que influyó en la inversión pública de todos los países, en especial en América latina donde la caída de la productividad laboran radico en el sector manufacturero, lo opuesto entre los años de 1950 a 1980 años en que se produjo un crecimiento notable en este sector, el autor afirma que a las bajas tasas de inversión se debe a la falta de atención de la manufactura que se produce en las reformas económicas, causa fundamental del problema de productividad de América latina, especialmente en lo referente a su sostenibilidad a largo plazo.

A nivel local, el área administrativa de la Dirección Regional de Educación Callao (DREC), ha sufrido muchos cambios que ha repercutido en las instituciones educativas del Callao, a raíz de la pandemia que inicio en marzo del 2020, estos cambios se han acentuado, ya que cada cambio del personal que asumía la dirección implicaba hacer cambios en la administración afectando a los colegios con los requerimientos que solicitaban a la dirección de los centros recargando el trabajo a distancia no solo de los directivos sino también de la plana docente. La pandemia nos hizo ver lo importante que es estar actualizados con la tecnología para poder hacer una buena gestión administrativa y que nuestra productividad laboral pueda traer frutos a los que nos rodean.

A nivel institucional la gestión administrativa es la clave para que cada área realice sus funciones eficientemente y eficazmente. En la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos, podemos observar un gran cambio desde el año 2013, cuando cambia al programa de jornada escolar completa (JEC), donde los estudiantes inician sus clases a las 7:45 am. Hasta las 3:30pm.

Al inicio fue difícil poder integrar a los docentes del turno mañana con el turno tarde, ese mismo año el director de la institución cesaba y debido a ello por la institución pararon 3 directores interinos esto ocasionó que no se realizará una buena gestión administrativa en la institución, fue un año de cambios que todos los miembros de la institución afrontamos. Al pasar los años en el 2016, llega a la institución una nueva directora, Irma Agurto, la cual asume la gestión administrativa de la

institución, poco a poco se gana la confianza de los maestros. En su gestión se producen cambios de mejora, buscando siempre que la institución Francisco Izquierdo Ríos se destaque entre todas las instituciones del Callao, trabajo que poco a poco se está logrando conseguir.

A raíz de la pandemia la gestión administrativa sufre varios cambios dándose a conocer la falta de organización que aún tiene la institución, debido a los cambios de horario y reuniones imprevistas que se desarrollan fuera de su jornada laboral, lo que afecta a la comunidad izquierdina en sus actividades.

El pedido excesivo de documentación, muchas veces repetidas perjudican la concentración y desarrollo de las actividades de los trabajadores de la institución.

Así mismo la entrega de actas, certificados, etc. demoran mucho en agilizarse y entregar a tiempo. Otro punto por superar es la línea de autoridad que no es clara, ya que muchas veces, Los padres de familia no están seguros a quien dirigirse si desean hacer una consulta, petición o tramite.

Todo esto afecta en la labor que desempeña cada trabajador de la institución Francisco Izquierdo Ríos. Ante ello se plantea la siguiente cuestión.

### **Problema General**

¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?

### **Problema Específico:**

- ¿De qué manera la planificación se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?
- ¿De qué manera la organización se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?
- ¿De qué manera la dirección se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?

- ¿De qué manera el control se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?

### **Objetivo General:**

Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos en el 2020

### **Objetivos específicos:**

- Determinar el grado de relación entre la planificación y la productividad laboral en la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos en el 2020.
- Determinar el grado de relación entre la organización y la productividad laboral en la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos en el 2020.
- Determinar el grado de relación entre la dirección y la productividad laboral en la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos en el 2020.
- Determinar el grado de relación entre el control y la productividad laboral en la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos en el 2020.

### **Hipótesis General**

Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020.

### **Hipótesis Específicos:**

- Existe relación entre la planificación y la productividad laboral de los trabajadores en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020.
- Existe relación entre la organización y la productividad laboral de los trabajadores en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020.
- Existe relación entre la dirección y la productividad laboral de los trabajadores en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020.
- Existe relación entre el control y la productividad laboral de los trabajadores en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, para Ordóñez, Muñoz, Cuadrado, y Zamora (2021) en su investigación sobre la gestión administrativa nos dicen que es necesario que las organizaciones públicas y privadas cuenten con un control interno que ayude a cumplir los objetivos planificados por la entidad, aplicando el modelo propuesto por el Committee of Sponsoring Organizations de la Treadway Commission, COSO I, concluyendo que el control interno es el que se encarga de garantizar el cumplimiento de todas las actuaciones de la administración.

Para Torres, Vallejos, y Burbano (diciembre, 2019), en su investigación sobre las buenas prácticas de la gestión administrativa desarrollada en la ciudad de Ibarra, mencionan que el éxito que tiene una organización recae en las buenas prácticas de gestión en la organización, el estudio realizado tuvo una muestra de 77 empresas de servicio, utilizaron la modalidad cuantitativa de tipo descriptiva, no experimental con carácter retrospectivo entre los meses de febrero hasta agosto del 2018. Se determinó que el conocimiento que tienen los propietarios del negocio es una buena práctica para el desarrollo de la organización y el su crecimiento. Así mismo hacer participar al personal en la organización previa capacitación ayuda a la buena atención que recibe el cliente.

Montes y Pulla (2019), en su estudio realizado nos hablan como la gestión administrativa influye en la productividad en las microempresas de Ecuador, enfatizan que el adecuado uso de los recursos escasos que tiene la entidad es necesario saber administrar para lograr sus objetivos. Comprobándose la problemática que existe en las organizaciones debido al mal uso de ellos.

Según Tapia y Cuevas (2020), en su tratado nos hablan sobre la importancia de las evaluaciones en el campo financiero de la gestión administrativas en las universidades estatales, mencionan que es necesario evaluar este campo porque hace uso de los recursos que provee el estado a la institución, por lo cual se debe asegurar una buena administración de los ingresos, con el fin de cumplir con los propósitos determinados de la entidad. Se concluyó que para que haya una buena

evaluación, los criterios deben reflejar una correcta administración de estos recursos y así lograr una administración eficaz y pertinente de los recursos que tiene la institución.

Así mismo los comités interinstitucionales que evalúan la educación superior (CIEE) deslindan que, para cumplir con la misión y fines establecidos, se logra siempre que se implante una estructura y se organicen los individuos a través de los principios fundamentales de la gestión teniendo presente la ideología e identidad de la institución. (CIEES, 2018, p.4)

Para Cáceres (2018), en su estudio realizado a 16 países latinoamericanos sobre la productividad laboral, muestra la tendencia que hay en la reducción de la productividad debido a varios factores. Para lo cual se utilizó la metodología de Philips y Hansen (1990) utilizando los datos de corte trasversal de productividad de los países estudiados. Se concluyó que la calidad de la educación, la igualdad de género y las oportunidades que se presentan son positivos para la productividad de un país, en cambio la desigualdad, el empleo inestable y las remesas es negativo. Por tal motivo se necesita aumentar la recaudación tributaria con el fin de hacer mejoras en la educación y propagar los servicios sociales para crecer en la productividad laboral.

Según Riffo (2019), el trabajo referido a la gestión administrativa y de calidad en los centros escolares ubicados en Chorrillos, correspondientes a la jurisdicción de la Unidad de gestión Educativa Local (UGEL) 07, pretende indagar sobre la influencia de la gestión administrativa sobre los procesos de calidad. Así mismo dice que la administración es un proceso que se norma y se regula de acuerdo a las circunstancias, que, aunque existan estamentos legales predeterminados para el quehacer educativo, no siempre se podrá dar el mismo tratamiento a todas las situaciones que imperen, esto dependerá de lo interno y externo que fluctúe en cada institución educativa. Así, el director como gerente del quehacer educativo de educación básica debe habilitar un ambiente laboral que les permita a las personas que allí laboran alcanzar la eficiencia de las metas planteadas.

En el estudio realizado por Sánchez y Mariño (2020, agosto) referente a la implementación de repositorios como apoyo para la gestión administrativa, nos hablan sobre lo necesario que es contar con un repositorio que contenga los datos administrativos de forma digital que ayudara a gestionar, tramitar y resguardar la información con que cuenta la institución, el manejo de la información sería más rápido, concluyendo que esta implementación satisface las necesidades y contribuye en la toma de decisiones. “Este recurso aporta a la modernización institucional cubriendo una carencia previa para gestionar la información y aportar a la toma de decisiones.” (pg. 10)

Para Ramírez (2016), implementar un nuevo modelo de gestión proporciona una evaluación preliminar e integral de la situación actual, de manera que cada proceso de gestión en la empresa se desarrolla teniendo en cuenta los factores relacionados, todos conocidos, tanto personales como materiales. “Su importancia radica en maximizar la implementación de las operaciones, con el fin de incrementar la calidad y eficiencia de la gestión de los servicios prestados por los organismos públicos”. (Lino, 2014)

Quiroa (2020, diciembre), menciona que el desarrollo de las actividades de forma coordinada y haciendo uso óptimo de los recursos que tiene la empresa, permite que se puedan lograr los objetivos, prevenir futuros problemas y así tener un mejor resultado. Por esta razón las funciones estas organizadas con el fin de tener un manejo adecuado.

Para Quiroa, los beneficios de tener una adecuada gestión administrativa son:

- Incremento de productividad: Se da cuando se optimiza el manejo de todas las actividades que tiene la empresa, ya que permite hacer reajustes a los procesos que no ayudan a la productividad.
- Centrarse en el logro de los objetivos: Se da cuando todos los esfuerzos están direccionados a un mismo fin. Esto se logra teniendo una adecuada planificación, estrategias bien deslindadas y un equipo de trabajo coordinado ayudaran a alcanzar los objetivos en el tiempo indicado.

- Maximizar el uso de los recursos: Esto permite el ahorro de los recursos que posee la empresa como: el tiempo, dinero y recursos materiales.

Así mismo, nos dice que la gestión administrativa está regida por los siguientes principios: Planificación, coherencia y Disciplina y orden.

Estos principios deben seguir un orden lógico para poder lograr un efecto favorable en el rendimiento de la organización. Según Quiroa (2020, diciembre)

En conclusión, para Quiroa el uso de la gestión administrativa es primordial en toda empresa porque ayuda a ejecutar y fortificar al máximo las actividades internas para lograr los objetivos trazados y conseguir resultados favorables.

Coll (2020, julio), define la productividad laboral como la utilización de los recursos para que una persona pueda producir un bien. Así mismo nos dice que entre los factores que influyen están: el sueldo, el ambiente de trabajo, los incentivos, contar con equipos y maquinas en buen estado, un buen líder, etc.

Por lo tanto, tener una buena productividad laboral traerá beneficios a la empresa como: ahorro de costes, consecución de objetivos, reducción de los tiempos, mayor agilidad, mayor organización, crecimiento del beneficio.

A nivel nacional el Centro de especialización de gestión pública (CEGEP) (2020, setiembre), nos habla sobre los sistemas administrativos del estado peruano, la cual se encuentra definido en la Ley n° 29.158 y sus modificatorias, Art. 43. Lo define como el “Conjunto de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública que requieren ser realizadas por todas o varias entidades de los Poderes del Estado, los organismos Constitucionales y los niveles de gobierno”.

En tal sentido se define como un conjunto de herramientas y acciones que permiten coordinar el uso de los recursos organizacionales en pro del logro de las metas y objetivos, mediante los procesos de la gestión administrativa que son la planificación, organización, dirección y control. El diseño responde a la visión, misión y objetivos estratégicos organizacionales.

León (2020), en su investigación sobre como la gestión administrativa repercute en la labor de los trabajadores, el estudio tuvo la finalidad de identificar el grado de relación existente en sus variables, su objetivo es determinar las causas por el cual hay un bajo rendimiento productivo de los trabajadores de la organización. Se concluye que hay una inadecuada administración en la entidad por no contar con una planificación que muestre los objetivos a corto y largo plazo. Así mismo no cuenta con un líder que dirija la gestión de los recursos humanos. Los resultados arrojaron una fuerte relación entre las variables de estudio siendo su relación altamente positiva ( $r=0,678$ )

Según Cubas (2019), en tu tratado sobre la gestión y el trabajo que se desarrolla en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, formuló el problema de investigar si hay vínculo entre sus variables, con el objetivo de determinar la medida en que se relacionan ambas, para tal estudio se empleó la escala de Likert del 1 al 5 en las respuestas; como también la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach. Al finalizar el estudio se concluyó que, si se realiza una buena gestión administrativa considerando una conveniente planificación de los proyectos, entonces la productividad laboral del personal será mayor. Además, existe relación entre las dimensiones y la productividad, en tal sentido, es necesario que para que haya una buena productividad laboral la visión y misión debe ser clara para el personal, el trabajo en equipo debe fortalecerse y debe realizarse evaluaciones y reuniones mensuales para comprobar el avance de los proyectos.

Para Facho (2017), en su estudio aplicado a los trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización en la municipalidad de Lima mencionan que el empeño que le pongan los trabajadores a su labor dependerá si está motivado, logrando un aumento en su productividad, el objetivo que se desea saber es si existe relación entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral en los trabajadores de la entidad, para lo cual se utilizó el método descriptivo tipo básica, no experimental, la técnica utilizada fue la indagación y el instrumento una encuesta para ser medida con la escala de Likert. Concluyendo que el nivel de relación es regular en sus cuatro dimensiones (planificación, organización, dirección y control) en los trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización de la

municipalidad de Lima, recomendando al alcalde de Lima hacer una mejora en los procesos administrativos.

Según Mendoza (2017), la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. Nos dice que es necesario que se realicen que la gestión debe realizar cambios de innovaciones en la producción y en la tecnología con el fin de que la organización se mantenga y no tenga competencias.

Tello (2021, 13 de mayo), nos habla sobre el incremento de la de la carga laboral que ha surgido debido a la pandemia que desde el 2020 atraviesa el país, según su encuesta realizada a 1056 personas, el 54,7% realiza teletrabajos parcial o total, así mismo el 73% indicaron que la carga laborar incremento de 1 a 5 horas diarias generando un desbalance en la vida personal y laboral de cada empleado. A esto se añade la depresión, ira, estrés postraumático, soledad, etc. que afecta la salud mental y física de los trabajadores.

### **III. METODOLOGÍA**

El estudio fue aplicado a los colaboradores de la institución educativa Francisco Izquierdo Ríos para determinar el problema mediante un conjunto de procesos aplicados al estudio “La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Para precisar el tipo de investigación, primero se hizo un análisis de la situación problemática de la institución, luego se procedió a elaborar la matriz del problema principal y específicos, se continuo con la operacionalización de las variables, estableciéndose el diseño de investigación, la técnica a utilizar y el instrumento para el recojo de datos, los cuales se plasmaron en la matriz de consistencia de la investigación.

A continuación, se detalla la metodología utilizada.

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

El tipo utilizado para este estudio es aplicada, porque utiliza los conceptos teóricos en un caso real, como lo es la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos. También se le conoce como práctica, dinámica, activa o empírica. Depende de los aportes que nos da la investigación básica (Valderrama, 2015, p. 39). Es correlacional, porque indaga la relación que existe entre dos o más conceptos. (Hernández, 2010).

Es explicativa, busca las razones de que ocurra un fenómeno, las condiciones que lo provocan y como se relacionan las variables. (Valderrama, 2015, p. 45)

Según Hurtado y Toro (2007) y Hernández, Fernández, y Baptista (2014), la investigación cuantitativa puede ser: experimental, cuasi experimental y no experimentales. Para este estudio se utilizó la investigación no experimental, el indagador se dedica a observar los fenómenos que ocurren naturalmente, sin participar en su desarrollo. Behar (2018)

El estudio realizado tuvo un enfoque cuantitativo porque recolecto datos para probar la hipótesis planteada mediante un análisis estadístico y así poder probar las teorías, de tipo descriptivo y secuencia de corte transversal, debido a ese motivo el estudio realizado de investigación es de tendencia correlacional.

### **3.1.2. Diseño de investigación:**

El diseño utilizado en el tratado es descriptiva transversal porque busca las influencias de los niveles o modalidad entre una o más variables en una población. (Valderrama, 2015, p. 69)

Hernández (2010) nos dice “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (p. 80). (Ver anexo N° 5).

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Variables**

#### **Variable 1: Gestión administrativa**

Munch (2014), la administración es imprescindible en cualquier organización ya que es la manera efectiva de garantizar el logro de su meta y por lo tanto ser competitivo.

Fayol, H. (1916), considerado como el padre de la administración clásica, en su obra titulada Administración general e industrial. Estudia a la empresa a nivel de dirección y sus contribuciones es a nivel administrativo. nos habla de 6 funciones básicas de la administración las cuales son: funciones técnicas, comerciales, de seguridad, contables, financieras y administrativas. Esta última es la más importante porque es la que se encarga de dirigir las otras 5 funciones.

Para Fayol, todo directivo debe saber muy bien las funciones administrativas ya que, en base a estas funciones, el director sabrá planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar de forma eficaz si quiere conseguir un correcto funcionamiento de la empresa.

De acuerdo con Cano (2017), aprovechar adecuadamente los recursos de una entidad, permite el cumplir con los objetivos planteados y se logra la calidad en el funcionamiento de la organización social. (p.21)

Para una buena gestión administrativa, Cano nos habla de las siguientes dimensiones:

- **Planificación:** Es el acto por el cual el encargado de una organización plasma el rumbo que seguirá conforme a la misión y visión que tiene. Debe ser claro y riguroso. Su importancia radica en que las actividades que se organizan, todas lleven una misma dirección de tal modo que se unifican las fuerzas.
- **Organización:** Es el medio que se utiliza para lograr los objetivos que tiene una empresa, para ello se asignan las tareas y la relación entre todos los colaboradores de la empresa. Busca el aprovechamiento máximo en el personal, material y tecnológico. La coordinación se da en ambos sentidos tanto en vertical como en horizontal.
- **Dirección:** Se encarga de influir en el personal, incentivarlos, manteniendo una comunicación fluida y eficaz, así mismo busca formas de evaluaciones constantes para que puedan alcanzar los objetivos.
- **Control:** Encargado de comprobar que las tareas que se desarrollan a diario avancen según lo planificado, con la finalidad de corregir problemas, valorar los resultados, tener una mejor toma de decisión y una mejora continua.

## **Variable 2: Productividad laboral**

La productividad representa la eficiencia en uso de los factores de producción y constituye una de las variables más relevantes para el estudio del crecimiento económico de los países. OIT (2017, pp. 51)

Lewis (2004) nos dice que la productividad se debe a la competencia y la innovación empresarial por lo cual constituye el motor principal del crecimiento económico.

Suárez, Rodríguez y Muñoz (mayo, 2017), nos dicen que el resultado de la productividad proviene de la organización que repercute en las funciones de los trabajadores, lo cual se mide en el trabajo que realiza y la cantidad de recursos que invierte en dicha actividad, teniendo en cuenta que el recurso humano debe estar sujeto a factores psicológicos, no solo de carácter técnico o cuantitativo.

Así mismo nos habla “El entorno en el que vive y trabaja el individuo es un determinante de la productividad laboral y de la calidad del trabajo que realiza. Entonces, se hace necesario que las organizaciones aseguren un clima favorable para la cooperación, que genere confianza y optimismo, motivación y satisfacción, así mismo que elimine el egoísmo y las actitudes negativas de los individuos” (p.64)

Taylor (1911), considerado como el padre de la administración científica, en su libro Los Principios de la Administración científica, nos habla que la organización y la administración debe ser tratada de forma científica aboliendo el empirismo que se practicaba en esa época. Se enfoca en 4 principios los cuales son:

1. La planeación, que consistía en sustituir el método empírico por el científico.
2. La preparación del trabajador seleccionado para utilizar las herramientas y maquinarias en una determinada tarea y lograr los objetivos planteados.
3. El control de la ejecución del trabajo realizado según las normativas.
4. La ejecución donde se distribuye las funciones y responsabilidades de cada trabajador para que pueda desarrollar el trabajo de forma disciplinada.

Así mismo los principales aportes que nos deja Taylor fueron los fundamentos de una organización racional, los principios de la

administración científica, la selección científica de los trabajadores, el sistema de incentivos salariales y la estandarización del trabajo.

Almeida y Olivares (2013), nos dicen que la productividad es el resultado de un adecuado uso de los recursos para producir un bien, las cuales son:

- Eficiencia: solo se logra cuando el bien producido se realiza haciendo un uso adecuado de los recursos con que se cuenta, sin desperdiciar materiales, utilizando lo necesario en tecnología y servicios como: agua, luz, gas, etc., Así mismo para que haya eficiencia, el empleado debe estar comprometido en su labor, enfocarse en el logro de los objetivos y debe ser recocado.
- Eficacia: se logra cuando la contribución del empleado satisface la necesidad del cliente sintiéndose bien por su aporte. Esto solo se logra cuando el empleado recibe capacitación permanente y debe ayudar a conseguir un buen producto y la realización del empleado, esto ayuda que la empresa crezca y mejora la economía del país.
- Adaptabilidad: Se produce cuando hay flexibilidad para poder lograr los requerimientos cambiantes que tiene el cliente en procesos futuros.

### **Teoría de la sostenibilidad de las Variables:**

#### **Variable 1: Gestión Administrativa**

**Teoría Clásica:** Se enfoca exclusivamente en una organización formal con normativa, tiene un concepto organizativo formado como conjunto de cargos, órganos, departamentos. Ve al hombre como el que percibe un pago por su trabajo. Busca la eficiencia máxima. Su gestor es Henri Fayol (1916) ya que fue el primero en darse cuenta de este proceso constante de evaluación, poniendo su mirada en la estructura y la funciones que debe tener una organización con el fin de lograr la eficiencia.

**Definición operacional:** La gestión administrativa está orientada a seguir una secuencia de objetivos organizados aplicando las etapas propias de la administración, su fin es conseguir el desarrollo y crecimiento de la empresa o institución.

### **Variable 2: Productividad laboral**

**Teoría científica:** Fue desarrollada en 1903 por Frederick Taylor, se enfoca en las tareas y la organización formal únicamente, la finalidad de esta teoría es aumentar la eficiencia de la organización mediante el incremento de la productividad, el estímulo llega a ser la remuneración que recibe el empleado por el trabajo realizado.

**Definición operacional:** Es el trabajo que desarrolla un empleado haciendo uso racional de materiales que brinda la empresa con el fin de obtener un bien o servicio en un determinado tiempo y que cumple con todos lo requerido.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Para este estudio la población está conformada por 55 miembros entre personal administrativo, de servicio, vigilancia y plana docente de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos del distrito de Bellavista – Callao, además tiene dos niveles (primaria y secundaria).

La jornada laboral en secundaria por ser JEC (Jornada Escolar Completa) su horario es desde las 7:45am hasta 3:30pm, primaria de 7:45am hasta la 1:00pm. Cuenta con una plana docente donde varios han sido antes directores, con capacitación constante y deseos de hacer lo mejor por la institución.

Spiegel, Schiller y Alu (2003) y Valderrama (2013), nos dice que se usa para indicar observaciones o mediciones, sabiendo que puede ser finito o infinito, al total se le llamara tamaño poblacional, representado por la letra N.

La teoría de muestreo se aplica a partir de la población de origen con el fin de señalar el tamaño que tendrá la muestra; para ello se empleó una muestra aleatoria simple en la etapa inicial y luego haciendo uso del muestreo estratificado en una etapa posterior; estimando una muestra de tamaño 48 y posteriormente se llevó a cabo la estratificación muestral. (ver anexo N 8)

### **Muestra**

Para la muestra se seleccionó 48 miembros de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos del distrito de Bellavista – Callao. Para Martínez (2012), la muestra se define como “un conjunto de medidas pertenecientes a una parte de la población” (p.662) y debe ser representativa y adecuada.

### **Muestreo**

Es la selección aleatoria simple efectuada luego de indicar la cantidad de la muestra que se ha requirió, la elección de los participantes se realizó de forma aleatoria estructurada permitiendo la oportunidad a que todos puedan participar de esta investigación. Es el procedimiento mediante el cual se toman muestras de varios miembros de la población que se analiza. (Westreicher, 2021)

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

El recojo de datos involucra tener un plan donde se especifique detalladamente el proceso para reunir datos que cumplan con el propósito específico. (Hernández, 2010, p. 198)

Según Arias, J. (2020, setiembre) nos dice que es el medio por el cual el investigador puede recoger datos de la muestra. En nuestro caso la recolección de datos se desarrolló mediante la encuesta, siendo tomados de los 48 colaboradores de la Institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos, con la finalidad de sistematizar la información sobre Gestión administrativa y productividad laboral.

### **Instrumento**

Valderrama, (2015), menciona que el recojo y almacenamiento de información se realiza por medio de instrumentos, lo cuales deben ser seleccionados coherentemente según las variables de estudio. (p. 195)

En tal sentido el instrumento utilizado para este estudio fue el cuestionario mediante formularios de Google Drive debido a la pandemia del COVID que actualmente vivimos. Dicho instrumento cuenta con 15 ítem, de las cuales 12 ítem corresponden a la primera variable de estudio y 3 ítem a la segunda variable de estudio, utilizando la escala de Likert.

### **Validación**

La validación del instrumento para el recojo de datos fue dada por tres peritos en el tema de estudio, los cuales verificaron la relación entre las dimensiones de estudio y las preguntas formuladas. Los expertos que validaron el instrumento fueron: Mg. Dioses Zarate, Luis Enrique; Mg. Paucar, Paul y la Dra. Panche Rodríguez, Odoña Beatriz.

### **Confiabilidad**

Para conocer la fiabilidad del instrumento, se hizo con la muestra de los 48 colaboradores mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach utilizando el software IBM SPSS Statistics 25. Se obtuvo el valor de 0.919 lo cual significa que la fiabilidad es excelente.

## **3.5 Procedimientos**

La presente investigación se desarrolló teniendo primero la aceptación del título de la investigación. Luego se procedió a elaborar la matriz de consistencia indicando allí las dimensiones que se analizarían, el tipo de investigación, la técnica y el instrumento.

Se procedió con la elaboración y entrega de la carta de autorización para la Institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos para aplicar el instrumento y utilizar los datos recolectados en la investigación.

Se elaboro el cuestionario y se presentó a 3 expertos elegidos por la universidad para su aprobación.

Con la autorización de la Institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos, se procedió a enviar los formularios a los colaboradores de la institución.

Una vez recolectado los datos se continuo con la utilización del programa alfa de cronbach V.25 con el fin de obtener la confiabilidad y contrastarlas con las hipótesis, para finalmente determinar las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6 Métodos de Análisis de datos**

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta la cual se aplicó de forma virtual (Anexo 11) donde quedaron registradas las respuestas anónimas de cada colaborador seleccionado.

Obtenida la respuesta de los 10 primeros trabajadores, se procedió con el plan piloto para lo cual se tabulo la información Excel y luego se utilizó el IBM SPSS para ver establecer la fiabilidad del Alfa de Cronbach (Anexo 12)

Al completar la encuesta, se procedió a estudiar los datos obtenidos analizando la información ponderando los criterios a evaluar según la escala de Likert; luego para la fase descriptiva, la información de los 48 participantes se tabulo en Excel.

Obtenida la base de datos se procedió hacer uso del IBM SPSS, con el cual se desarrolló el análisis descriptivo mediante las tablas de frecuencia y los histogramas que mostraron gráficamente los resultados obtenidos de cada Ítem y de las variables. (Anexo 13)

### **3.7 Aspectos Éticos**

Con respecto a los principios éticos aplicados en la presente investigación, se respetó la autonomía de la participación de cada colaborador, como también su anonimato con respecto a la información recogida, así como el permiso correspondiente de la institución para utilizar la información en el estudio.

Se respetó los derechos de los autores citados en la investigación relacionados a nuestras variables de estudio

Así mismo la investigación pretende beneficiar a la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos con los resultados obtenidos la cual será publicada de manera científica, respetando el cuidado del medio ambiente y la biodiversidad.

#### **IV. RESULTADOS**

Los resultados obtenidos de la investigación son los siguientes:

- Con respecto al resultado de la prueba estadística de la hipótesis General de la presente investigación, se evidenció una correlación media moderada entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral equivalente al 60,4%; encontrando una alta significación estadística entre las variables investigadas.
- El resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 1 de la presente investigación, mostró una correlación inversa baja entre la planificación y la Productividad Laboral equivalente al 8%; no encontrando significación estadística en la comparación efectuada.
- El resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 2 de la presente investigación evidenció una correlación media moderada entre la Organización y la Productividad Laboral equivalente al 63,4%; encontrando una alta significación estadística en la comparación efectuada.
- El resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 3 de la presente investigación, evidenció una correlación media moderada entre la dirección y la productividad laboral equivalente al 68,8%; encontrando una alta significación estadística en la comparación efectuada.
- El resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 4 de la presente investigación, evidenció una correlación media moderada entre el control y la Productividad Laboral equivalente al 67%; encontrando una alta significación estadística en la comparación efectuada.

Ver anexo 13: estadística descriptiva y ver anexo 14: estadística inferencial, de todos los ítems, así como la comprobación de cada una de las hipótesis de la investigación desarrollada respectivamente.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta la discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación y los objetivos, resultados y conclusiones de los autores citados en los antecedentes de estudios.

En mi estudio desarrollado se encontró una alta significación entre la Gestión administrativa y la productividad laboral lo que responde al planteamiento de mi hipótesis general.

Con respecto a mi primera hipótesis que corresponde a la dimensión Planeación y la productividad laboral, los resultados muestran una correlación inversa no significativa en la comparación efectuada; en cambio la segunda hipótesis que corresponde a la organización y la productividad laboral, se muestra una correlación media moderada lo que indica una alta significación en la comparación efectuada,

La tercera hipótesis corresponde a la Dirección y productividad laboral, los resultados evidencian una correlación media moderada lo que indica una alta significación en la comparación efectuada, lo mismo ocurre con mi cuarta hipótesis sobre el Control y la productividad laboral.

Ordóñez, (2021), en su estudio menciona la importancia de que las instituciones públicas y privadas cuenten con un control interno que garantice el cumplimiento de todo lo planificado por la organización de tal modo que la productividad laboral vaya en aumento, convirtiéndose en un pilar fundamental en toda organización debido a que muestra con claridad la eficacia y eficiencia de las operaciones.

Torres, Vallejos y Burbano, (2019), enfatizan que el éxito de una organización recae en el conocimiento y desenvolvimiento que tiene el líder con respecto a la gestión que desarrolla, así mismo el capacitar a los trabajadores son buenas prácticas que se deben imitar.

Montes y Pulla (2019), recalcan que en una buena gestión administrativa influye en la productividad y que el buen uso de los recursos escasos es

necesario, saberlos administrar, así mismo dicen que el mal uso de estos es el principal problema de las organizaciones.

Tapia y Cuevas (2020) nos hablan de las evaluaciones que se debe dar en el campo financiero de las instituciones estatales, debido a que los ingresos son dados por el estado y debe reflejar el buen uso de ellos, para lo cual los criterios de evaluación deben ser elaborados correctamente.

Así mismo los comités institucionales de educación superior CIEE, dicen que para lograr la misión y los fines que tiene la institución, es necesario que se organicen, de tal modo que todos los trabajadores tengan un mismo fin, unificando fuerzas, no olvidando la ideología e identidad de la institución.

De acuerdo a Cáceres (2018), la reducción de la productividad laboral se debe a varios factores entre ellos la falta de incentivos, falta de capacitación, mala educación, la discriminación, etc. que tienen los trabajadores, afectando su rendimiento, por lo cual es necesario que se pueda modificar la recaudación tributaria y propagar los servicios sociales en beneficio de los trabajadores.

Riffo (2019), recalca la influencia que tiene la gestión en la calidad educativa de las instituciones, es necesario entender que, a pesar de contar estamentos y normativas establecidas para las mismas, se debe tener en cuenta la situación interna y externa que se esté viviendo por lo cual es necesario que el clima laboral sea favorable para todos. El encargado de lograr esto es el director para alcanzar las metas planteadas.

Sánchez y Mariño (2020) resuelven la necesidad de contar con un repositorio digital que ayude en la gestión, tramitación y regularización de la información que tiene la institución, asimismo servirá de apoyo en la toma de decisiones.

Ramírez (2016) sostiene que la existencia de nuevos modelos de gestión gerencial implica una evaluación previa y cuidadosa del estado actual de la organización, para poder conocer todos los factores que la interfieren.

Quiroa (2020), dice que una buena organización en las actividades y la optimización de los recursos con que cuenta la empresa, permitirán que se logre con los objetivos, disminuya los problemas y se obtenga mejores

resultados, concluye diciendo que el uso de la gestión administrativa es primordial en toda institución o empresa porque ayuda a ejecutar y fortificar al máximo las actividades logrando los objetivos establecidos y por ende resultados favorables.

Coll (2020), indica que hay factores que influyen en la productividad laboral como son: el sueldo, el ambiente laboral, los reconocimientos, el equipo de trabajo, máquinas en buen estado, contar con un buen líder, etc. Si estos factores con positivos, traerá beneficios a la empresa haciéndose reconocida por la labor que realiza.

El Centro de especialización de Gestión Pública (2020), define a la gestión pública como un conjunto de herramientas y acciones que permiten el logro de las metas y objetivos mediante los procesos de la organización administrativa, los cuales responden a la visión, misión y objetivos estratégicos organizacionales.

León (2020), resuelve que una de las causas por el cual hay baja productividad, es debido a una inadecuada administración por no contar con una planificación que muestre los objetivos a corto y largo plazo. Así mismo es necesario contar con un líder que dirija los recursos humanos.

Cubas (2019), nos dice que una buena gestión administrativa debe considerar planificar proyectos, los cuales ayudaran a que la productividad laboral del personal, que sea mayor, siempre que tengan claros la misión y visión de la institución, el trabajo en equipo se afiance, las evaluaciones y reuniones sean mensuales, con el fin de comprobar el avance del proyecto.

Facho (2017), dice que el desempeño que tienen los trabajadores dependerá mucho de cuan motivados se sienten. Así mismo su estudio concluye que el nivel de relación entre sus cuatro dimensiones es regular. El autor recomienda que se debe hacer mejoras en los procesos administrativos.

Mendoza (2017), concluye que es necesario que se realicen cambios en la producción y tecnología para que la organización se mantenga y no tenga competencias.

Tello (2021), dice que, debido a la pandemia, el incremento de la carga laboral ha ocasionado en los trabajadores un desbalance en su vida personal y laboral. A esto se añade la depresión, ira, estrés postraumático, soledad, etc. los cuales afectan la salud mental y física de los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

Luego de hacer el estudio, se extraen los siguientes resultados:

- Existe una correlación media moderada entre las variables de estudio aplicado a los trabajadores de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos según lo muestra la correlación de Pearson equivalente al 60.4%.
- Con respecto a la primera dimensión, los resultados obtenidos evidencian una correlación inversa, no significativa entre la Planeación y la productividad laboral en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos, así lo muestra la correlación de Pearson equivalente a 8%.
- Con respecto a la segunda dimensión, los resultados obtenidos evidencian una correlación media moderada entre la Organización y la productividad laboral en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos, así lo muestra la correlación de Pearson al 63.4%. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral), lo que indica una alta significación estadística.
- Con respecto a la tercera dimensión, los resultados obtenidos evidencian una correlación media moderada entre la Dirección y la productividad laboral en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos, así lo muestra la correlación de Pearson al 68.8%. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral), lo que indica una alta significación estadística.
- Con respecto a la cuarta dimensión, los resultados evidencian una correlación media moderada entre el Control y la productividad laboral en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos, así lo muestra la correlación de Pearson al 67%. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral), lo que indica una alta significación estadística.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación, se formulan las siguientes recomendaciones para la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos:

- Se recomienda racionalizar el trabajo vinculado a los documentos normativos como el MOF, ROF, con el fin de deslindar responsabilidades, evitar duplicaciones y detectar omisiones, que se vincule con la misión institucional para lograr una mejor productividad laboral lo cual tendrá consecuencia en el personal sintiéndose satisfecho por la labor realizada.
- Se recomienda que la planificación estratégica se vincule con el plan operativo institucional (POI), las cuales están orientadas al soporte del servicio educativo que ofrece la institución.
- Actualizar el organigrama de la institución educativa, que sea fiel reflejo de las necesidades y requerimientos que tiene la institución concordante con la ley 27444, Ley de procesos administrativos y que sea de conocimiento de toda la institución.
- Así mismo continuar con las capacitaciones a los directivos y al personal de la institución que ayude a fortalecer la productividad laboral de la práctica pedagógica la cual está orientada al logro de los aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB y así marca la diferencia entre las instituciones del Callao.
- Se recomienda mejorar la evaluación de metas y el seguimiento continuo de las mismas para evitar las moras.

## REFERENCIAS

- Almanza, R. Calderon, P. y Vargas, J. (2018), Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 22, núm. 1, Universidad Nacional de Misiones. Argentina. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959311001>
- Arias, J. (2020, setiembre) Métodos de investigación online Herramientas digitales para recolectar datos. Primera edición. Arequipa, Perú. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales\\_MetodosDeInvestigacionOnline\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf)
- Becerra, D. (2017, enero), La medición de la eficiencia y la productividad, Editorial Pirámide – Madrid. Universidad nacional de Colombia – Bogota. <https://n9.cl/plmk5>
- Buick, F., Gardner, K., Glennie, M. & Johnson S. (2021), Handbook on Performance Management in the Public Sector. Edited by Deborah Blackman. Public Service Research Group, School of Business, UNSW Canberra, Australia. <https://n9.cl/k7xjf>
- Cáceres, L. (2018, Jul - Set)). La productividad laboral en América Latina. Revista Vol. 73 Issue 754, p245-275, 31p Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" - El Salvador <https://revistas.uca.edu.sv/index.php/eca/article/view/3169/3155>
- Cáceres, L. (abril, 2021), Revista de la CEPAL N° 133 "Productividad laboral y la integración económica centroamericana: el caso de El Salvador" <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=98fb8e82-f768-43b2-adb3-edfd3c63d038%40sdc-v-sessmgr03>
- Cano, C. (2017). La Administración y el Proceso Administrativo. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo lozano facultad de Ciencias Económica y Administrativas Escuela de Administración, Contaduría y Mercadeo Bogotá D.C <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría general de la administración. 7ma Edición. Mc.Graw-Hill Interamericana. México. <https://n9.cl/7w7pk>

- CEGEP (2020, setiembre), Sistemas Administrativos de Gestión Perú, <https://cegepperu.edu.pe/2020/09/28/sistemas-administrativos-de-gestion-peru/>
- Claudes, S., George, JR. & Álvarez, L. (2005), Historia del pensamiento administrativo. Pearson Educación. México. <https://n9.cl/snw46>
- Coelli, T., Rao, D., O'Donnell, C., & Battese, G. (2005). An introduction to efficiency and productivity analysis (2a ed.). Nueva York: Springer Science & Business Media  
<http://dl.icdst.org/pdfs/files/3a67240be4e2274e4c95655ec16931de.pdf>
- Coll, F. (2020, julio). Productividad laboral, Economipedia.com Universidad Camilo José Cela (España) <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Cubas, Z. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47653/Cubas\\_AZ\\_L-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47653/Cubas_AZ_L-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Enciclopedia Concepto (2013-2021). Gestión Administrativa. - Editorial Etecé - Buenos Aires, Argentina. <https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- Esparta, D. (2020, agosto). Brecha de productividad laboral entre el sector formal e informal. Boletín Informativo Laboral, N° 104. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1298483/Art%20%20-%20Brecha%20Productividad%20laboral.pdf>
- Facho, J. (2017) "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016" <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6006>
- Fayol, H. (1916) Administración Industrial y General – Decimocuarta edición. Editorial El Ateneo, Buenos Aires – Argentina. [https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n\\_ind\\_y\\_genera1001.pdf](https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_genera1001.pdf)
- González S., Viteri D., Izquierdo A., Verdezoto G. (2020, julio), Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel barros en la ciudad de Quevedo. Administrative Management Model For The Business Development Of Hotel Barros In Quevedo City. Universidad Regional Autónoma

de Los Andes. Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

- Guillen, J. (2013, enero) ¿Taylor o Fayol, cuál es el padre de la administración? Gestipolis. Universidad Valle del Grijalva. México. <https://www.gestipolis.com/taylor-fayol-padre-administracion/>
- Helmut Sy Corvo. (1 de julio de 2021). Gestión administrativa. Lifeder - México <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Heredia, A. (2008), Gestión de documentos y administración de archivos. Revista Vol. 4 – España <http://eprints.rclis.org/20256/1/Gesti%C3%B3n%20de%20documentos%20y%20administraci%C3%B3n%20de%20archivos.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.-México. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Holzer, M. & Schwester, R. (2016), Public Administration an Introduction – second edition. Routledge Taylor & Francis Group. United States of America. <https://n9.cl/snxuq>
- INIEG. (2015), Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015 Metodología. Instituto Nacional de estadística y geografía. México. <https://n9.cl/q6afh>
- Jiménez, J y Alvarado, R. (2018), Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research, núm. 40, pp. 141-165 Asociación Española de Ciencia Regional España <https://www.redalyc.org/jatsRepo/289/28966266010/28966266010.pdf>
- León, C. (2021, 24 de julio), Gestión administrativa en la Policía Nacional del Perú, <https://elperuano.pe/noticia/125292-la-gestion-administrativa-en-la-policia-nacional-del-peru>
- León, J. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz. [Tesis de maestría] Chiclayo - Perú. Universidad Cesar Vallejo.

oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/46936

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46936>

- Marcó, F., Loguzzo, H. y Fedi, J. (2016), Introducción a la Gestión y Administración en las organizaciones. Universidad Nacional Arturo Jauretche. Buenos Aires – Argentina. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Mendoza, (2017, mayo). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta, revista científica. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Universidad Nacional de San Marcos - Manta Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Miranda, J., Toirac, L. (2010). Indicadores de productividad para la industria dominicana. Ciencia y sociedad., 25(2), 235-290 recuperado de <https://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/bitstream/handle/123456789/1332/CISO20%20103502-235-290.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montes J. y Pulla, C. (2019, diciembre). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. Año: VII Número: Edición Especial Artículo N°:103 <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>
- Niell, D. y Cortez L. (2017). Procesos y fundamentos de la investigación científica. Primera edición en español 2018 - Editorial UTMACH, 2018 Machala - Ecuador <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- OIT (2017). Sobre informalidad y productividad: Breves reflexiones para el caso de Perú. Primera edición. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publi\\_c/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms\\_561234.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publi_c/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_561234.pdf)
- Ordóñez, J., Cárdenas, J., Cuadrado, G., y Zamora, G. (2021). Revista Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica

- de Cuenca-Ecuador. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVII(1), 347-356.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/35320/37405>
- Ortiz, L., Ortiz L.E., Coronell, R., Hamburger, K., Orozco, E. (2019), "Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional" Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study, Revista Latinoamericana de Hipertensión. Vol. 14 - N° 2. Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia.  
<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  - Pacheco R., Robles C. y Ospino A. (2018, octubre). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>
  - Quiroa M. (2020, octubre), Origen de la administración. Economipedia Haciendo fácil la economía. Guatemala. <https://economipedia.com/definiciones/origen-de-la-administracion.html>
  - Quiroa, M. (2020, diciembre). Art. Gestión administrativa, Economipedia.com Universidad Galileo (Guatemala)  
<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
  - Quiroz J. (2010) Taylorismo, fordismo y administración científica en la industria automotriz. En: Gestión y estrategia No.38, pp, 75-87  
<https://www.gestiopolis.com/principios-de-la-filosofia-administrativa-de-henry-ford/>
  - Ramírez C. (2004), La gestión administrativa en las instituciones educativas. Universidad autónoma del Estado de Morelos. Editorial Limusa, México.  
<https://n9.cl/rmx9h>
  - Riffo R. (2019), Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos, Universidad Miguel de Cervantes, UMC - Talca Chile September 2019 Revista Scientific 4(Edición Especial):153-172  
[https://www.researchgate.net/publication/335639398\\_Gestion\\_administrativa\\_y\\_de\\_calidad\\_en\\_los\\_centros\\_escolares\\_de\\_los\\_Chorrillos](https://www.researchgate.net/publication/335639398_Gestion_administrativa_y_de_calidad_en_los_centros_escolares_de_los_Chorrillos)

- Robbins S. y Coulter M. (2005), Administración. Octava edición. Pearson Educación, México. <https://n9.cl/s6oif>
- Sánchez, A. (2021, febrero). Qué es la gestión administrativa - Gestión de empresas. Universidad de Barcelona, Pompeu Fabra y UDIMA - España <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-administrativa>
- Sánchez, M. y Mariño, S. (2020, agosto). Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa. Universidad Nacional de La Plata - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Argentina. - Implementation of a repository to support administrative management [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/download/1280/pdf\\_955](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/download/1280/pdf_955)
- Suárez R., Rodríguez Y., Muñoz N. (2017), "Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral" Analysis of perception about administrative strategies and the impact on labor productivity Bogota – Colombia. <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>
- Sumanth, D. (1998), Total Productivity Management A Systemic and Quantitative Approach to compete in Quality, price and time. St. Lucie Press. Estados Unidos de America. <https://n9.cl/jzei2>
- Tapia, S. y Cuevas, A. (2021, julio). Aproximaciones a la evaluación del desempeño en la gestión administrativa-financiera en las universidades públicas estatales. Interconectando Saberes, (12), 63-71. México <https://doi.org/10.25009/is.v0i12.2687>
- Taylor F. (1911), "The Principles of Scientific Management" – Los principios de la Administración Científica. <https://n9.cl/elg9g>
- Tello L. (2021, mayo), El 73% de trabajadores indica que carga laboral se incrementó entre 1 y 5 horas al día. Diario Gestión. <https://n9.cl/8z2hg>
- Tello, C. y Pinto de Almeida, M. (2015), Gestión de la escuela y la educación en Latinoamérica: Análisis de la realidad política. Universidad Nacional Tres de Febrero Caseros, Argentina <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/roteiro/article/view/5913/3867>

- Torres, O., Vallejos, A. y Burbano, J. (2019, diciembre). Buenas prácticas de gestión administrativa en empresas de servicios en la ciudad de Ibarra. Mexico. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. N° edición especial. Artículo 99  
<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1043/122>
- Torres, Z. (2014), Teoría general de la Administración – 2da edición. Grupo Editorial Patria. México. <https://n9.cl/r9eh4>
- Valderrama, S. (2015, noviembre). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta. - Editorial San Marcos – Lima <https://doku.pub/download/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-santiago-valderrama-mendoza-1q7j4r8rgrqv>
- Valdés, C. (2006), Teoría de la productividad Laboral y empresarial. <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-productividad-laboral-y-empresarial/>
- Westreicher, G (2021, marzo) Muestreo, Economipedia, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) <https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>

## ANEXOS

Anexo 1: Permiso Para La Utilización De Datos Y Publicación De La Investigación. ....	44
Anexo 2: Respuesta Al Requerimiento De La Solicitud.....	45
Anexo 3: Matriz De Coherencia Entre Problema Principal Y Problemas Específicos .....	46
Anexo 4: Matriz De Operacionalización De La Variable N° 1 .....	47
Anexo 5: Matriz De Operacionalización De La Variable N° 2.....	48
Anexo 6: Matriz De Consistencia De Investigación .....	49
Anexo 7: Diseño De Investigación.....	51
Anexo 8: Cálculo De La Muestra.....	52
Anexo 9: Validación De Los Expertos Al Instrumento De La Presente Investigación .....	54
Anexo 10: Cuestionario .....	63
Anexo 11: Recolección De Datos De Las Variables De Estudio .....	69
Anexo 13: Análisis Estadístico Descriptivo De Toda La Información Referenciada Del Total De La Muestra: N = 48.....	74
Anexo 14: Resultados De La Investigación Y Análisis Inferencial.....	93

## ANEXO 1: Permiso para la utilización de datos y publicación de la investigación.

|"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Callao, 12 de Setiembre del 2021

Licenciada

Irma Agurto Delgado

Directora de la I.E. 5022 "Francisco Izquierdo Ríos"

Presente:

**MARY ELIZABETH CHAPA APAZA**, identificada con DNI 25863283, con domicilio en PPJJ Santa Rosa ~~Mz. B Lt. 7~~ - Jr. Iquitos – Callao, ante usted con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en la actualidad me encuentro cursando el III Ciclo de estudios de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Callao y que, con el objetivo de desarrollar mi tesis para la obtención del grado respectivo, requiero el uso de datos de la institución, así como también aplicar una encuesta al personal de la institución que usted dirige y donde actualmente laboro como docente nombrada en el nivel secundario.

Así mismo solicito su autorización para que una vez finalizado el trabajo se publique la tesis titulada "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020".

**POR LO EXPUESTO:**

Solicito a su digno despacho, concederme el permiso y autorización correspondiente para el logro de mis objetivos con la culminación de mi tesis.



**Mary Elizabeth Chapa Apaza**  
DNI: 25863283  
Celular: 999460627  
Email. marych.apaza@gmail.com

## ANEXO 2: Respuesta al requerimiento de la solicitud



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5022  
"FRANCISCO IZQUIERDO RÍOS"

COD. MOD. N° 0207951 - PRIMARIA

COD. MOD. N° 0582833 - SECUNDARIA

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

Bellavista, 17 de setiembre del 2021

Prof.  
Mary Elizabeth Chapa Apaza  
Presente.-

Por medio de la presente, le informamos que su solicitud para realizar el trabajo de investigación titulado "**Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020**" ha sido ACEPTADA.

Del mismo modo, reafirmamos nuestro compromiso de brindarle el apoyo necesario en pos del éxito de la misma.

Saludos cordiales,

IAD/Dir

### ANEXO 3: Matriz de coherencia entre problema principal y problemas específicos

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS
<p>¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿De qué manera la planificación se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?</li> <li>● ¿De qué manera la organización se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?</li> <li>● ¿De qué manera la dirección se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?</li> <li>● ¿De qué manera el control se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?</li> </ul>

#### ANEXO 4: Matriz de operacionalización de la variable N° 1

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>V1</b> Gestión administrativa</p> <p>Canon,C 2017.</p>	<p><b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p> <p>Es un proceso por medio del cual se consigue calidad en el funcionamiento de un organismo social, a través del correcto aprovechamiento de sus recursos, en pro del logro de objetivos predeterminados. (p. 21)</p>	<p>La gestión administrativa está orientada a seguir una secuencia de objetivos organizados aplicando las etapas propias de la administración como son: la planificación, organización, dirección y control, su fin es conseguir el desarrollo y crecimiento de la empresa o institución.</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Valores</li> <li>• Objetivos</li>   <li>• División del trabajo</li> <li>• Líneas de autoridad</li> <li>• Normas y procedimientos</li>   <li>• Liderazgo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Motivación</li>   <li>• Evaluación</li> </ul>

**ANEXO 5: Matriz de operacionalización de la variable N° 2**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p align="center"><b>V2</b> Productividad laboral</p> <p align="center">ALMEIDA &amp; OLIVARES 2013</p>	<p>“Es el aumento o disminución de los rendimientos, originado en la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción: trabajo, capital, técnica, etc.”</p>	<p>Es el trabajo que desarrolla un empleado haciendo uso racional de materiales que brinda la empresa con el fin de obtener un bien o servicio en un determinado tiempo y que cumple con todos lo requerido.</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Adaptabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Combinación óptima o equilibrada de los recursos.</li> <li>• Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas.</li> <li>• Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios.</li> </ul>

### ANEXO 6: Matriz de consistencia de investigación

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN
¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?	Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos en el 2020	Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020.	<b>V1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> Sotelo (2016).	Planificación  Organización  Dirección  Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Misión</li> <li>● Visión</li> <li>● Valores</li> <li>● Objetivos</li>   <li>● División del trabajo</li> <li>● Líneas de autoridad</li> <li>● Normas y procedimientos</li>   <li>● Liderazgo</li> <li>● Trabajo en equipo</li> <li>● Comunicación</li> <li>● Motivación</li>   <li>● Evaluación</li> </ul>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Explicativa  Nivel de investigación <input type="checkbox"/> Descriptivo <input type="checkbox"/> Correlacional
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿De qué manera la planificación se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Determinar el grado de relación entre la planificación y la productividad laboral en la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos en el 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Existe relación entre la planificación y la productividad laboral de los trabajadores en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020.</li> </ul>	<b>V2 PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> Sotelo (2016).	Eficiencia  Eficacia  Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Combinación óptima o equilibrada de los recursos.</li>   <li>● Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas.</li>   <li>● Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios.</li> </ul>	<b>Método</b> <input type="checkbox"/> <b>Descriptivo correlacional.</b> <b>Técnicas</b> <input type="checkbox"/> <b>Encuesta</b> <b>Instrumentos</b> <input type="checkbox"/> <b>Cuestionario</b> <b>Población</b> <b>Muestra la muestra estará compuesta por 48 persona</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿De qué manera la organización se relaciona con la productividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Determinar el grado de relación entre la organización y la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Existe relación entre la organización y la productividad</li> </ul>				

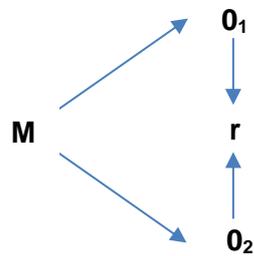
laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?	productividad laboral en la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos en el 2020.	laboral de los trabajadores en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿De qué manera la dirección se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el grado de relación entre la dirección y la productividad laboral en la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos en el 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación entre la dirección y la productividad laboral de los trabajadores en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020.</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿De qué manera el control se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el grado de relación entre el control y la productividad laboral en la institución educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos en el 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación entre el control y la productividad laboral de los trabajadores en la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020.</li> </ul>				

Nota: Se considera las dimensiones por María Ocampo, en su libro: Manual práctico de gestión del plan estratégico de comunicación organizacional.

## ANEXO 7: Diseño de investigación

El diseño utilizado en el tratado es descriptiva transversal porque busca las influencias de los niveles o modalidad entre una o más variables en una población. (Valderrama, 2015, p. 69)

Hernández (2010) nos dice “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (p. 80). Ver detalles en el anexo 6.



M = Corresponde a la muestra tomada de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos

O<sub>1</sub> = Corresponde a la variable de estudio independiente: Gestión Administrativa

O<sub>2</sub> = Corresponde a la variable de estudio dependiente: Productividad laboral

r = Es la correspondencia que hay entre ambas variables estudiadas O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub>

## ANEXO 8: Cálculo de la muestra

Para determinar el tamaño de muestra se utilizó la siguiente expresión:

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

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

Z= Valor de la variable normal estándar = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio = 0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio = 0.5

E= Error de precisión = 0.05

Reemplazando por los valores numéricos de la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 55 * 0.5 * 0.5}{(55 - 1) 0.05^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

**n = 48 (tamaño de la muestra)**

### **Cuadro N° 1**

Distribución Poblacional y Muestral de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos.

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Proporcionalidad</b>	<b>Tamaño de muestra</b>
Directivos	3	0.05	2
Personal de servicio y CAS	7	0.13	6
Docentes	39	0.71	35
Auxiliares	2	0.04	2
administrativos	4	0.07	3
Total	55	1	48

**Fuente: Elaboración propia**

## ANEXO 9: Validación de los expertos al instrumento de la presente investigación

### FICHA DE EVALUACIÓN

TITULO:

**Gestión administrativa y productividad laboral en la Institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020**

NOMBRES Y APELLIDOS: **Mary Elizabeth Chapa Apaza**

GRADO ACADEMICO: **Bachiller en educación**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
VARIABLE 1:   <b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	PLANIFICACIÓN	Visión	1. Considera Ud. que los procesos estratégicos que se realizan están en función a la visión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Misión	2. Considera Ud. que la meta está acorde con la misión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Valores	3. Los valores institucionales guían el accionar de todos los colaboradores de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Objetivos	4. Los objetivos establecidos guardan concordancia con la visión y misión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
	ORGANIZACIÓN	División del trabajo	5. Estima Ud. que sus actividades laborales están correctamente definidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	

		Líneas de autoridad	6. Estima Ud. que la estructura orgánica de la institución define claramente la línea jerárquica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Normas y procedimientos	7. Considera Ud. que los colaboradores conocen sus funciones específicas, además de que las normas y procedimientos a seguir, son claras en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
	DIRECCIÓN	Liderazgo	8. Considera Ud. que existe un buen liderazgo por parte de los directivos de la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Trabajo en equipo	9. Considera usted que hay empatía al realizar sus funciones o trabajos en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Comunicación	10. Considera que la comunicación entre las diferentes áreas y niveles de la institución es fluida, oportuna y asertiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Motivación	11. Reciben algún incentivo por parte de los directivos por el trabajo destacado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
	CONTROL	Evaluación	12. Estima Ud. que existe un control continuo para el cumplimiento de los planes trazados por la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
VARIABLE 2.	EFICACIA	Combinación óptima o equilibrada de los recursos.	13. En su opinión, considera que los recursos con que cuenta la institución son distribuidos con eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	

PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas.	14. En su opinión los recursos humanos y tecnológicos tiene un soporte integrador que hace que el trabajo sea con eficiencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
	ADAPTABILIDAD	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios.	15. El personal administrativo se adapta fácilmente a los requerimientos del entorno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

FECHA DE REVISIÓN: 06/10/2021



**Mag. Dios Zárate, Luis Enrique**

**DNI:07909441**

## FICHA DE EVALUACIÓN

TITULO:

**Gestión administrativa y productividad laboral en la Institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020**

NOMBRES Y APELLIDOS: **Mary Elizabeth Chapa Apaza**

GRADO ACADEMICO: **Bachiller en educación**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
VARIABLE 1:    <b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	PLANIFICACIÓN	Visión	1. Considera Ud. que los procesos estratégicos que se realizan están en función a la visión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
		Misión	2. Considera Ud. que la meta está acorde con la misión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
		Valores	3. Los valores institucionales guían el accionar de todos los colaboradores de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
		Objetivos	4. Los objetivos establecidos guardan concordancia con la visión y misión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
	ORGANIZACIÓN	División del trabajo	5. Estima Ud. que sus actividades laborales están correctamente definidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	

		Líneas de autoridad	6. Estima Ud. que la estructura orgánica de la institución define claramente la línea jerárquica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
		Normas y procedimientos	7. Considera Ud. que los colaboradores conocen sus funciones específicas, además de que las normas y procedimientos a seguir, son claras en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
	DIRECCIÓN	Liderazgo	8. Considera Ud. que existe un buen liderazgo por parte de los directivos de la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
		Trabajo en equipo	9. Considera usted que hay empatía al realizar sus funciones o trabajos en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
		Comunicación	10. Considera que la comunicación entre las diferentes áreas y niveles de la institución es fluida, oportuna y asertiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
		Motivación	11. Reciben algún incentivo por parte de los directivos por el trabajo destacado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
	CONTROL	Evaluación	12. Estima Ud. que existe un control continuo para el cumplimiento de los planes trazados por la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
VARIABLE 2.	EFICACIA	Combinación óptima o equilibrada de los recursos.	13. En su opinión, considera que los recursos con que cuenta la institución son distribuidos con eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	

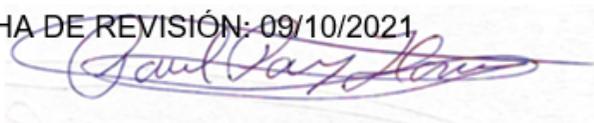
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas.	14. En su opinión los recursos humanos y tecnológicos tiene un soporte integrador que hace que el trabajo sea con eficiencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	
	ADAPTABILIDAD	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios.	15. El personal administrativo se adapta fácilmente a los requerimientos del entorno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	X		X		X		X	

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FECHA DE REVISIÓN: 09/10/2021



**Mag. Paucar Paul**

**DNI: 25691179**

## FICHA DE EVALUACIÓN

TITULO:

**Gestión administrativa y productividad laboral en la Institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020**

NOMBRES Y APELLIDOS: **Mary Elizabeth Chapa Apaza**

GRADO ACADEMICO: **Bachiller en educación**

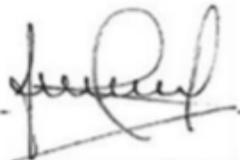
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
VARIABLE 1:    <b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	PLANIFICACIÓN	Visión	1. Considera Ud. que los procesos estratégicos que se realizan están en función a la visión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Misión	2. Considera Ud. que la meta está acorde con la misión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Valores	3. Los valores institucionales guían el accionar de todos los colaboradores de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Objetivos	4. Los objetivos establecidos guardan concordancia con la visión y misión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
	ORGANIZACIÓN	División del trabajo	5. Estima Ud. que sus actividades laborales están correctamente definidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	

	DIRECCIÓN	Líneas de autoridad	6. Estima Ud. que la estructura orgánica de la institución define claramente la línea jerárquica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Normas y procedimientos	7. Considera Ud. que los colaboradores conocen sus funciones específicas, además de que las normas y procedimientos a seguir, son claras en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Liderazgo	8. Considera Ud. que existe un buen liderazgo por parte de los directivos de la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Trabajo en equipo	9. Considera usted que hay empatía al realizar sus funciones o trabajos en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Comunicación	10. Considera que la comunicación entre las diferentes áreas y niveles de la institución es fluida, oportuna y asertiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
		Motivación	11. Reciben algún incentivo por parte de los directivos por el trabajo destacado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
	CONTROL	Evaluación	12. Estima Ud. que existe un control continuo para el cumplimiento de los planes trazados por la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
VARIABLE 2.	EFICACIA	Combinación óptima o equilibrada de los recursos.	13. En su opinión, considera que los recursos con que cuenta la institución son distribuidos con eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	

PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas.	14. En su opinión los recursos humanos y tecnológicos tiene un soporte integrador que hace que el trabajo sea con eficiencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	
	ADAPTABILIDAD	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios.	15. El personal administrativo se adapta fácilmente a los requerimientos del entorno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	x		x		x		x	

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

FECHA DE REVISIÓN: \_\_14/10/2021\_\_\_\_\_

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

Panche Rodriguez Odoña Beatriz

DNI: 09586832

## ANEXO 10: Cuestionario



Sección 1 de 3

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado maestro:

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre la Gestión Administrativa en la institución educativa Francisco Izquierdo Ríos. La información recogida es totalmente anónimo y reservado, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con la variable Gestión administrativa y cada una de sus dimensiones, para cada una de ellas encontrará 5 alternativas de las cuales debe elegir una. Muchas gracias por su participación. Bendiciones.

Sección 2 de 3

### Gestión Administrativa

Estimado maestro:

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre la Gestión Administrativa en la institución educativa Francisco Izquierdo Ríos. La información recogida es totalmente anónimo y reservado, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con la variable Gestión administrativa y cada una de sus dimensiones, para cada una de ellas encontrará 5 alternativas de las cuales debe elegir una. Muchas gracias por su participación. Bendiciones.

#### DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN

Consta de 4 ítem.

1. Considera Ud. que los procesos estratégicos que se realizan están en función a la visión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos \*

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

2. Considera Ud. que la meta está acorde con la misión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos \*

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

\*\*\*

3. Los valores institucionales guían el accionar de todos los colaboradores de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos \*

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

4. Los objetivos establecidos guardan concordancia con la visión y misión de la I.E. 5022 Francisco Izquierdo Ríos. \*

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

#### DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN

Consta de 3 Item

5. Estima Ud. que sus actividades laborales están correctamente definidas. \*

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

6. Estima Ud. que la estructura orgánica de la institución define claramente la línea jerárquica. \*

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

...

7. Considera Ud. que los colaboradores conocen sus funciones específicas, además de que las normas y procedimientos a seguir, son claras en la institución. \*

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

#### DIMENSIÓN DIRECCIÓN

Consta de 4 ítem

8. Considera Ud. que existe un buen liderazgo por parte de los directivos de la institución. \*

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

...

9. Considera usted que hay empatía al realizar sus funciones o trabajos en equipo. \*

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

⋮

10. Considera que la comunicación entre las diferentes áreas y niveles de la institución es fluida, oportuna y asertiva. \*

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

11. Reciben algún incentivo por parte de los directivos por el trabajo destacado. \*

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

#### DIMENSIÓN CONTROL

Consta de un Item

⋮

12. Estima Ud. que existe un control continuo para el cumplimiento de los planes trazados por la institución. \*

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

## Productividad Laboral



Estimado maestro:

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre la Gestión Administrativa en la institución educativa Francisco Izquierdo Ríos. La información recogida es totalmente anónimo y reservado, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con la variable Gestión administrativa y cada una de sus dimensiones, para cada una de ellas encontrará 5 alternativas de las cuales debe elegir una. Muchas gracias por su participación. Bendiciones.

### DIMENSIÓN EFICACIA

Consta de una pregunta.

13. En su opinión, considera que los recursos con que cuenta la institución son distribuidos con <sup>\*</sup> eficacia.

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

### DIMENSIÓN EFICIENCIA

Consta de una pregunta



14. En su opinión los recursos humanos y tecnológicos tiene un soporte integrador que hace <sup>\*</sup> que el trabajo sea con eficiencia.

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

## DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD

Consta de una pregunta

⋮

15. El personal administrativo se adapta fácilmente a los requerimientos del entorno. \*

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

## ANEXO 11: Recolección de datos de las variables de estudio

Estadística Descriptiva para las 15 preguntas de las variables en la presente investigación. Tamaño de muestra 48

	PLANIFICACIÓN				ORGANIZACIÓN			DIRECCIÓN				CONTROL	EFICIENCIA	EFICACIA	ADAPTABILIDAD	VARIABLE	VARIABLE 2	1 DIMENSION	1 DIMENSION	1 DIMENSION	1 DIMENSION
	Misión	Visión	Valores	Objetivos	División del trabajo	Líneas de autoridad	Normas y procedimientos	liderazgo	Trabajo en equipo	comunicación	Motivación	Evaluación	Combinación optima o equilibrado de los recursos	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios	V1	V2	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4
Colaborador 1	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	47	9	17	12	15	3
Colaborador 2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48	12	16	12	16	4
Colaborador 3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	12	16	12	17	4
Colaborador 4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	56	12	20	13	19	4
Colaborador 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	57	12	20	15	18	4
Colaborador 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	59	14	20	15	19	5
Colaborador 7	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	47	10	19	11	13	4
Colaborador 8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	57	14	20	15	17	5
Colaborador 9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	52	12	16	14	18	4
Colaborador 10	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	55	10	18	12	20	5
Colaborador 11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49	11	16	13	16	4
Colaborador 12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	56	13	20	13	19	4
Colaborador 13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	49	12	16	12	17	4
Colaborador 14	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	53	14	16	14	18	5
Colaborador 15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	56	13	20	15	17	4
Colaborador 16	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55	15	17	14	19	5
Colaborador 17	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	51	11	16	14	17	4
Colaborador 18	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	52	13	16	14	17	5
Colaborador 19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55	13	20	14	16	5
Colaborador 20	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	54	13	20	13	17	4
Colaborador 21	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	49	12	15	14	17	3
Colaborador 22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57	15	20	14	18	5
Colaborador 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	46	13	16	12	15	3
Colaborador 24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	45	10	16	11	14	4
Colaborador 25	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	44	11	17	9	14	4
Colaborador 26	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54	12	16	15	19	4
Colaborador 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	59	12	20	15	19	5
Colaborador 28	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	3	49	11	15	15	14	5
Colaborador 29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	54	11	39	12	11	4
Colaborador 30	4	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	44	9	32	7	11	3
Colaborador 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58	12	42	12	14	4
Colaborador 32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	57	12	41	12	13	4
Colaborador 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59	12	43	12	15	4
Colaborador 34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60	12	44	13	15	4
Colaborador 35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58	11	43	13	14	4
Colaborador 36	3	3	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	44	10	31	7	11	3
Colaborador 37	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	70	15	50	13	18	5
Colaborador 38	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	55	10	41	11	14	4
Colaborador 39	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	64	13	47	12	17	4
Colaborador 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59	12	43	12	15	4
Colaborador 41	4	5	5	4	5	2	4	5	5	5	3	4	4	4	4	63	12	47	11	18	4
Colaborador 42	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	4	2	3	4	2	51	10	39	11	14	2
Colaborador 43	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	62	12	46	12	17	4
Colaborador 44	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	55	11	40	11	14	4
Colaborador 45	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	6	31	8	8	2
Colaborador 46	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	12	48	12	16	4
Colaborador 47	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	60	13	43	11	15	4
Colaborador 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	54	10	42	12	14	2

## ANEXO 12: Análisis estadístico descriptivo del Plan Piloto de la presente investigación aplicado a una muestra: n = 10

### Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

#### 1. Resumen de procesamiento de casos del plan piloto

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

#### 2. Estadística de fiabilidad del plan piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	15

#### 3. Estadística de cada pregunta realizada en el plan piloto

##### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
PROCESOS ESTRATEGICOS	4,50	,527	10
METAS PROPUESTAS	4,50	,527	10
VALORES INSTITUCIONALES PROPUESTOS	4,60	,516	10
OBJETIVOS ESTABLECIDOS PROPUESTOS	4,60	,516	10
ACTIVIDADES LABORALES DEFINIDAS	4,40	,516	10
LÍNEA JERARQUICA DE LA ESTRUCTURA ORGANICA	4,60	,516	10
FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS COLABORADORES	4,10	,876	10
LIDERAZGO INSTITUCIONAL	4,60	,516	10
EMPATÍA FUNCIONAL	4,60	,699	10
COMUNICACIÓN ADECUADA	4,00	,667	10
RECONOCIMIENTO POR TRABAJO DESTACADO	4,00	,816	10
CONTROL CONTINUO	4,20	,632	10
RECURSOS DISTRIBUIDOS CON EFICACIA	4,00	,667	10
SOPORTE INTEGRADOR	4,00	,471	10
ADAPTABILIDAD LABORAL	3,70	,823	10

#### 4. Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación correspondiente al plan piloto

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PROCESOS ESTRATEGICOS	59,90	30,989	,511	,878
METAS PROPUESTAS	59,90	30,989	,511	,878
VALORES INSTITUCIONALES PROPUESTOS	59,80	31,067	,510	,878
OBJETIVOS ESTABLECIDOS PROPUESTOS	59,80	30,844	,550	,877
ACTIVIDADES LABORALES DEFINIDAS	60,00	31,111	,501	,878
LÍNEA JERARQUICA DE LA ESTRUCTURA ORGANICA	59,80	31,289	,469	,880
FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS COLABORADORES	60,30	26,233	,810	,862
LIDERAZGO INSTITUCIONAL	59,80	31,511	,429	,881
EMPATÍA FUNCIONAL	59,80	29,733	,530	,877
COMUNICACIÓN ADECUADA	60,40	31,156	,358	,885
RECONOCIMIENTO POR TRABAJO DESTACADO	60,40	28,489	,586	,875
CONTROL CONTINUO	60,20	29,289	,669	,871
RECURSOS DISTRIBUIDOS CON EFICACIA	60,40	27,822	,853	,862
SOPORTE INTEGRADOR	60,40	30,711	,638	,874
ADAPTABILIDAD LABORAL	60,70	30,233	,371	,887

#### 5. Estadísticas de escala del Pla Piloto de la presente investigación

##### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
64,40	34,267	5,854	15

6. Estadística descriptiva del plan piloto aplicada a la presente investigación Tamaño de muestra: n = 10 (parte 1)

		<b>Estadísticos</b>						
		PROCESOS ESTRATEGICOS	METAS PROPUESTAS	VALORES INSTITUCION ALES PROPUESTOS	OBJETIVOS ESTABLECID OS PROPUESTOS	ACTIVIDADES LABORALES DEFINIDAS	LÍNEA JERARQUICA DE LA ESTRUCTUR A ORGANICA	FUNCIONES ESPECÍFICA S DE LOS COLABORAD ORES
N	Válido	10	10	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media		4,50	4,50	4,60	4,60	4,40	4,60	4,10
Mediana		4,50	4,50	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00
Moda		4 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	5	5	4	5	5
Desv. Desviación		,527	,527	,516	,516	,516	,516	,876
Varianza		,278	,278	,267	,267	,267	,267	,767
Rango		1	1	1	1	1	1	2

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

6. Estadística descriptiva del plan piloto aplicada a la presente investigación Tamaño de muestra: n = 10 (parte 2)

LIDERAZGO INSTITUCIONAL	EMPATÍA FUNCIONAL	COMUNICACIÓN ADECUADA	RECONOCIMIENTO POR TRABAJO DESTACADO	CONTROL CONTINUO	RECURSOS DISTRIBUIDOS CON EFICACIA	SOPORTE INTEGRADO	ADAPTABILIDAD LABORAL
10	10	10	10	10	10	10	10
0	0	0	0	0	0	0	0
4,60	4,60	4,00	4,00	4,20	4,00	4,00	3,70
5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5	5	4	4	4	4	4	4
,516	,699	,667	,816	,632	,667	,471	,823
,267	,489	,444	,667	,400	,444	,222	,678
1	2	2	2	2	2	2	3

**ANEXO 13: Análisis estadístico descriptivo de toda la información referenciada del total de la muestra: n = 48**

**1. Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

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

**2. Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	15

**3. Estadística de cada pregunta realizada en la presente investigación**

	Media	Desv. Desviación	N
PROCESOS ESTRATÉGICOS	4,23	,592	48
METAS PROPUESTAS	4,31	,512	48
VALORES INSTITUCIONALES	4,23	,692	48
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	4,27	,494	48
ACTIVIDADES LABORALES DEFINIDAS	4,23	,692	48
LÍNEA JERARQUÍCA	4,15	,850	48
FUNCIONES INSTITUCIONALES	4,04	,849	48
LIDERAZGO INSTITUCIONAL	4,40	,676	48
EMPATÍA INSTITUCIONAL	4,25	,786	48
COMUNICACIÓN ADECUADA	3,79	,743	48
RECONOCIMIENTO POR TRABAJO DESTACADO	3,38	,914	48
CONTROL CONTINUO	4,00	,772	48
DISTRIBUCIÓN EFICAZ DE RECURSOS	3,94	,633	48
TRABAJO INTEGRADOR DE RECURSOS HUMANOS	3,98	,635	48
ADAPTACIÓN DEL PERSONAL	3,88	,815	48

#### 4. Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PROCESOS ESTRATÉGICOS	56,83	49,333	,613	,915
METAS PROPUESTAS	56,75	49,809	,652	,914
VALORES INSTITUCIONALES	56,83	48,993	,549	,916
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	56,79	50,126	,631	,915
ACTIVIDADES LABORALES DEFINIDAS	56,83	48,865	,563	,916
LÍNEA JERARQUÍCA	56,92	47,652	,546	,917
FUNCIONES INSTITUCIONALES	57,02	45,553	,742	,910
LIDERAZGO INSTITUCIONAL	56,67	47,461	,737	,911
EMPATÍA INSTITUCIONAL	56,81	46,496	,716	,911
COMUNICACIÓN ADECUADA	57,27	47,691	,638	,914
RECONOCIMIENTO POR TRABAJO DESTACADO	57,69	46,134	,629	,915
CONTROL CONTINUO	57,06	46,868	,693	,912
DISTRIBUCIÓN EFICAZ DE RECURSOS	57,13	48,580	,658	,913
TRABAJO INTEGRADOR DE RECURSOS HUMANOS	57,08	48,801	,628	,914
ADAPTACIÓN DEL PERSONAL	57,19	47,602	,579	,916

#### 5. Estadísticas de escala de la presente investigación

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
61,06	54,783	7,402	15

**6. Estadística descriptiva de las 15 preguntas pertenecientes a la presente investigación tamaño de muestra: n = 48 (parte 1)**

		PROCESOS ESTRATÉGICOS	METAS PROPUESTAS	VALORES INSTITUCIONALES	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	ACTIVIDADES LABORALES DEFINIDAS	LÍNEA JERARQUÍCA	FUNCIONES INSTITUCIONALES
N	Válido	48	48	48	48	48	48	48
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media		4,23	4,31	4,23	4,27	4,23	4,15	4,04
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4	4	4	4	4
Desv. Desviación		,592	,512	,692	,494	,692	,850	,849
Varianza		,351	,262	,478	,244	,478	,723	,722
Rango		2	2	3	2	3	3	3

**Estadística descriptiva de las 15 preguntas pertenecientes a la presente investigación tamaño de muestra: n = 48 (parte 2)**

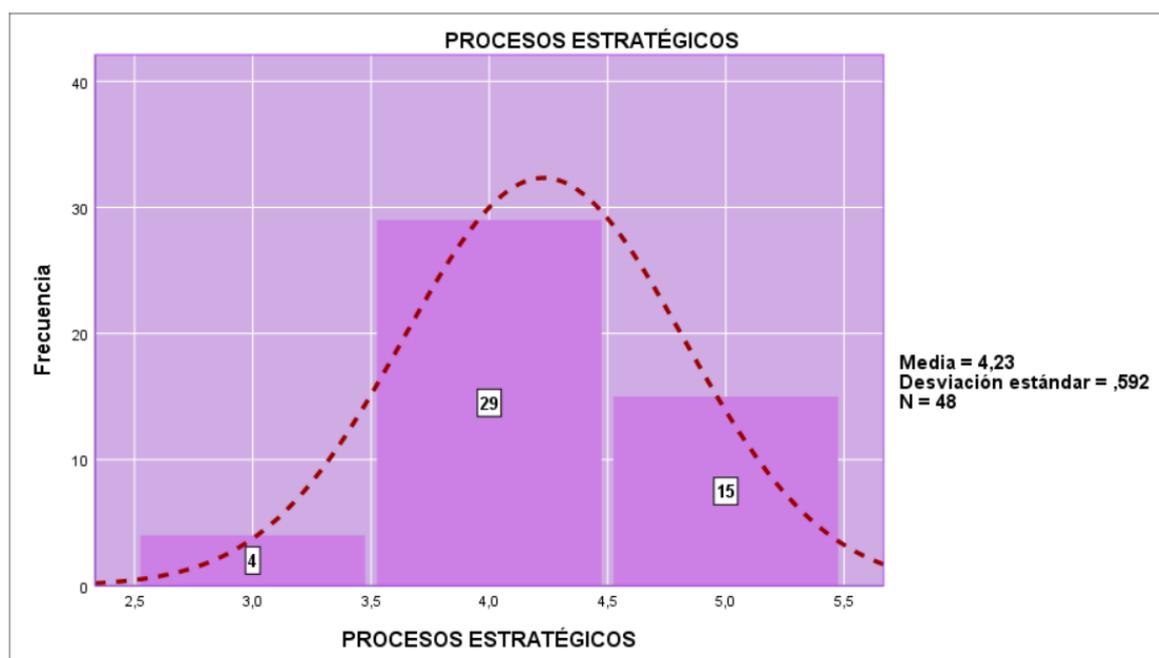
LIDERAZGO INSTITUCIONAL	EMPATÍA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN ADECUADA	RECONOCIMIENTO POR TRABAJO DESTACADO	CONTROL CONTINUO	DISTRIBUCIÓN EFICAZ DE RECURSOS	TRABAJO INTEGRADO DE RECURSOS HUMANOS	ADAPTACIÓN DEL PERSONAL
48	48	48	48	48	48	48	48
0	0	0	0	0	0	0	0
4,40	4,25	3,79	3,38	4,00	3,94	3,98	3,88
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5	5	4	3	4	4	4	4
,676	,786	,743	,914	,772	,633	,635	,815
,457	,617	,551	,835	,596	,400	,404	,665
3	3	3	4	3	3	3	3

## 7. Tablas de frecuencia e Histogramas del análisis de datos

Tabla 1: Procesos Estratégicos

		PROCESOS ESTRATÉGICOS			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO NI EN DEACUERDO	4	8,3	8,3	8,3
	DEACUERDO	29	60,4	60,4	68,8
	MUY DEACUERDO	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Gráfico 1: Histograma de Procesos Estratégicos



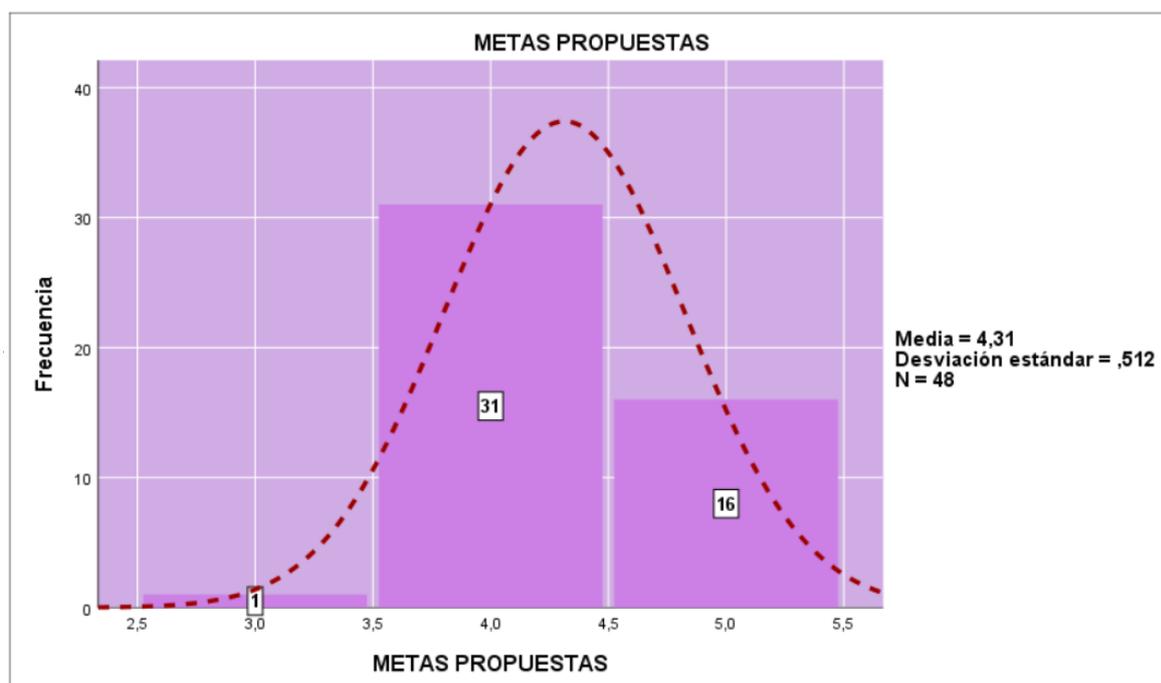
### Interpretación:

Se indagó sobre la formulación actual del Proceso Estratégico y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en 60.4% y un 31.3% muy de acuerdo y un 8.3% no manifestó una clara posición a este respecto por lo que se pudo interpretar como un desconocimiento de estos.

**Tabla 2: Metas Propuestas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	1	2,1	2,1	2,1
	DEACUERDO	31	64,6	64,6	66,7
	MUY DEACUERDO	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 2: Histograma de Metas Propuestas**



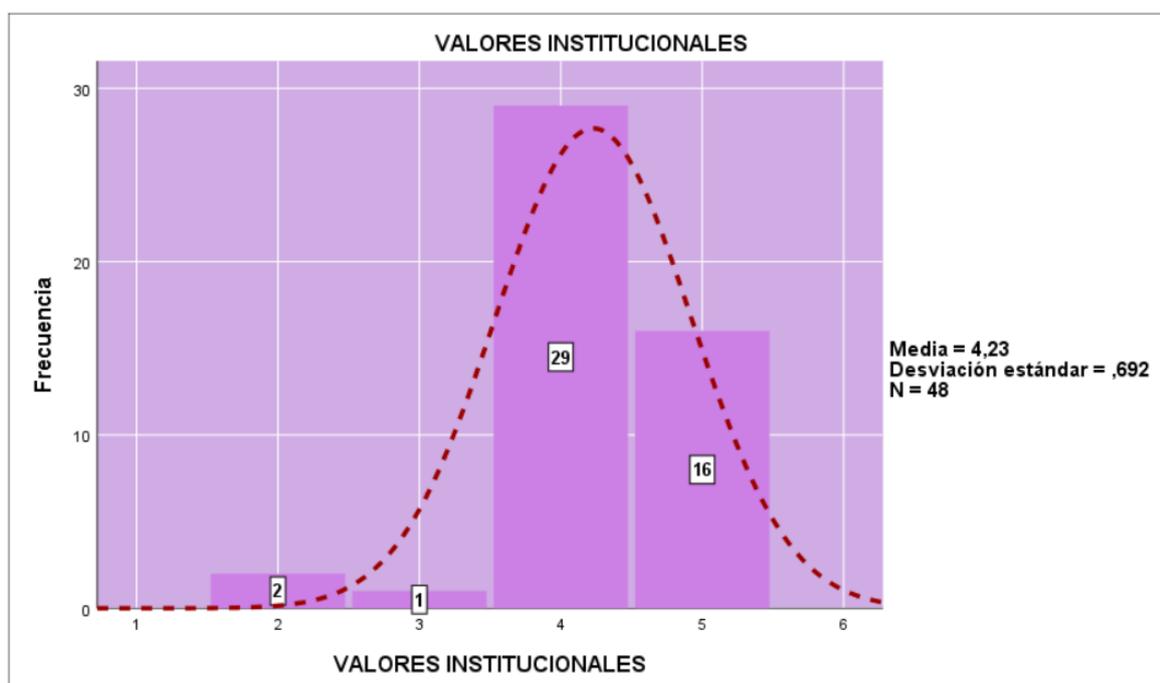
**Interpretación:**

El 64.6% de los colaboradores están de acuerdo con las metas planteadas por la institución y muy de acuerdo el 33.3%

**Tabla 3: Valores Institucionales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	2	4,2	4,2	4,2
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	1	2,1	2,1	6,3
	DEACUERDO	29	60,4	60,4	66,7
	MUY DEACUERDO	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 3: Histograma de Valores Institucionales**



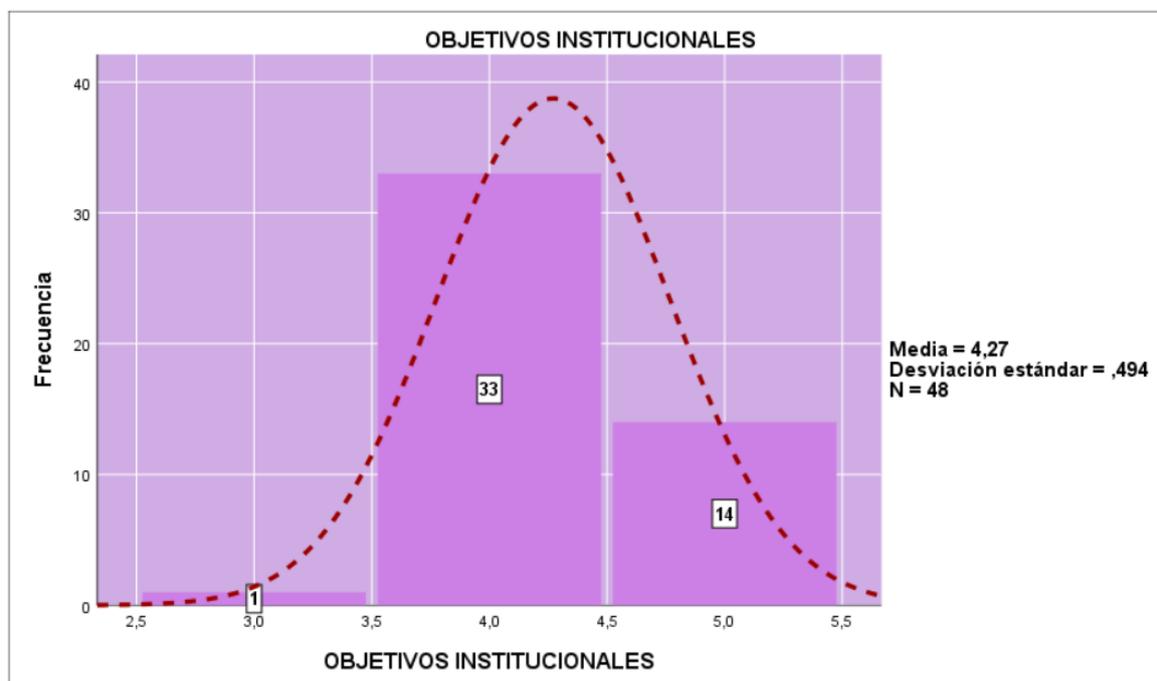
**Interpretación:**

Con respecto a los valores de la institución un 60.4% de los colaboradores están de acuerdo y el 33.3% muy de acuerdo.

**Tabla 4: Objetivos Institucionales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	1	2,1	2,1	2,1
	DEACUERDO	33	68,8	68,8	70,8
	MUY DEACUERDO	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 4: Histograma de Objetivos Institucionales**



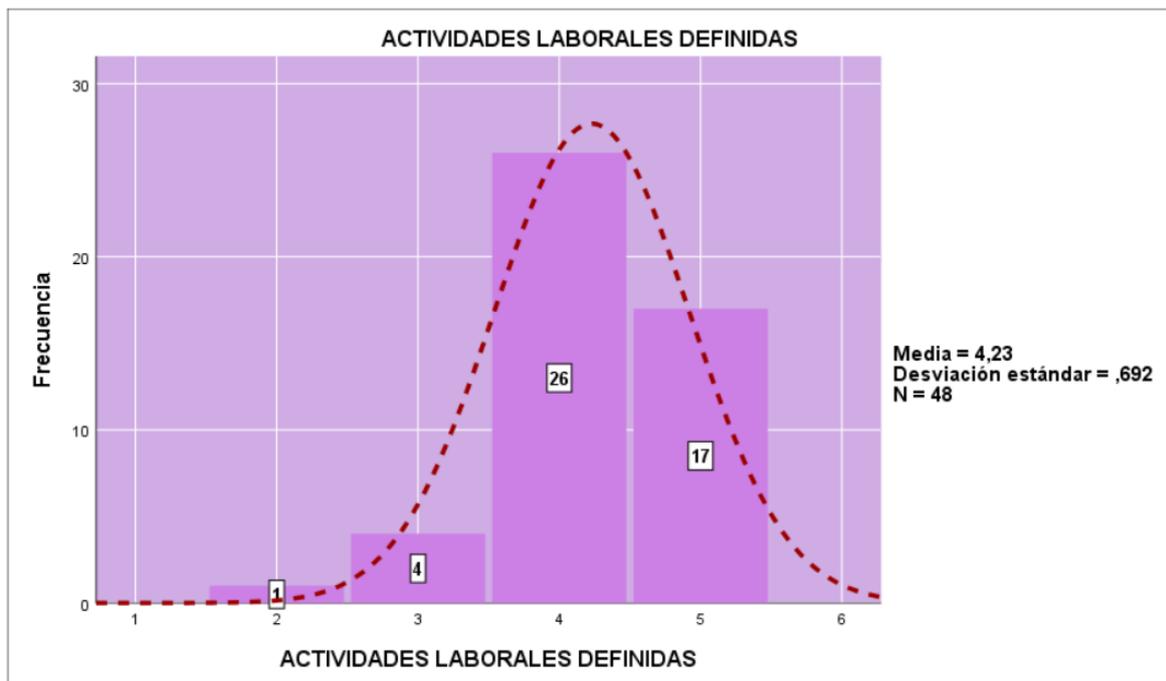
**Interpretación:**

El 68.8% de los colaboradores están de acuerdo con los objetivos de la institución y el 29.2% están muy de acuerdo

**Tabla 5: Actividades Laborales Definidas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,1	2,1	2,1
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	4	8,3	8,3	10,4
	DEACUERDO	26	54,2	54,2	64,6
	MUY DEACUERDO	17	35,4	35,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 5: Histograma de Actividades Laborales Definidas**



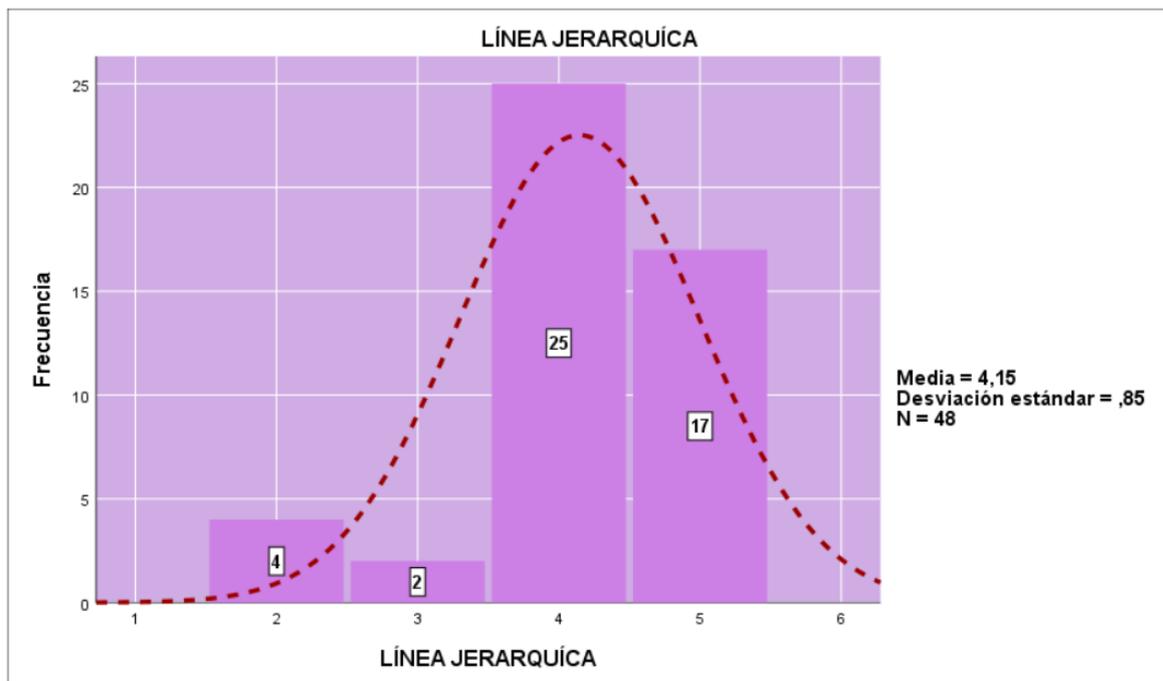
**Interpretación:**

Con respecto a las actividades laborales definidas el 52.2% de los colaboradores están de acuerdo y el 35.4% están muy de acuerdo, así mismo se muestra que el 8.3% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 6: Línea Jerárquica**

		LÍNEA JERARQUÍCA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	4	8,3	8,3	8,3
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	12,5
	DEACUERDO	25	52,1	52,1	64,6
	MUY DEACUERDO	17	35,4	35,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 6: Histograma de la Línea Jerárquica**



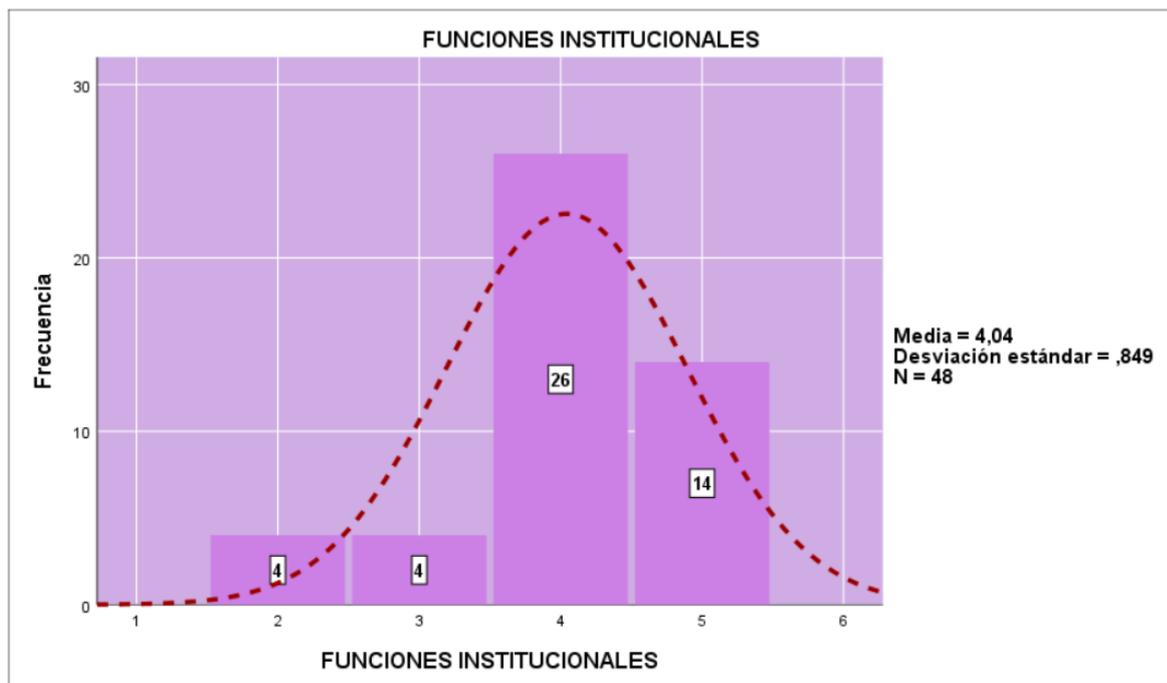
**Interpretación:**

El 25.1% de los colaboradores están de acuerdo con la línea jerárquica y muy de acuerdo 35.4%

**Tabla 7: Funciones Institucionales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	4	8,3	8,3	8,3
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	4	8,3	8,3	16,7
	DEACUERDO	26	54,2	54,2	70,8
	MUY DEACUERDO	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 7: Histograma de Funciones Institucionales**



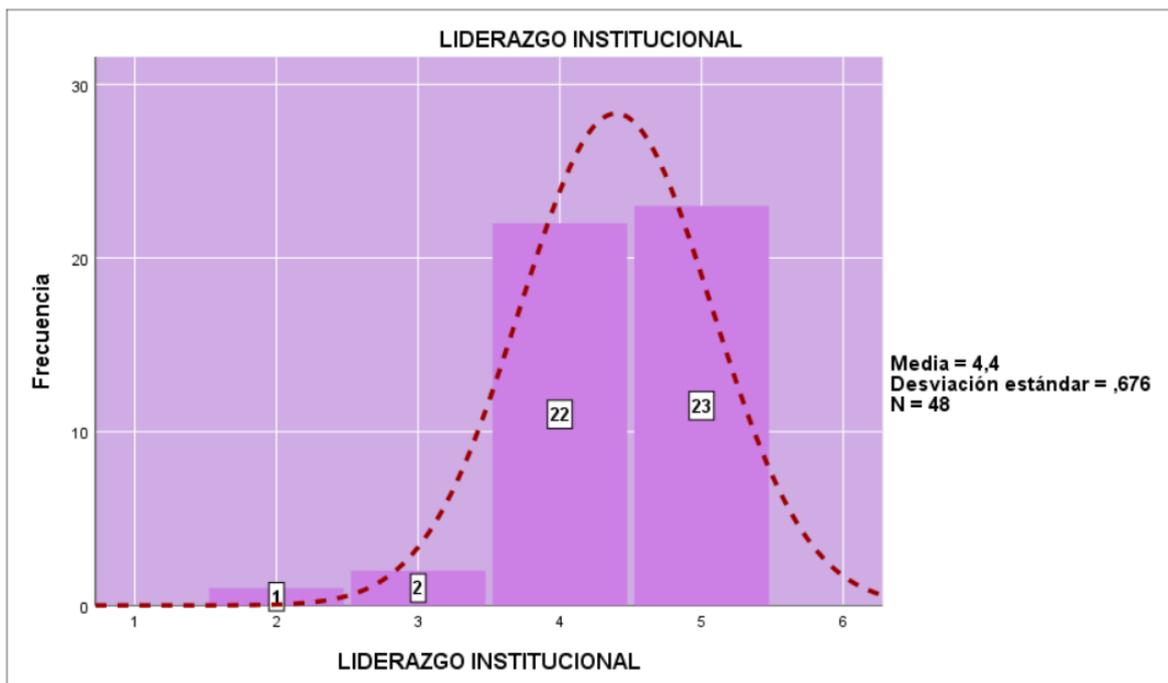
**Interpretación:**

Con respecto a las funciones institucionales el 54.2% de los colaboradores están de acuerdo, el 29.2% están muy de acuerdo y solo 8.3% dicen que están en desacuerdo o ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 8: Liderazgo Institucional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,1	2,1	2,1
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	6,3
	DEACUERDO	22	45,8	45,8	52,1
	MUY DEACUERDO	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 8: Histograma de Liderazgo Institucional**



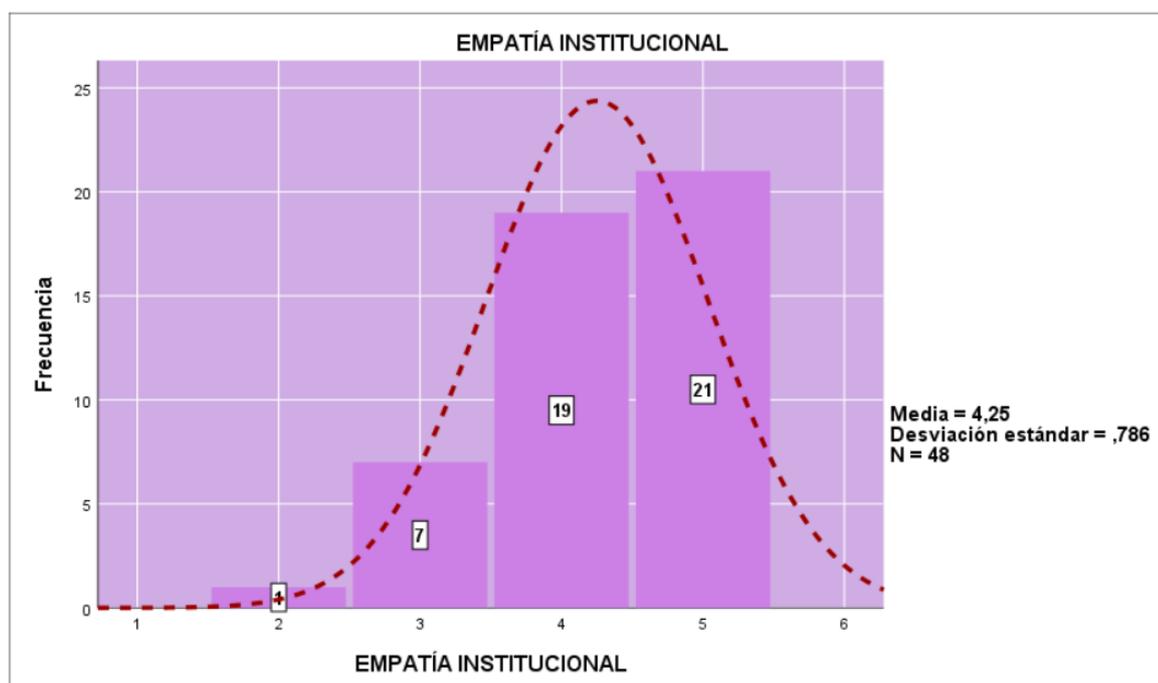
**Interpretación:**

En la pregunta con respecto al Liderazgo institucional, el 45.8% están de acuerdo y el 47.9% están muy de acuerdo, solo el 4.2% dicen ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 9: Empatía Institucional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,1	2,1	2,1
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	7	14,6	14,6	16,7
	DEACUERDO	19	39,6	39,6	56,3
	MUY DEACUERDO	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 9: Histograma de Empatía Institucional**



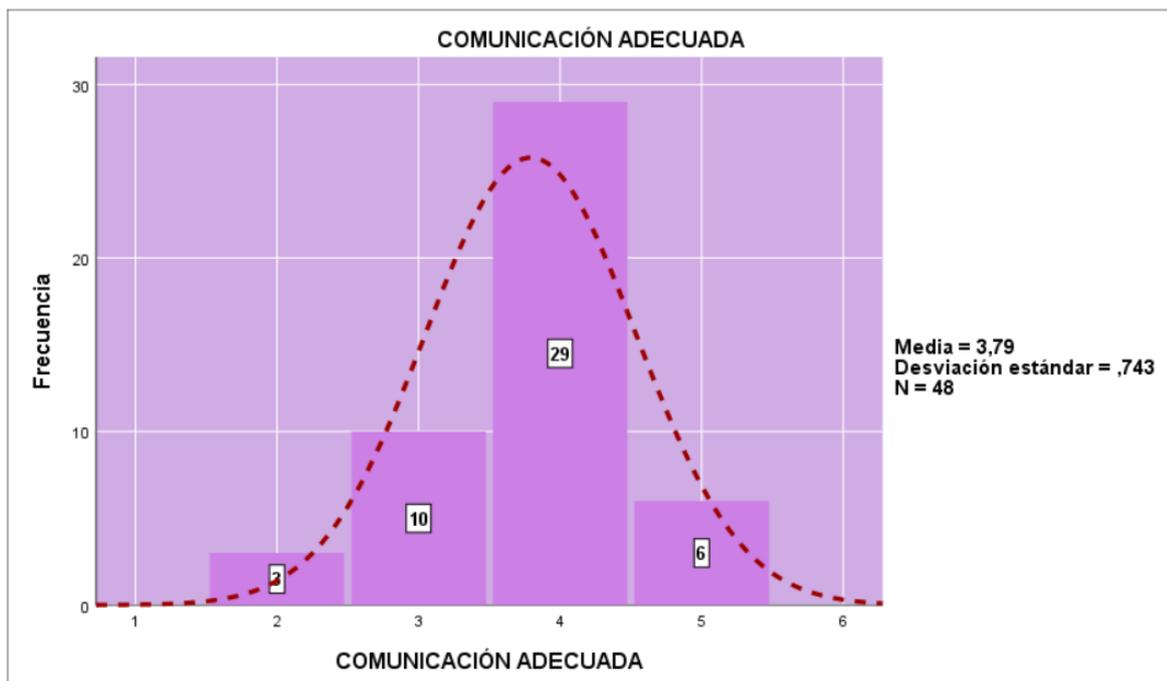
**Interpretación:**

Con respecto a la empatía institucional un considerable 14.6% dicen que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 39,6% están de acuerdo y el 43.8% muy de acuerdo.

**Tabla 10: Comunicación Adecuada**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	3	6,3	6,3	6,3
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	10	20,8	20,8	27,1
	DEACUERDO	29	60,4	60,4	87,5
	MUY DEACUERDO	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 10: Histograma de Comunicación Adecuada**



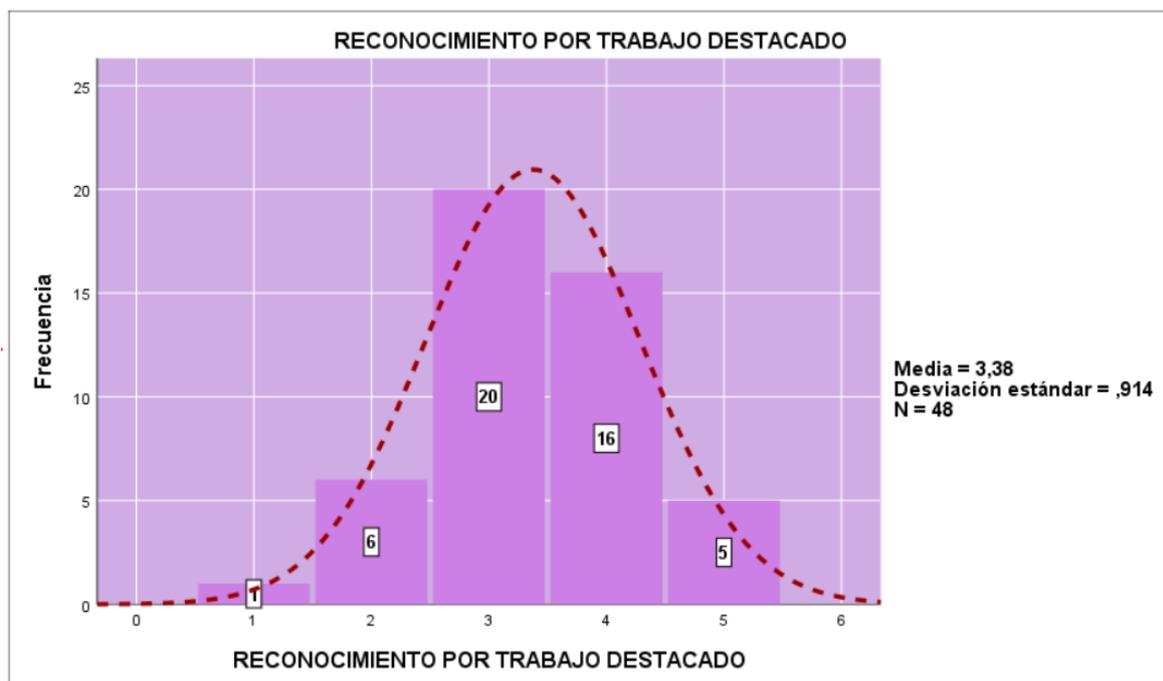
**Interpretación:**

En cuanto a la comunicación adecuada el 20.8% de los colaboradores están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 60.4% están de acuerdo y el 12.5% están muy de acuerdo.

**Tabla 11: Reconocimiento por Trabajo Destacado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	1	2,1	2,1	2,1
	DESACUERDO	6	12,5	12,5	14,6
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	20	41,7	41,7	56,3
	DEACUERDO	16	33,3	33,3	89,6
	MUY DEACUERDO	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 11: Histograma del Reconocimiento por Trabajo Destacado**



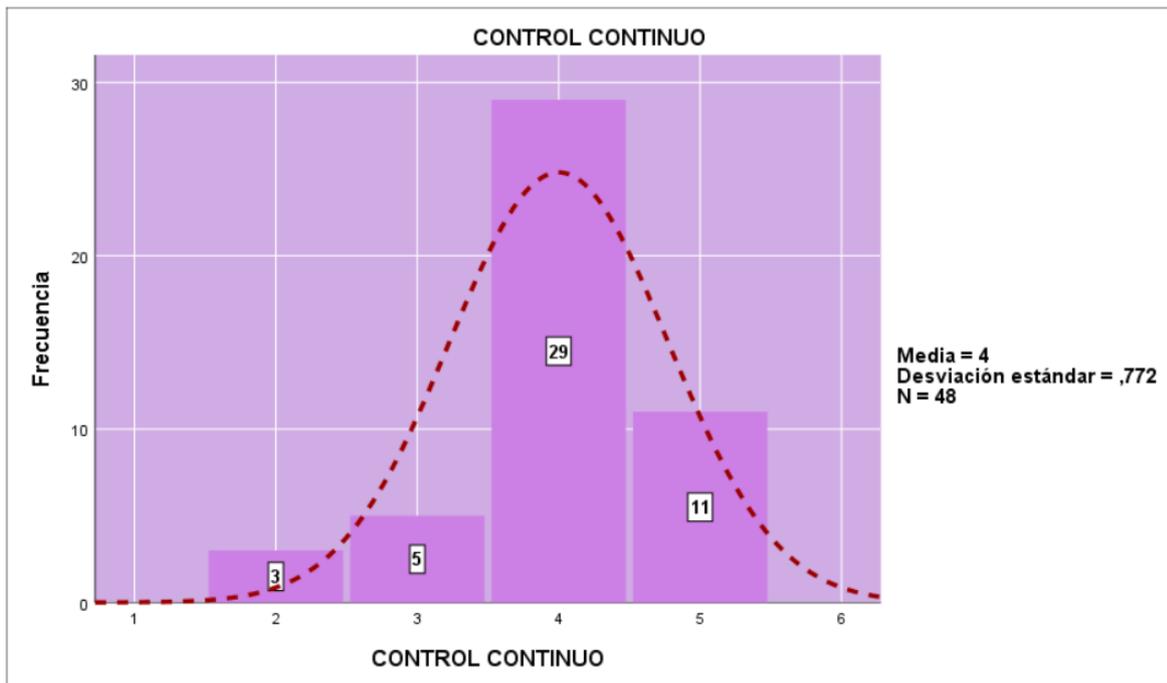
**Interpretación:**

Con respecto al reconocimiento al trabajo destacado el 41.7% dicen que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12.5% están en desacuerdo y el 33.3% están de acuerdo.

**Tabla 12: Control Continuo**

CONTROL CONTINUO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	3	6,3	6,3	6,3
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	5	10,4	10,4	16,7
	DEACUERDO	29	60,4	60,4	77,1
	MUY DEACUERDO	11	22,9	22,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 12: Histograma del Control Continuo**



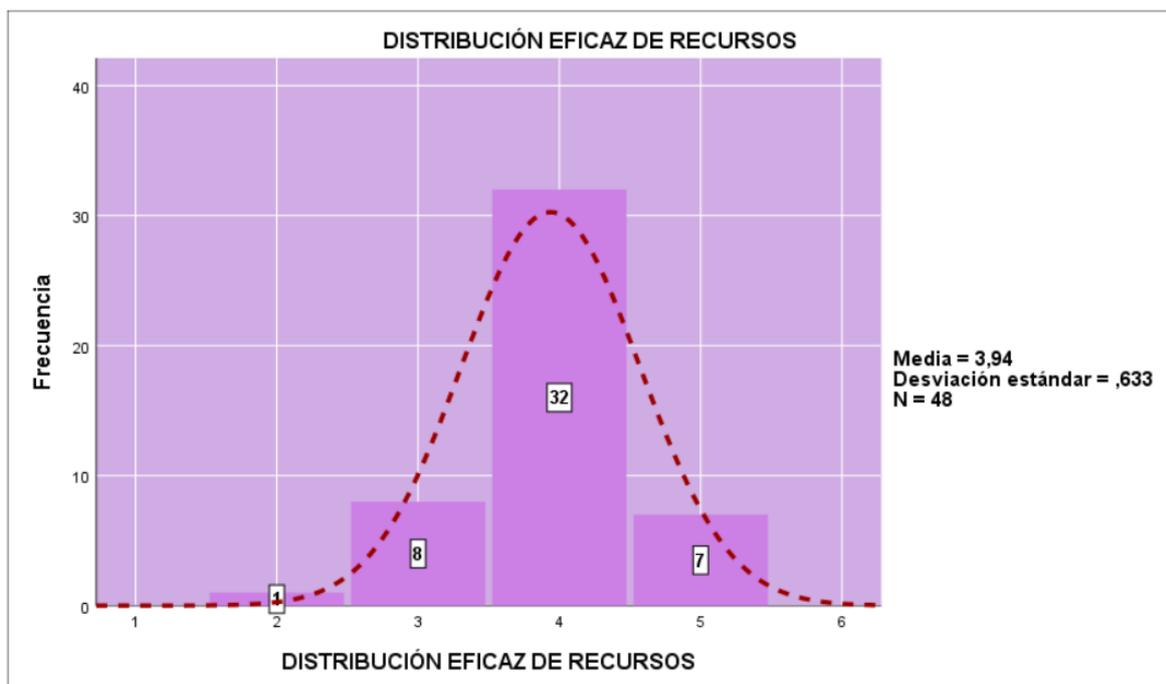
**Interpretación:**

En el caso del control continuo, el 60.4% dicen que están de acuerdo, el 22.9 están muy desacuerdo y un considerable 10.4% de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 13: Distribución Eficaz de Recursos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,1	2,1	2,1
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	8	16,7	16,7	18,8
	DEACUERDO	32	66,7	66,7	85,4
	MUY DEACUERDO	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 13: Histograma de Distribución Eficaz de Recursos**



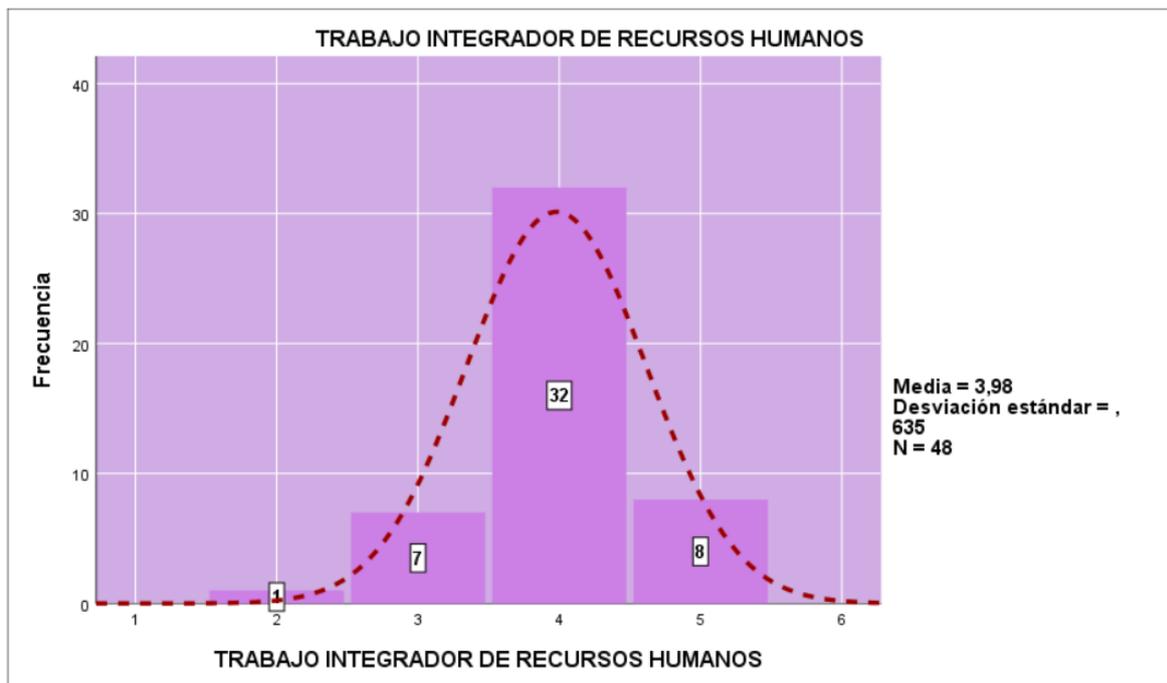
**Interpretación:**

Con respecto a la distribución eficaz de los recursos, el 14.6% están muy de acuerdo, el 66.7% están de acuerdo, el 16.7% dicen estar ni de a cuerdo ni el desacuerdo.

**Tabla 14: Trabajo Integrador de Recursos Humanos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,1	2,1	2,1
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	7	14,6	14,6	16,7
	DEACUERDO	32	66,7	66,7	83,3
	MUY DEACUERDO	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico 14: Histograma del Trabajo Integrador de Recursos Humanos**



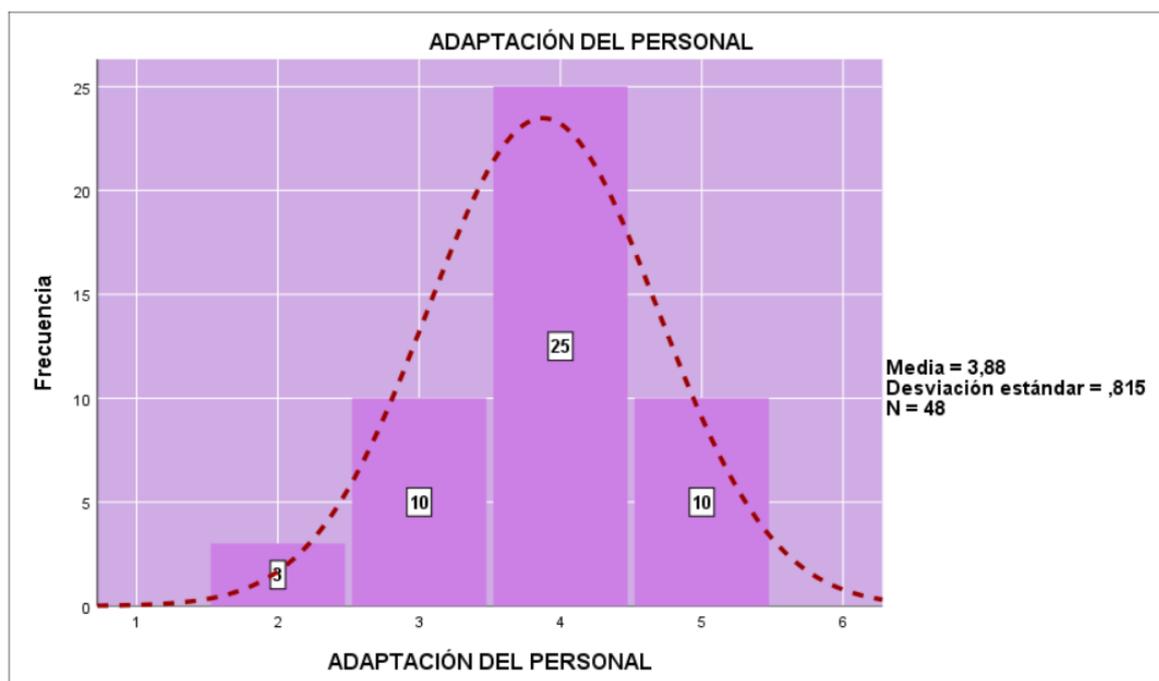
**Interpretación:**

Con respecto al trabajo integrador de recursos humanos, se muestra que el 66.7% de los trabajadores de la institución están de acuerdo, el 16.7% dicen estar muy de acuerdo y un considerable 14.6% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 15: Adaptación del Personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	3	6,3	6,3	6,3
	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	10	20,8	20,8	27,1
	DEACUERDO	25	52,1	52,1	79,2
	MUY DEACUERDO	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Gráfico: Histograma de la Adaptación del Personal**



**Interpretación:**

Con respecto a la adaptación del personal el 51% dicen estar de acuerdo, el 20.8% están muy de acuerdo, así mismo se muestra que el 20.8% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

## **ANEXO 14: Resultados de la Investigación y Análisis Inferencial**

**Tabla 16: Resultado de la prueba estadística de la hipótesis General de la presente investigación**

**H0:** No existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral

**H1:** Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral

### **Correlaciones**

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PRODUCTIVIDAD LABORAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,604**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,604**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

### **CONCLUSIÓN:**

Se ha evidenciado una correlación media moderada entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral equivalente al 60,4%; encontrando una alta significación estadística entre las variables investigadas.

**Tabla 17: Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 1 de la presente investigación**

**H0:** No existe relación entre la planificación y la productividad laboral

**H1:** Existe relación entre la planificación y la productividad laboral

### Correlaciones

		PLANIFICACIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL
PLANIFICACIÓN	Correlación de Pearson	1	-,080
	Sig. (bilateral)		,587
	N	48	48
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	-,080	1
	Sig. (bilateral)	,587	
	N	48	48

### CONCLUSIÓN:

Se ha evidenciado una correlación inversa baja entre la planificación y la Productividad Laboral equivalente al 8%; no encontrando significación estadística en la comparación efectuada.

**Tabla 18: Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 2 de la presente investigación**

**H0:** No existe relación entre la organización y la productividad laboral

**H1:** Existe relación entre la organización y la productividad laboral

### Correlaciones

		ORGANIZACION	PRODUCTIVIDAD LABORAL
ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	1	,634**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,634**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

### CONCLUSIÓN:

Se ha evidenciado una correlación media moderada entre la Organización y la Productividad Laboral equivalente al 63,4%; encontrando una alta significación estadística en la comparación efectuada.

**Tabla 19: Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 3 de la presente investigación**

**H0:** No existe relación entre la dirección y la productividad laboral

**H1:** Existe relación entre la dirección y la productividad laboral

**Correlaciones**

		DIRECCIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL
DIRECCIÓN	Correlación de Pearson	1	,688**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,688**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

**CONCLUSIÓN:**

Se ha evidenciado una correlación media moderada entre la dirección y la productividad laboral equivalente al 68,8%; encontrando una alta significación estadística en la comparación efectuada.

**Tabla 20: Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 4 de la presente investigación**

H0: No existe relación entre el control y la productividad laboral

H1: Existe relación entre el control y la productividad laboral

### Correlaciones

		CONTROL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
CONTROL	Correlación de Pearson	1	,670**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,670**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

### CONCLUSIÓN:

Se ha evidenciado una correlación media moderada entre el control y la Productividad Laboral equivalente al 67%; encontrando una alta significación estadística en la comparación efectuada.