



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y productividad laboral en los
servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local
10 - Huaral, Lima**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Carrión Echevarría, Pamela Lucila (ORCID: 0000-0001-9039-2957)

Tambo Correa, Heidy Liz (ORCID: 0000-0001-9167-653X)

ASESOR:

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el trabajo a Dios, para dar a conocer lo bueno, grande y fiel que él es, (Marcos 16:15, y les dijo: “Id por todo el mundo y predicad el evangelio a toda criatura”) (Pamela Lucila).

A Dios “Jehová de los Ejércitos”, quien me da las fuerzas todos los días de mi vida, te amo Señor, gracias por siempre estar conmigo, todo es tu voluntad te lo dedico a ti (Heidy Liz).

Agradecimiento

Agradecida eternamente con Dios, mis padres y mis hermanos por su apoyo incondicional; a mis amigos y hermanos del cuerpo de Cristo, a todos aquellos por estar pendiente de mí por sus oraciones, mi más sincero agradecimiento (Pamela Lucila).

Te doy las gracias mi amado Dios de los cielos por estar presente en cada día de mi vida, a mis padres por mi educación, hermanos, tías, novio y docente asesor por darme el soporte para el desarrollo de mi tesis (Heidy Liz).

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Personal administrativo en el AIRHSP de la UGEL 10</i>	15
Tabla 2. <i>Juicio de expertos</i>	16
Tabla 3. <i>Prueba de confiabilidad</i>	17
Tabla 4. <i>Gestión administrativa según los servidores públicos</i>	19
Tabla 5. <i>Evaluación de las actividades de la gestión administrativa</i>	20
Tabla 6. <i>Procesos de la gestión administrativa según los servidores públicos</i> ...21	
Tabla 7. <i>Optimización de la gestión administrativa los servidores públicos</i>	22
Tabla 8. <i>Eficacia de la gestión administrativa según los servidores públicos</i>	23
Tabla 9. <i>Productividad laboral según los servidores públicos</i>	24
Tabla 10. <i>Motivación como dimensión de la productividad laboral</i>	25
Tabla 11. <i>Satisfacción en el trabajo dimensión de la productividad laboral</i>	26
Tabla 12. <i>Manejo de conflictos como dimensión de la productividad laboral</i>	27
Tabla 13. <i>Cultura organizacional como dimensión de la productividad laboral</i> .	28
Tabla 14. <i>Estadística Acumulada</i>	29
Tabla 15. <i>Prueba estadística de Correlación Hipótesis General</i>	30
Tabla 16. <i>Prueba estadística Hipótesis Específica 1</i>	31
Tabla 17. <i>Prueba estadística Hipótesis específica 2</i>	32
Tabla 18. <i>Prueba estadística Hipótesis específica 3</i>	33
Tabla 19. <i>Prueba estadística Hipótesis específica 4</i>	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Gestión administrativa según los servidores públicos.</i>	19
Figura 2. <i>Evaluación de las actividades de la gestión administrativa</i>	20
Figura 3. <i>Procesos de la gestión administrativa según los servidores públicos</i>	21
Figura 4. <i>Optimización de la gestión administrativa</i>	22
Figura 5. <i>Eficacia de la gestión administrativa según los servidores públicos...</i>	23
Figura 6. <i>Productividad laboral según los servidores públicos.</i>	24
Figura 7. <i>Motivación como dimensión de la productividad laboral</i>	25
Figura 8. <i>Satisfacción en el trabajo dimensión de la productividad laboral</i>	26
Figura 9. <i>Manejo de conflictos como dimensión de la productividad laboral</i>	27
Figura 10. <i>Cultura organizacional como dimensión de la productividad laboral</i>	28

Resumen

En referencia al propósito de la investigación fue determinar la relación entre Gestión administrativa y productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. Se aplicó como método el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental- transversal, nivel descriptivo correlacional, tipo aplicada, su población fue de 81 personas conformadas por 40 personal administrativo de la entidad y 41 docentes de las Instituciones Educativas de la Jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N°10. Para recopilar datos se utilizó la encuesta como técnica investigativa, contando con el instrumento el cuestionario sobre la variable X y variable Y. Se aplicó un cuestionario según la escala Likert. Para la medición se desarrolló 60 preguntas entre la variable Gestión Administrativa y la variable Productividad Laboral. Los resultados muestran un $Rho= 0.700$, que indica la existencia de una correlación positiva media entre la Gestión administrativa y productividad Laboral en la UGEL N°10 de la Provincia de Huaral.

Palabras clave: Gestión Administrativa, Productividad Laboral y Evaluación.

Abstract

In reference to the purpose of the investigation, it was to determine the relationship between administrative management and labor productivity in public servants of the Local Educational Management Unit 10 - Huaral, Lima. The quantitative approach was applied as a method, with a non-experimental-transversal design, correlational descriptive level, applied type, its population was 81 people made up of 40 administrative personnel of the entity and 41 teachers of the Educational Institutions of the Jurisdiction of the Local Educational Management Unit No. 10. To collect data, the survey was used as an investigative technique, with the instrument being the questionnaire on variable X and variable Y. A questionnaire was applied according to the Likert scale. For the measurement, 60 questions were developed between the Administrative Management variable and the Labor Productivity variable. The results show a $Rho = 0.700$, which indicates the existence of an average positive correlation between Administrative Management and Labor productivity in UGEL No. 10 of the Province of Huaral.

Keywords: Administrative Management, Labor Productivity and Evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa y la productividad laboral son temas de estudio que en estos últimos años ha sido foco de atención en el contexto internacional. Pues, se ha evidenciado que sin una gestión eficiente y eficaz dentro de una institución difícilmente se pueden alcanzar los objetivos trazados. Por lo tanto, no se ha podido dar respuesta oportuna a las demandas de la sociedad en sus diferentes dimensiones, pero especialmente, en el campo de la educación, rubro al que se orienta la Unidad de Gestión Educativa. Pues, como estableció Kelman (2017: p.1- 6).

En ese mismo sentido entonces la gestión en el ámbito administrativo significa dirigir una organización buscando la optimización e innovación de sus recursos, implementando los estándares de calidad, el cabal cumplimiento de los roles de sus colaboradores con sentido pleno de responsabilidad generando una mejor productividad laboral de los recursos humanos como indica Boselie, P., Van, H. J., y Veld, M. (2019: p. 1).

A propósito, la gestión administrativa, en el plano internacional, tal como refirió Riffo (2019: p. 12) indica que es un sistema de organización cuya finalidad es el cumplimiento cabal de las metas institucionales donde necesariamente juega un rol preponderante el capital humano. Cabe decir, sin la puesta en valor de la optimización del recurso humano, difícilmente se pueden alcanzar los logros a nivel institucional; pues, a partir de esta base se puede buscar el cumplimiento de los elementos claves de la administración tales como la planificación, organización, ejecución y control de todo el sistema administrativo. Aspectos que se relacionan con lo manifestado por Mendoza, B.A (2017: p. 34)

De este modo la gestión administrativa busca organizar y sistematizar la institución aplicando diversas herramientas, para lograr liderazgo en políticas, personas, y recursos; desarrollando procedimientos para lograr los resultados esperados con innovación y aprendizaje logrando ventaja competitiva, como sostiene Filandri, M., Pasqua, S. & Struffolino, E. (2020: p 1).

En relación a la productividad laboral a nivel internacional, tal como refirieron Fedulova, *et al* (2019: p. 1-9) es un elemento clave para el sostenimiento de la economía de un país. Pues engloba el abanico de acciones que se realiza dentro

de una organización global para optimizar los sistemas de producción en base a resultados a través del manejo eficiente del tiempo, la innovación tecnológica, gestión de recursos humanos y la adecuación a las demandas de la sociedad.

Dentro de este marco particularmente en el ámbito educativo presenta muchas deficiencias en las diferentes regiones del mundo, ante el cual las instituciones educativas tienen el deber fundamental de optimizar sus servicios y recursos.

Con respecto a la productividad laboral a nivel de América Latina, el estudio realizado por Cáceres, L. (2018: p,12) reveló una situación problemática al evidenciarse la tendencia a disminución en la productividad laboral en los países latinoamericanos, ello se debe a falta del dinamismo en los sistemas de inversión, el incremento de la pobreza que no permite al Estado tener mayor recaudación e inversión en las instituciones que administra, la baja calidad en el sistema educativo, el desperdicio del potencial del capital humano, desigualdad de oportunidades en el mercado laboral por género, el poco interés en los sectores públicos por la innovación tecnológica y las brechas sociales cada vez más crecientes.

Además, a nivel nacional la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, informó que se desarrollan esfuerzos con políticas nacionales de innovación de la gestión pública al 2021, a través de la PCM, enfocada en resultados. Sin embargo, esta se efectúa de manera aislada por el cual no se logra cambiar sustantivamente el desempeño global del Estado; se diagnosticaron carencias, prioridades, brechas consensuándose con el equipo de trabajo definido interinstitucionalmente, para buscar soluciones. Pues, pese a la exigencia de la implementación de la modernización del Estado, muchas Unidades de Gestión Educativa aún se mantienen al margen de las políticas públicas y siguen trabajando con inoperancia, con nivel bajos de gestión y poca productividad.

También a nivel local, en la Unidad de Gestión Educativa Local N°10, la problemática se muestra la deficiente gestión administrativa, inadecuada evaluación, deficientes procesos administrativos y burocráticos, escasa optimización de recursos y procedimientos administrativos; baja eficiencia y eficacia en las labores, escasa motivación del personal, poca satisfacción laboral,

deficiente manejo de conflictos laborales y administrativos, inadecuada cultura organizacional, productividad laboral.

En el aspecto teórico la investigación estuvo justificada porque se centrada en la búsqueda de la información relevante sobre las variables de la investigación a fin de generar nuevos conocimientos en base al análisis, reflexión, confrontación de teorías e hipótesis que sirvan de sustento para las futuras investigaciones (Fernández, & Batista 2020: p. 37). De igual forma, tuvo justificación metodológica porque se aplicó el método científico, los instrumentos de recolección de datos, validación de instrumentos y somatización en una estructura lógica para una mejor determinación de la problemática y solución de la UGEL 10 de Huaral.

Por ende, también tuvo justificación práctica porque los conocimientos adquiridos, las teorías y los métodos empleados tendrán incidencia directa de forma positiva en el quehacer de la institución referida que debe mejorar la gestión administrativa a fin de optimizar la productividad de laboral que beneficie a la comunidad educativa de la provincia de Huaral.

En cuanto a las preguntas del problema general de investigación se planteó de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima? Los interrogantes de los problemas específicos se plantearon como sigue: ¿Cómo se relaciona la evaluación de las actividades y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima?, ¿Cómo se relaciona los procesos y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima?, ¿Cómo se relaciona la optimización y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima?,

En ese mismo sentido se planteó la última pregunta del problema como sigue ¿Cómo se relaciona la eficacia y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima?

También se planteó como objetivo general de la investigación: Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

Asi mismo se propusieron los objetivos específicos: Determinar la relación existente entre la evaluación de las actividades y la productividad laboral en los servidores públicos de la unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. Determinar la relación existente en los procesos y la productividad laboral en los servidores públicos de la unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. Determinar la relación existente de la optimización y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. Determinar la relación existente de la eficacia y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

Con referencia a la Hipótesis General de la investigación se sostuvo: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

En cuanto a las Hipótesis Específicas: 1) Existe relación significativa entre la evaluación de las actividades y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. 2) Existe relación significativa entre los procesos y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. Existe relación significativa entre la optimización y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. 4) Existe relación significativa entre la eficacia y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al plano internacional, Pacheco, Robles y Ospino (2018) en su artículo científico establecieron como objetivo determinar la importancia de la gestión administrativa en una institución de Colombia. El método fue cuantitativo, descriptivo, transversal, con una población de 24 instituciones, con escala de medición Likert y Alfa de Cronbach de 0.87. Se construyó un veremos de 5 categorías para realizar el análisis de datos recopilados. Los hallazgos establecieron la no existencia del desarrollo de la importancia de la gestión administrativa en los centros educativos. Concluyeron que desde un punto de vista teórico existe la hibridación de los diferentes enfoques, que las instituciones requieren la mejora de sus procesos para efectivizar sus labores.

Al respecto Morales Y. (2018) en su trabajo de investigación aplicó el método cuantitativo en relación a las variables de estudio gestión administrativa en un municipio de Colombia, método que favoreció la obtención de los resultados desde el aspecto correlacional y transversal aplicando la escala Likert para la recolección de datos del trabajo de campo. Los hallazgos determinaron que existe un índice de desarrollo de la temática que permiten el desarrollo institucional. Concluyó que existe una correlación directa y significativa de 85.3 % entre las variables de la investigación dentro de la institución antes referida.

Al mismo tiempo Lalvay y Muñoz (2019) en su tesis establecieron como objetivo analizar la incidencia de la gestión administrativa para el incremento de nivel de ventas en la empresa "Pocahontas" del Cantón Vinces. Tuvo un enfoque metodológico descriptivo correlacional, se aplicó el método inductivo y deductivo, diseño no experimental, población de 32 personas a quienes se les aplicó la encuesta como medio de recolección de datos. Los hallazgos demostraron que el 44% de los trabajadores señalaron buena la gestión. Concluyeron estableciendo que, a mayor implementación de las políticas de calidad, será del mismo modo la gestión administrativa que será de gran beneficio para la empresa y sus trabajadores.

Con respecto a Martillo, L.A (2021) en su tesis planteó como determinar la forma en que incide la gestión administrativa en el aspecto productivo en la empresa Agrupalban S.A.

En el aspecto metodológico, se trató de una investigación descriptiva correlacional, enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), método inductivo y deductivo con una población y muestra de 6 personas de la empresa. Los hallazgos como resultado de la encuesta indicaron que el 75% de las personas refirieron que existe una inadecuada planificación de las actividades y ello repercute en la adecuada gestión administrativa. Concluyó que existe la poca capacitación al personal y que es pertinente llevar el control a fin de mejorar la gestión institucional.

Referente al marco teórico a nivel nacional, Vásquez y Zurita (2021) estableció como objetivo analizar la incidencia de la buena gestión en la productividad en una institución pública de Nueva Cajamarca. El estudio fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y transversal, con una población de estudio de 200 colaboradores de la Municipalidad, quienes respondieron la encuesta en la etapa de recolección de datos. Los hallazgos a través de datos estadísticos de Rho de Spearman mostraron un valor igual a 0,494 (p valor < 0.05), relación positiva media entre las variables de estudio. Concluyeron que existe una relación directa significativa ($r=0,494^{**}$; $p<0,05$) entre la entre las variables de estudio, lo cual es un buen indicativo de las actividades realizadas dentro de la institución.

De igual modo Facho (2017) realizó su tesis desde el enfoque cuantitativo, de tipo correlación, no experimental, nivel básico, con una muestra de 70 colaboradores de la Municipalidad de Lima, todo ello con el objetivo de obtener un resultado favorable en relación a las variables de investigación. Los hallazgos mostraron según Rho de Spearman indicaron la correlación de ,566** lo cual indica la existencia de relación considerable. En conclusión, sería importante la implementación de nuevos mecanismos para optimizar la gestión y la productividad laboral.

Igualmente, Tello (2021) en su tesis aplicó el diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, nivel básico, en la cual como técnica se aplicó la encuesta a 68 trabajadores de dicha entidad teniendo como instrumento el cuestionario según la escala Likert. Los hallazgos mostraron el coeficiente de correlación ($Rho = .921$, $p = .000 < .05$), lo que significa relación positiva alta entre

las variables de estudio gestión administrativa y satisfacción laboral. Concluyó que a una mejor gestión administrativa dará como resultado una mayor satisfacción de los trabajadores en la institución señalada líneas arriba.

Además, Rojas, G.S. (2020) en su tesis aplicó el método cuantitativo, diseño no experimental, nivel aplicado con una población y muestra de 60 trabajadores de la Municipalidad de Maynas; como técnica se aplicó la encuesta teniendo como instrumento la encuesta en la escala Likert con 19 ítems. Los hallazgos mostraron que el 53.33% de los colaboradores indicaron que la gestión administrativa se aplica de forma excelente, el 31.67% de los trabajadores indicaron que se aplica de forma buena y un 15% de forma muy mala.

También Machaca (2019) realizó su tesis desde un enfoque cuantitativo, tipo básica, no experimental. La población estuvo constituida por 711 docentes de las instituciones secundarias y muestra de 185 docentes, quienes participaron en la encuesta elaborada en la escala Likert para alcanzar el objetivo de la investigación. Según los hallazgos existe correlación positiva de Pearson igual a $+0.817^{**}$, lo cual significa relación alta entre las variables de la investigación. En conclusión, se pudo determinar que una relación muy significativa entre gestión a nivel administrativo de ($p < 0.5$) con un nivel de significancia de $\infty = .05$ y $p = .000$.

Con respecto a la variable X: Gestión administrativa tiene sustento en diversas bases teóricas: La administración científica. Teoría desarrollada por Frederick Taylor en los Estados Unidos como respuesta a la modernidad que implica el paso de lo rudimentario a la tecnificación. El conocimiento científico no podía estar al margen de la administración pública que tiene el deber de adecuar sus sistemas a las nuevas necesidades y demandas de la sociedad a quien debe prestar sus servicios con eficiencia. Es en esta base donde nacen los cuatro principios básicos de la administración que son la planeación, preparación, control y ejecución Gómez, Palestino Paul Itai 2018: p 23).

También se sustenta en la teoría clásica de la administración de Henry Fayol para quien la organización es comprendida de manera unitaria. Es decir, la producción tiene que ir de la mano con la venta o la prestación de servicios. En ese sentido, Fayol se enfoca en la estructura general de la organización

teniendo como punto fundamental al obrero que es la pieza clave para el sistema de producción que tiene las mismas prerrogativas que los jefes y gerentes que debían desempeñar funciones bien marcadas. Para lo cual resulta fundamental poner en práctica algunos principios como la división del trabajo, responsabilidad, orden, igualdad en el trato, trabajo en equipo, entre otros, para generar mejor y mayor estabilidad dentro de una organización (Ola y Zeger, 2019: p.12 - 23).

Así mismo las definiciones de la gestión administrativa son diversas. Mendoza, B.A. (2017: p. 73) estableció que es un proceso sistémico que está encaminado a la realización de cambios estructurales a fin incorporar al sistema administrativo con nuevos métodos tecnológicos hacia el logro de objetivos institucionales, poniendo en práctica los elementos claves como; la optimización en la realización de los procesos y su evaluación, con la finalidad de mejorar la calidad y eficacia de la gestión de los servicios que prestan las entidades públicas". Kimberly y Evanisko (2017: p. 44) establecieron que para la prestación de servicios con calidad dentro de una institución resulta fundamental el empleo de herramientas tecnológicas e innovación permanente.

Es evidente entonces señalar a Soto, Morillo, Calderón y Betancur (2020: p 54) quienes refirieron que la gestión administrativa es un proceso mediante el cual las autoridades de una institución, en coordinación con sus funcionarios y equipo de trabajo, buscan de manera permanente optimizar sus recursos humanos, de tiempo y particularmente el recurso financiero para alcanzar mejor la prestación de servicio a la ciudadanía.

Cabe acotar la definición planteada por Alghamdi (2018: p 1) para quien dentro de una institución se tienen que implementar de manera permanente el modelo de calidad. Según el autor, "dentro de una adecuada gestión administrativa resulta importante integrar como filosofía de vida la búsqueda de la calidad total en las acciones que realiza la organización, para mejorar competencias, calidad de los servicios y productos, optimización de recursos y el desempeño organizacional" (p. 197). Para lograr el modelo de calidad es importante el liderazgo de sus autoridades. Como dice Sun (2017: p.12), dentro de las organizaciones se requieren líderes transformacionales que tengan la capacidad de influir para la obtención de los mejores resultados dentro de la

organización. Según, Crison (2018: p. 44).

En esa misma dirección “la gestión administrativa significa realizar las actividades siguiendo los lineamientos de planificación, organización, dirección y control, acciones que se realizan de manera conjunta, buscando la optimización de los recursos y cumpliendo las responsabilidades que a cada uno le compete”.

También las dimensiones de la variable son: evaluación, procesos, optimización y eficacia. Según Bautista y Delgado (2020: p.15) la evaluación en el contexto de la administración pública es el proceso mediante el cual se realiza la identificación de la correcta aplicación de las disposiciones normativas, ejecución de presupuestos según el Plan Operativo establecido, el desempeño laboral de los trabajadores, con la finalidad de implementar mejoras en caso de ser necesario y medir el logro de los objetivos trazados.

En cuanto a la dimensión de proceso, según Crison (2018: p. 49) “es la secuencia interrelacionada de acciones de planeación, organización, dirección y control que se desarrollan para alcanzar una meta común. Para este fin, es necesario aprovechar de manera adecuada los recursos logísticos y recursos humanos a quienes se les debe dotar de medios necesarios para que cumplan sus actividades de manera adecuada. Además, es una herramienta muy importante para la realización de labores dentro de una institución Pantoja y Salazar, (2019: p. 67).

Sobre la dimensión optimización, Sinche (2019: p. 89) estableció que es el uso adecuado de los recursos que tiene la institución. Dentro de este el uso del tiempo como recurso escaso es fundamental para el cumplimiento de funciones y responsabilidades. Además, es el uso adecuado de los bienes y recursos humanos reduciendo los costos innecesarios acrecentando resultados, valores, y la óptima implementación de estrategias.

Además la dimensión eficacia, del latín *efficere* que a su vez se deriva del término *facere*, que significa “hacer o lograr”. Según Lora, Castilla y Góez (2020: 34 - 67) es la prestación de servicios en menor tiempo y menor utilización de recursos. La eficiencia como modelo garantiza el cabal cumplimiento de las acciones en relación directa con la misión y visión organizacional. Según Lorenzo (2018: p. 44) “es el grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores” (p.21).

Con respecto a la variable Y: productividad laboral, se sustenta en las teorías X y Y de Mc Gregor. Según esta teoría existen dos lados opuestos, el lado positivo (X) y el lado negativo (Y). En base a estos dos polos giran los comportamientos de los trabajadores y, por ende, también la producción dentro de una organización depende estos dos factores. Según García y Obando (2018: P. 71) en esta teoría se busca la prevalencia de las metas trazadas y su cumplimiento es de carácter ineludible, razón por la cual, las exigencias son muy fuertes que requiere mayor esfuerzo y dedicación. Pues, según esta teoría la productividad depende mucho de las concepciones que se tengan sobre la naturaleza humana;

En ese mismo sentido unos pueden ser fuente de satisfacción, alegría, realización persona, para otros el trabajo puede ser una obligación que hay que realizar porque no existen otras alternativas para la obtención de la economía.

Según, el Instituto Peruano de Economía (2020: p.5) la productividad es definida como el sistema de producción por cada trabajador dentro de un periodo temporal. Esta producción puede ser medido en su volumen físico o en términos de valor de los bienes o servicios prestados. En ese sentido, el aspecto remunerativo debe estar de acorde a la productividad de modo que las ganancias puedan servir para cubrir el pago salarial.

Sin embargo, Lorenzo (2018: p. 32), citando a Robbins y Judge, estableció que la productividad abarca el nivel de análisis más preponderante dentro de una institución. En ese sentido, una institución es productiva cuando cumple los objetivos trazados con la utilización recursos únicamente necesarios reduciendo los gastos innecesarios. Para ello, se requiere la eficiencia y la eficacia como elementos claves para medir los resultados.

Así mismo Quijia, Guevara y Ramírez (2021: p. 54) indicaron que la productividad laboral es una característica que implica cuan eficiente es el empleo de los recursos para la producción de bienes y servicios. Además, del mejoramiento de las habilidades del recurso humano que se da por medio de la motivación, satisfacción en el trabajo, manejo de conflictos y cultura organizacional en el centro de labores. Baque, Cantos y Baque, 2019: p. 35).

En cuanto a la dimensión motivación, según García, M. A , y Obando O,E (2018: p. 44) proviene de latín *motus* que significa movido y *motio* que quiere decir motivación. Forma parte del aspecto psicológico del ser humano que le impulsa a realizar ciertas actividades con la finalidad de cumplir objetivos. Se fundamenta en la voluntad de querer hacer algo (Peña y Villón, 2018: p. 65). Para Marin y Placencia (2017: p.12) esta motivación significa una situación interna, psicológica del ser humano que no solamente activa algún deseo, sino que también direcciona los pensamientos hacia una meta, para lo cual es capaz de realizar esfuerzos denodados si fuera el caso para llegar al objetivo planteado.

En relación a la dimensión satisfacción en el trabajo, Boada (2019) refirió que es un estado de ánimo que está relacionada al cumplimiento de las metas institucionales en base a la eficiencia, productividad e identificación con la institución. En ese sentido, se puede definir como “respuesta afectiva hacia el trabajo que nace de una comparación intrapersonal e interpersonal, de los beneficios alcanzados por sus pares y los alcanzados por él mismo” (p.80).

En cuanto a la dimensión manejo de conflictos, Barca, Espinoza, Llerenay Berrios (2020: p. 5) para aplicar el manejo de conflictos primero se tiene que tener la clara noción que en toda institución los que laboran son personas que de por sí abarcan una serie de situaciones personales, familiares y sociales. Pues, como afirman los autores, las relaciones laborales no están exentas de situaciones de estrés que conlleva en muchos casos a la generación del estrés, cansancio; peor aun cuando existen jefes que no tienen el control y manejo de emociones de su personal que lo único que hará es agravar la situación en detrimento de la empresa u organización. En suma, se aplica diferentes mecanismos para el manejo de conflictos hablando con la otra persona, escuchando con atención a la otra parte, identificando los puntos en convergencia y divergencia, celebrando el éxito, entre otros aspectos. Alghamdi, (2018: p. 4).

Finalmente, sobre la dimensión cultura organizacional Palafox, Ochoa y Jacobo (2019: p. 4) refirieron que a un conjunto de creencias y significados comunes que caracterizan la forma de trabajo en las organizaciones; son patrones de comportamiento que subyacen en todas las actividades que se

realiza, influye en la interrelación cotidiana entre los colaboradores de una organización con el público en cuanto a la prestación de servicio y la atención de sus necesidades. Este patrón favorece reflejar el comportamiento de las instituciones, es decir, sobre la manera como realizan sus actividades, el trato dentro y fuera de la organización con la finalidad mejorar la imagen como mecanismo de atracción a los usuarios (Baque, Cantos y Baque, 2019).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

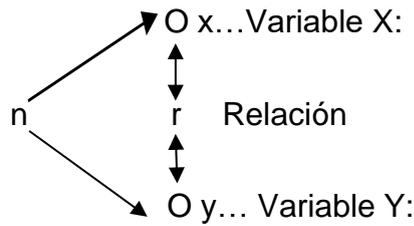
Al respecto, el tipo de investigación se trata de una investigación aplicada, conocida también como constructiva o utilitaria toda que busca aplicar los conocimientos obtenidos a una realidad concreta. Al respecto, Baena (2017: p. 232) señaló que la aplicación de la investigación es directa en los problemas de la entidad, puesto que las sugerencias y propuestas de la investigación se aplican con datos confiables, con la finalidad de dar soluciones eficaces y obtener buenos resultados.

A propósito, el enfoque es cuantitativo por lo que Hernández, Fernández y Batista (2010: p. 44), indicaron el uso, la búsqueda de datos para una base numérica y estadística para lograr el enfoque cuantitativo que estudia cantidades, propiedades y fenómenos cuantitativos para fijar pronósticos, establecer modelos de predicción, y desarrolla con la estadística para recolección de información, cuyos resultados son generalizables.

En efecto, el nivel de investigación es descriptivo correlacional. Al respecto Hernández yMendoza (2018: p.231) indicaron que en este tipo de investigación se puntualizan las características, situaciones, contextos de la población, dimensiones, variables, indicadores y busca conocer la relación entre las variables en estudio. Así como su importancia del estudio correlacional, lo sostuvo Curtis, E. A., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016: p1). El trabajo identifica la situación sin abordar vínculos causales.

También el diseño fue no experimental, de corte transversal. En referencia al diseño de la investigación, Hernández y Mendoza (2018: p. 75) y Reio, T.G. (2016: p. 76). indicaron es aquella que no presenta ningún cambio, puesto que no se aplica ninguna manipulación, ya que,estudia los fenómenos exactamente como son, y se presenta en su modo natural y relacionándose entre ellas.

Además, podemos decir que es transversal puesto que aplica el instrumento en un solo tiempo y por única vez; considerándose el siguiente esquema:



Dónde:

n: Es la muestra.

Ox: Gestión Administrativa, representa a la variable X

Oy: Productividad Laboral, es la observación de la variable Y

r: representa la relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

La definición conceptual de la variable independiente Gestión Administrativa. Según, Mendoza, B. A. (2017: p. 322) estableció que es un proceso sistémico que está encaminado a la realización de cambios estructurales a fin incorporar al sistema administrativo con nuevos métodos tecnológicos hacia el logro de objetivos institucionales, poniendo en práctica los elementos claves como; la optimización en la realización de los procesos y su evaluación, con la finalidad de mejorar la calidad y eficacia de la gestión de los servicios que prestan las entidades públicas”.

En efecto de la definición operacional: referencia a la gestión administrativa se identifica las acciones mediante el cual la dirección de las instituciones efectúa acciones en diversas etapas del proceso administrativo las que se han priorizado como: la evaluación, procesos, optimización, eficacia; planeando dirigiendo, coordinando y controlando.

Con relación a la definición conceptual de la variable dependiente Productividad Laboral: Quijia, Guevara y Ramírez (2021: p. 44) indicaron que la productividad laboral es una característica que implica cuan eficiente es el empleo de los recursos para la producción de bienes y servicios. Además, del mejoramiento de las habilidades del recurso humano que se da por medio de la motivación, satisfacción en el trabajo, manejo de conflictos y cultura organizacional en el centro de labores.

Por lo que se refiere sobre la definición operacional: En referencia a la productividad laboral se identifica las acciones mediante el cual la dirección de

las instituciones efectúa controles en términos de valor o volumen, de los bienes o servicios producidos en favor de los usuarios para mejorar los resultados se plantean estrategias de motivación midiendo la satisfacción en el trabajo, manejo de conflictos he identificado la organizacional.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Al respecto de la población Arias, Villasís y Miranda (2017: p. 72) refirieron que es un conjunto de personas, casos y situaciones que sirven como referente para elegir la muestra cumpliendo unos criterios predeterminados. En esta investigación, la población estuvo conformada por conformada por 81 colaboradores de la UGEL 10 de Huaral.

Concerniente a la muestra: La muestra es de tipo censal. Es decir, para efectos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se consideraron la totalidad de los colaboradores prefijada en la población de estudio. Es decir, los 81 colaboradores de la UGEL 10 de Huaral.

Referente al muestreo: En la investigación se aplicó el método censal por lo tanto no se realiza muestreo.

De igual modo la unidad de análisis: Se evidencia la Información del sistema de planillas AIRHSP, el personal administrativo y docente, según el tipo de contrato.

Tabla 1

Personal administrativo en el AIRHSP de la UGEL 10

N°	Descripción	Tipo de contrato	Cantidad
1	Docente nombrado	Ley Reforma Magisterial N° 29944	41
2	Personal administrativo	CAP N° 276	32
3	Personal administrativo	CAS N° 1057	8

Nota. Fuente: elaboración propia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por lo tanto, en la investigación aplicaremos la técnica de encuesta según la escala Likert para ambas variables como instrumento para la recopilación de

información, tal como analizó Matas, A. (2018: p 1) Refiriéndose a escala Likert Instrumentos psicológicos en donde el cliente debe señalar su conformidad e inconformidad a través de un cuestionario, mediante un nivel organizado” como:1) nunca, 2) casi nunca), 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre.

Así mismo estas técnicas son aplicadas en el momento real, ya que tiene un papel muy importante; así mismo se pueden obtener información a través de la observación. Las preguntas formuladas en base a los indicadores específicos o ítems son utilizadas de manera concreta facilitando una respuesta clara.

Según, Baena (2017: p. 67) las técnicas de recolección de datos son herramientas que aseguran el hecho empírico de la investigación. La misma, que permita aplicar los métodos, técnicas e instrumentos para lograr los objetivos del estudio y de las actividades humanas.

Respecto a la validación del instrumento: El cuestionario como técnica para la recopilación de datos del estudio fue aprobado por especialistas, docentes de la Universidad Cesar Vallejo. Los criterios de evaluación se han validado en torno a las variables del estudio los que fueron congruentes, trascendentes y precisos. Pues la encuesta utilizada fue evaluada por los siguientes especialistas:

Tabla 2

Juicio de expertos

Expertos	Opinión
Dra. Teresa Narváez Aranibar	Aplicable
Dra. Edith Geobana Rosales Domínguez	Aplicable
Dr. Arce Álvarez, Edwin	Aplicable

Nota. Fuente: elaboración propia.

En relación a la confiabilidad del instrumento: Hernández *et. al* (2018, p.195) indicó que en la confiabilidad del instrumento se utiliza el alfa de Cronbach mediante la aplicación de las preguntas, a través de la medición continua de los resultados en la escala.

Teniendo en cuenta que es el número de correlaciones no repetidas o excluidas concerniente a la determinación del Coeficiente, Alfa de Cronbach se

ejecutará mediante las correlaciones e ítems respectivos de las variables y sus dimensiones mediante la aplicación del Software Estadístico SPSS (Statistics Package for Social Science). Para que un instrumento tenga confiabilidad, el resultado del Coeficiente Alfa de Cronbach debe ser mayor a 0.600 (George y Mallery 2003, p.231).

Tabla 3

Prueba de confiabilidad

Instrumento por variable y dimensión	Alfa de Cronbach	Ítems (preguntas)
V1: Gestión Administrativa	0.845	30
D1: Evaluación de las actividades	0.696	10
D2: Procesos	0.716	8
D3: Optimización	0.301	6
D4: Eficacia	0.691	6
V2: Productividad laboral	0.930	30
D5: Motivación	0.690	7
D6: Satisfacción en el trabajo	0.853	8
D7: Manejo de conflictos	0.831	11
D8: Cultura organización	0.736	4

Nota. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 3, se observa un Alfa Cronbach para el cuestionario de gestión administrativa es de 0.845 y el cuestionario de la variable productividad laboral es de 0.930, señalando que los cuestionarios poseen un grado de fiabilidad excelente, o alta comparada al baremo propuesto por George y Mallery (2003, p. 231).

3.5. Procedimientos

Después de obtener la validez y confiabilidad del instrumento, recolectamos datos de 81 empleados de la institución a través de una encuesta basada en cuestionario. Esta acción se realizó preparando una sola encuesta para las dos variables, luego determinar el propósito de la herramienta, enviar el cuestionario al personal administrativo y docente a través de Google Forms, y finalmente se

preparó la base de datos en formato Excel.

Además, se completó la fase de recopilación de información requerida, se tabuló de acuerdo con el código numérico asignado a cada elemento. Posteriormente, se elaboró una tabla estadística para su análisis y descripción correspondiente. Para ello se utilizó el SPSS 26.0 (Programa Estadístico de Ciencias Sociales). De acuerdo con la información obtenida, se estableció una matriz de datos mediante estadística descriptiva para su posterior procesamiento, mediante la cual se pudo establecer la distribución de frecuencia, prueba de normalidad, medida de dispersión y gráfico de barras. Después de procesar la información, explíquela, luego discuta, concluya y sugiera.

3.6. Método de análisis de datos

En relación a la aplicación del método estadístico. El análisis de los resultados se realizó con el software estadístico Excel versión 19.0 y SPSS versión 26.0, y se obtuvieron gráficos de las variables y dimensiones. A través de la escala ordinal se pueden obtener resultados más detallados. Asimismo, se aplicó la prueba de hipótesis empleándose el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, mediante ello se efectuará el contraste de hipótesis para lograr las conclusiones.

Por lo que, se refiere al coeficiente de Spearman se encuentra medida en los no paramétricos, se identifica la correlación de dos variables cuantitativas se utiliza para el análisis de datos, incluyendo el método descriptivo: Mediante el uso de herramientas estadísticas como el SPSS, se utiliza el método de descripción correspondiente para obtener la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach, y se le asignan los valores y escalas correspondientes.

3.7. Aspectos éticos

El estudio muestra información confiable, aplicada a una situación real. Las citas y referencias bibliográficas han sido consideradas según APA 7, no utiliza copia de datos, y no es plagio, tampoco aborda información realizando auto plagio, así mismo desarrolla el uso de datos estadísticos sin ningún tipo de alteración esta investigación es real contiene constructo de ideas razonadas y pueda servir a otros como medio de información y estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de la variable gestión administrativa

Tabla 4

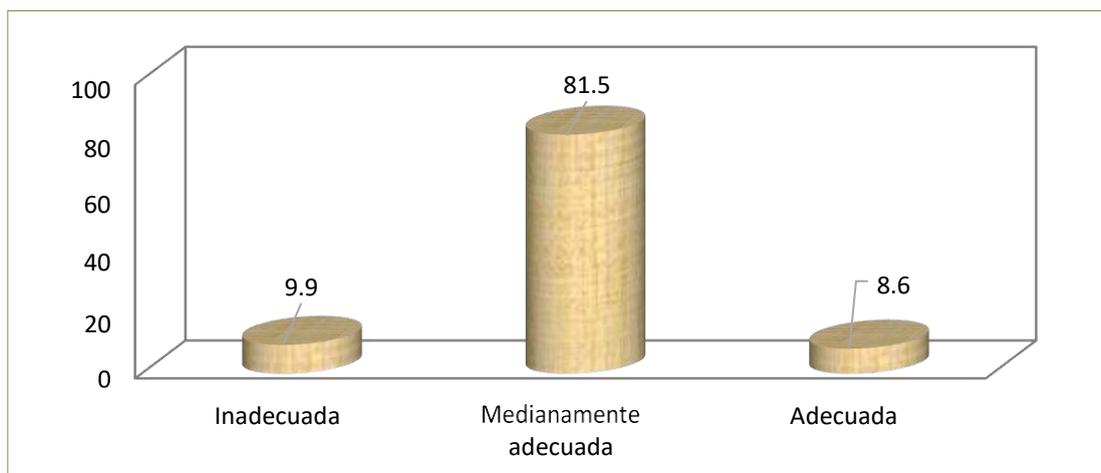
Gestión administrativa según los servidores públicos

Gestión administrativa	n	%
Inadecuada	8	9.9
Medianamente adecuada	66	81.5
Adecuada	7	8.6
Total	81	100.0

Nota. Información tomada de la base datos. Fuente: elaboración propia.

Figura 1

Gestión administrativa según los servidores públicos



Nota. Fuente: elaboración propia.

Interpretación: los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local10 – Huaral de Lima, refirieron en 81.5% que la gestión administrativa en dicho lugar es medianamente adecuada, el 9.9% manifiesta es inadecuada y sólo el 8.6% dice es adecuada, gestión administrativa referida a la evaluación, procesos, optimización y eficacia.

Tabla 5

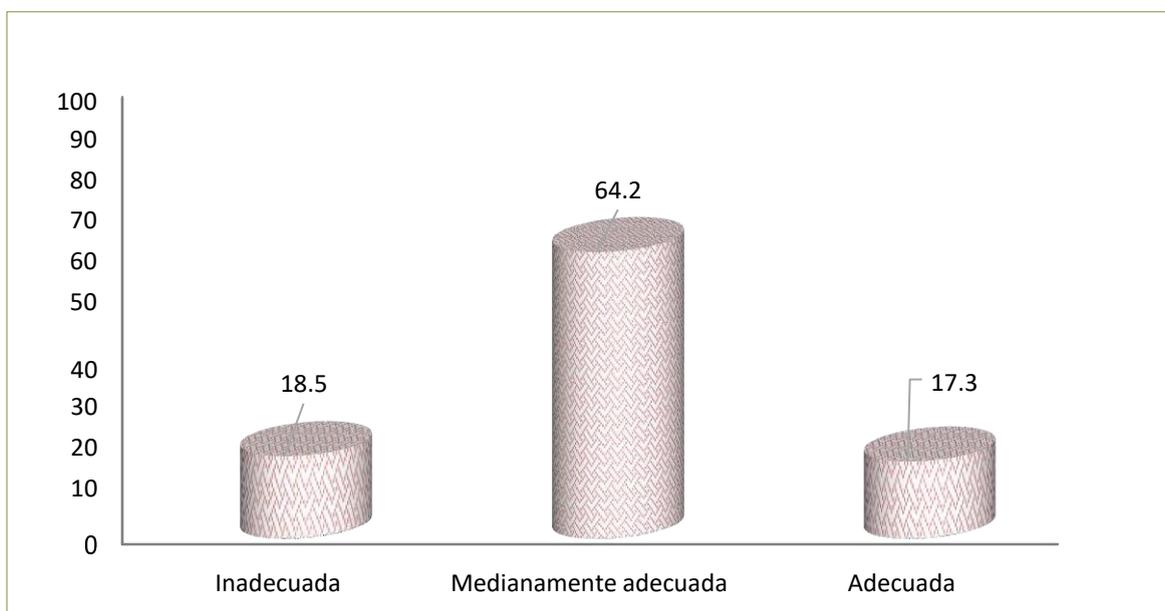
Evaluación de las actividades de la gestión administrativa

Evaluación de las actividades	n	%
Inadecuada	15	18.5
Medianamente adecuada	52	64.2
Adecuada	14	17.3
Total	81	100.0

Nota. Información tomada de la base datos. Fuente: elaboración propia.

Figura 2

Evaluación de las actividades de la gestión administrativa



Nota. Fuente: elaboración propia.

Interpretación: Referente a la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 – Huaral de Lima, los servidores públicos de dicha institución en su mayoría manifestaron que es medianamente adecuada (64.2%), el 18.5% manifiesto es inadecuada y el 17.3% mencionó es adecuada, dicha evaluación es concerniente a planes de trabajo, se desarrollan proyectos, logros de aprendizaje, acompañamiento, compromiso, metas y evaluación docente.

Tabla 6

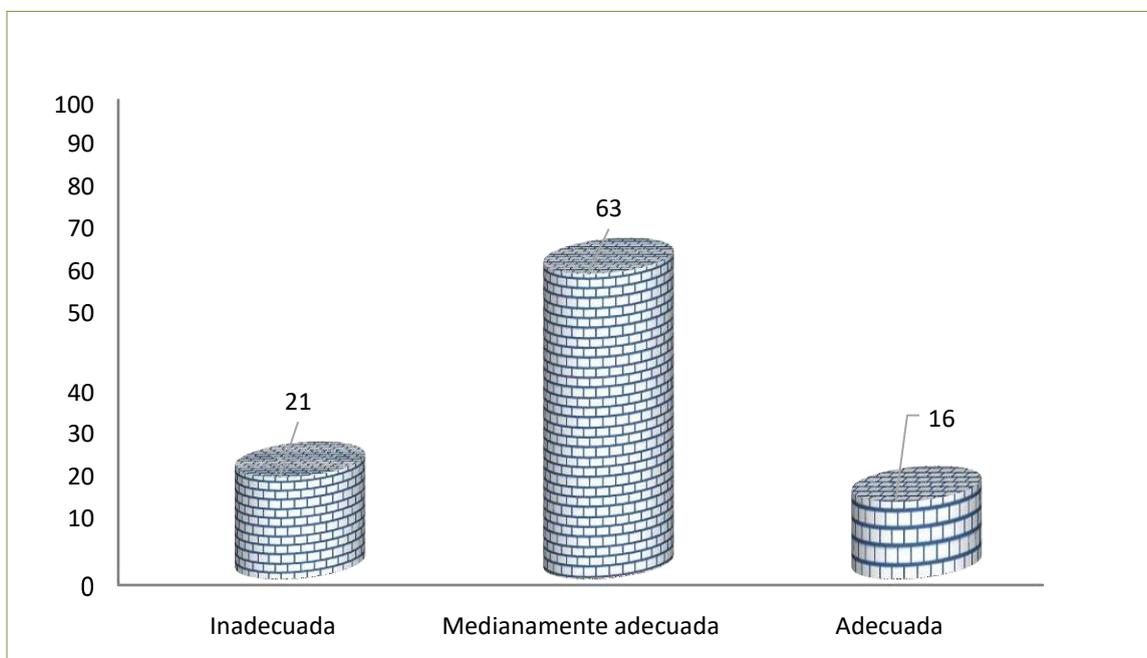
Procesos de la gestión administrativa según los servidores públicos

Procesos	n	%
Inadecuada	17	21.0
Medianamente adecuada	51	63.0
Adecuada	13	16.0
Total	81	100.0

Nota. Información tomada de la base datos. Fuente: elaboración propia.

Figura 3

Procesos de la gestión administrativa según los servidores públicos



Nota. Fuente: elaboración propia.

Interpretación: En cuanto a los procesos como parte de la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local 10 – Huaral de Lima, el 63% de los servidores públicos manifestaron que son medianamente adecuados, el 21% manifiesto son inadecuados y el 16% relató son adecuados; procesos referidos a planificar, organizar, dirigir, monitorear y controlar.

Tabla 7

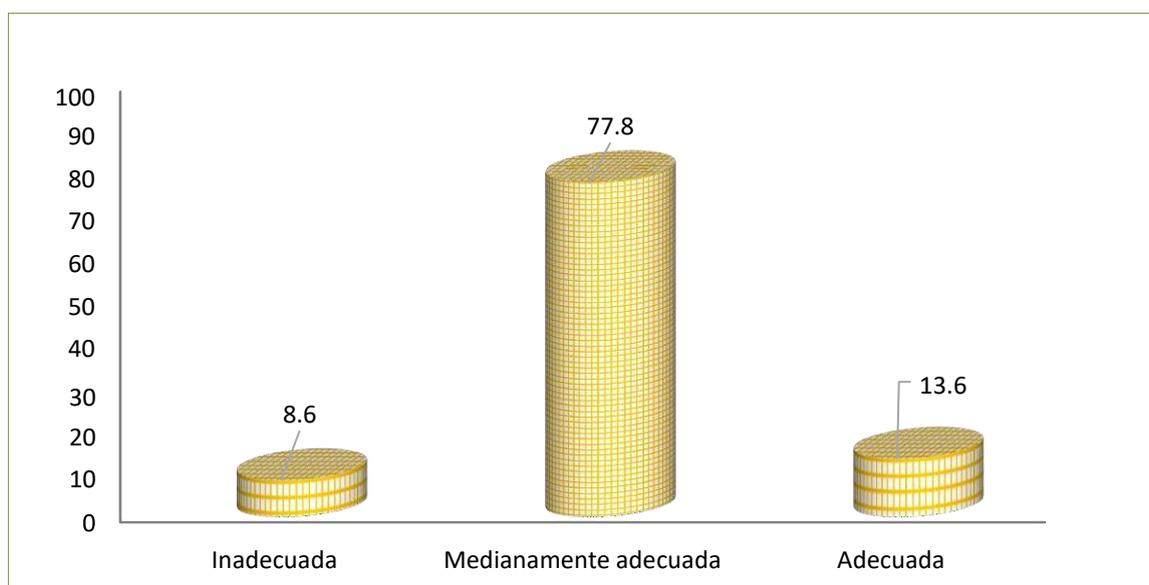
Optimización de la gestión administrativa según los servidores públicos

Optimización	n	%
Inadecuada	7	8.6
Medianamente adecuada	63	77.8
Adecuada	11	13.6
Total	81	100.0

Nota. Información tomada de la base datos. Fuente: elaboración propia.

Figura 4

Optimización de la gestión administrativa



Nota. Fuente: elaboración propia

Interpretación: el 77.8% de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 – Huaral de Lima, manifestaron que la optimización dentro de la gestión administrativa es medianamente adecuada, el 8.6% refirió es inadecuada y el 13.6% refirió es adecuada; optimización referida a la maximización, trámites administrativos, mejorar soluciones, acceso a la información y aprender en casa.

Tabla 8

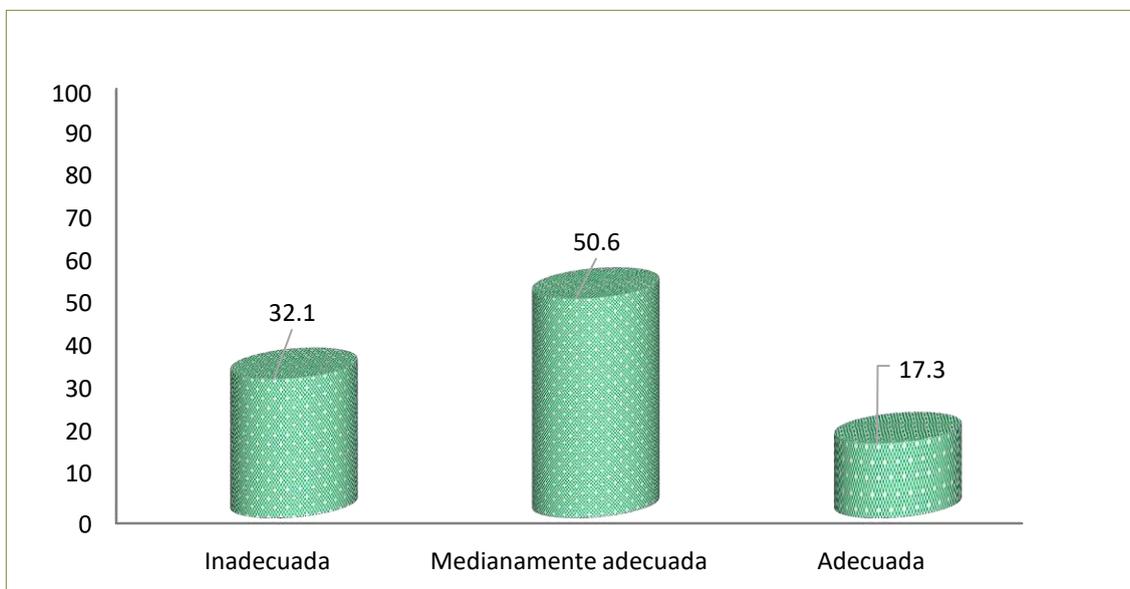
Eficacia de la gestión administrativa según los servidores públicos

Eficacia	n	%
Inadecuada	26	32.1
Medianamente adecuada	41	50.6
Adecuada	14	17.3
Total	81	100.0

Nota. Información tomada de la base datos. Fuente: elaboración propia.

Figura 5

Eficacia de la gestión administrativa según los servidores públicos



Nota. Fuente: elaboración propia.

Interpretación: Respecto a la eficacia como parte de la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local 10 – Huaral de Lima, el 50.6% de los servidores públicos de dicha institución manifestaron que es medianamente adecuada, el 32.1% refirió es inadecuada y solo el 17.3% mencionó es adecuada; eficacia concerniente a satisfacer expectativas, identificar necesidades, aprendizajes, mantenimiento, procesos y licencias.

4.2. Resultados descriptivos de la variable productividad laboral

Tabla 9

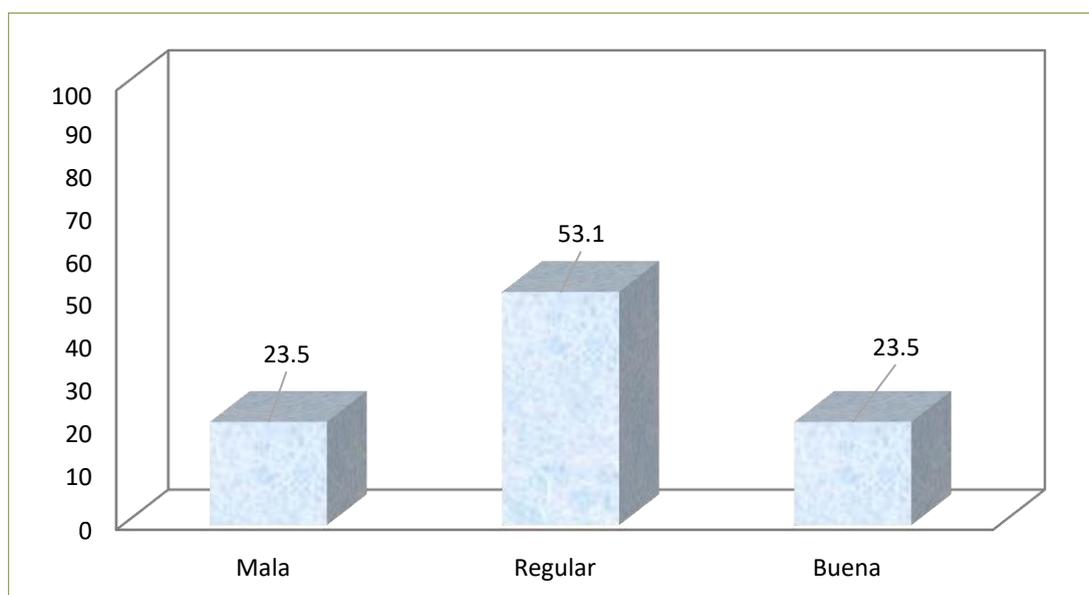
Productividad laboral según los servidores públicos

Productividad laboral	n	%
Mala	19	23.5
Regular	43	53.1
Buena	19	23.5
Total	81	100.0

Nota. Información tomada de la base datos. Fuente: elaboración propia.

Figura 6

Productividad laboral según los servidores públicos



Nota. Fuente: elaboración propia.

Interpretación: el 53.1% de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 – Huaral de Lima, manifestaron que la productividad laboral en dicha institución es regular, el 23.5% refiere es mala y el 23.5% dice es buena, productividad laboral dimensionada como la motivación, satisfacción en el trabajo, manejo de conflictos y cultura organizacional.

Tabla 10

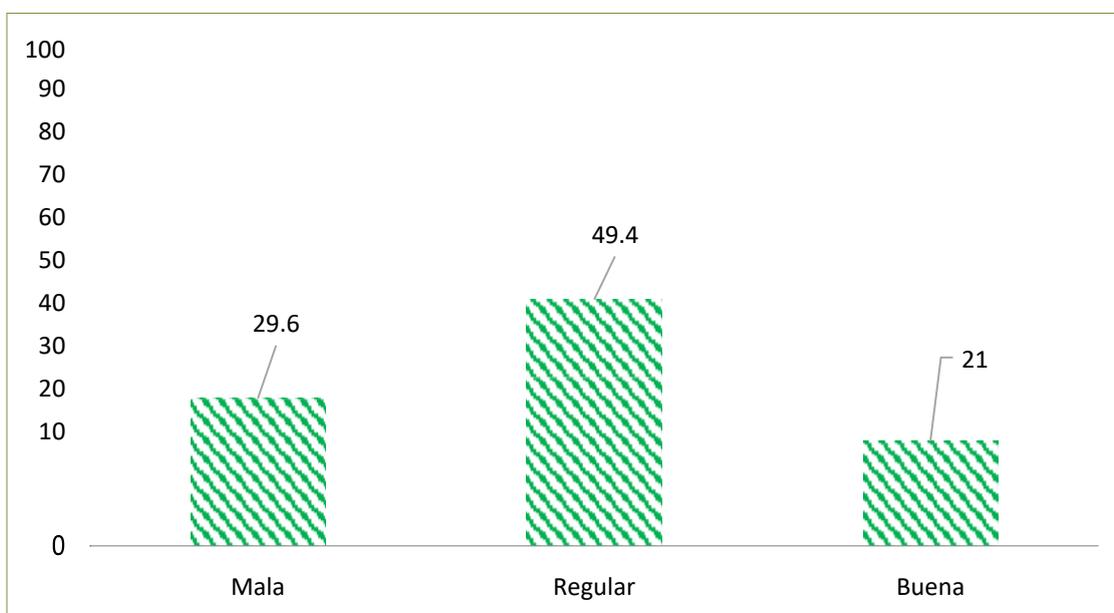
Motivación como dimensión de la productividad laboral

Motivación	n	%
Mala	24	29.6
Regular	40	49.4
Buena	17	21.0
Total	81	100.0

Nota. Información tomada de la base datos. Fuente: elaboración propia.

Figura 7

Motivación como dimensión de la productividad laboral



Nota. Fuente: elaboración propia.

Interpretación: en cuanto a la motivación dentro de la productividad laboral el 49.4% de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10-Huaral de Lima, manifestaron es regular, el 29.6% refiere es mala y el 21% expresa es buena, motivación que tiene como indicadores el reconocimiento, responsabilidad, ascenso, superación, capacitación y acción.

Tabla 11

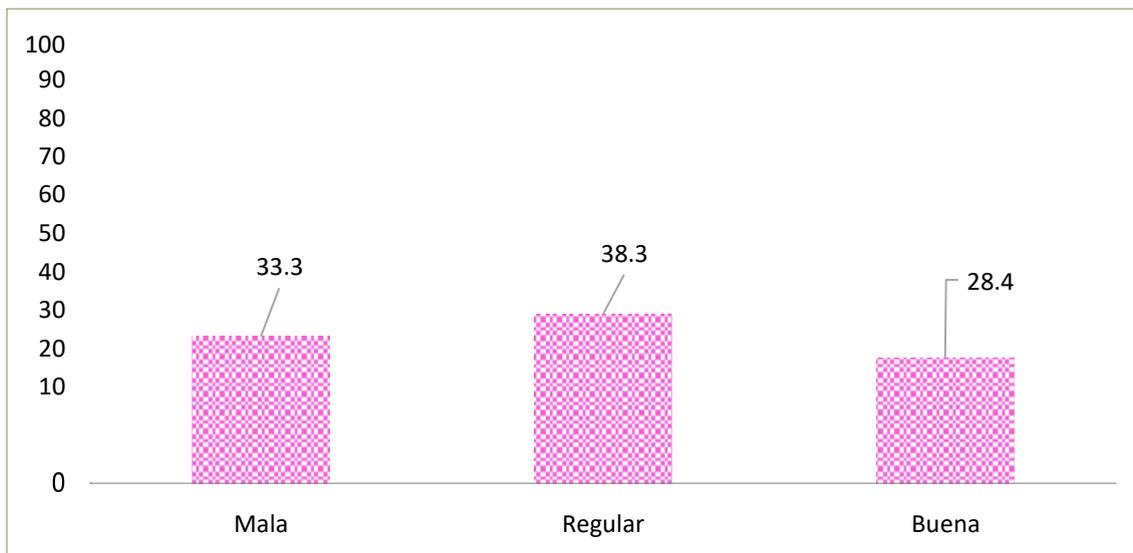
Satisfacción en el trabajo dimensión de la productividad laboral

Satisfacción en el trabajo	n	%
Mala	27	33.3
Regular	31	38.3
Buena	23	28.4
Total	81	100.0

Nota. Información tomada de la base datos. Fuente: elaboración propia.

Figura 8

Satisfacción en el trabajo dimensión de la productividad laboral



Nota. Fuente: elaboración propia.

Interpretación: referente a la satisfacción en el trabajo como parte de la productividad laboral, los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 – Huaral de Lima, manifestaron en un 38.3% es regular, el 33.3% refirieron es mala y el 28.4% expresaron es buena, satisfacción referida a la actitud, puesto, ambiente laboral, motivación, liderazgo, tecnología y organización.

Tabla 12

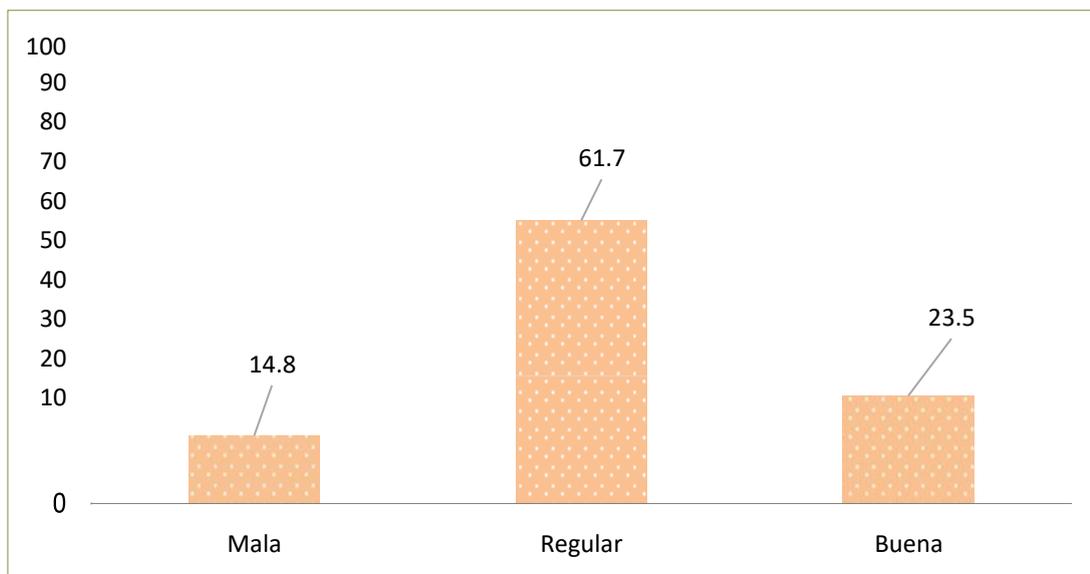
Manejo de conflictos como dimensión de la productividad laboral

Manejo de conflictos	n	%
Mala	12	14.8
Regular	50	61.7
Buena	19	23.5
Total	81	100.0

Nota. Información tomada de la base datos. Fuente: elaboración propia.

Figura 9

Manejo de conflictos como dimensión de la productividad laboral



Nota. Fuente: elaboración propia.

Interpretación: el manejo de conflictos como parte de la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 10 – Huaral de Lima, es referida por los servidores públicos mayormente como regular (61.7%), el 14.8% refirieron es mala y el 23.5% expresaron es buena, teniendo en cuenta que el manejo de conflictos es referido a estrategias, confianza, convivencia, necesidades, intereses, resolución y resultados.

Tabla 13

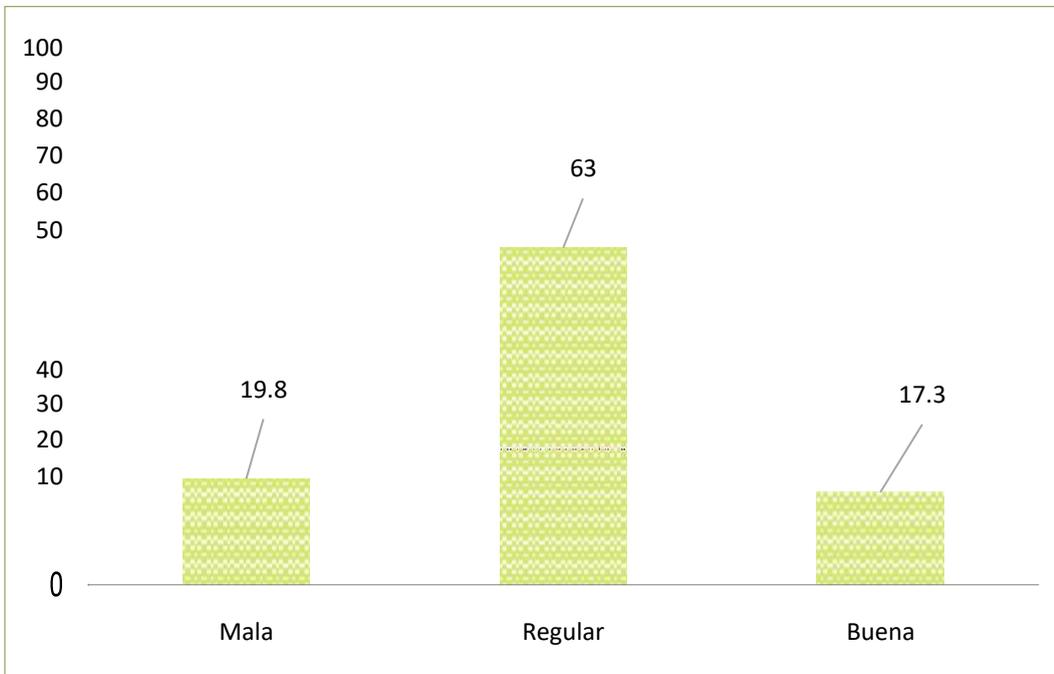
Cultura organizacional como dimensión de la productividad laboral

Cultura organizacional	n	%
Mala	16	19.8
Regular	51	63.0
Buena	14	17.3
Total	81	100.0

Nota. Información tomada de la base datos. Fuente: elaboración propia.

Figura 10

Cultura organizacional como dimensión de la productividad laboral



Nota. Fuente: elaboración propia.

Interpretación: El 63% de los servidores públicos manifestaron que la cultura organizacional como dimensión de la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 – Huaral de Lima, es regular, mientras que el 19.8% refirieron es mala y el 17.3% refieren es buena, teniendo en cuenta que la cultura organizacional es referida a los objetivos, metas y el clima laboral.

4.3. Contrastación de hipótesis

De acuerdo a las hipótesis de investigación planteadas, donde se necesita contrastar si existe relación entre dichas variables se procedió primero a determinar si hay normalidad en los datos (prueba de normalidad) la cual indicó que no hay normalidad en los datos, por tanto, se procedió a calcular la relación utilizando el estadístico coeficiente de Rho de Spearman.

Prueba de normalidad: Contando con una muestra de 81 servidores públicos, siendo mayor a $n=50$, se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, planteando la siguiente hipótesis estadística.

H₀: los datos de la variable tienen distribución normal

H₁: los datos de la variable no tienen distribución normal

El nivel de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$ y $n = 81$

La regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H₀

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₀

Tabla 14

Estadística Acumulada

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión Administrativa	,125	81	,003
V2: Productividad laboral	,188	81	,000
D1: Evaluación de las actividades	,107	81	,023
D2: Procesos	,079	81	,020
D3: Optimización	,152	81	,000
D4: Eficacia	,112	81	,014
D5: Motivación	,139	81	,001
D6: Satisfacción en el trabajo	,166	81	,000
D7: Manejo de conflictos	,180	81	,000
D8: Cultura organización	,188	81	,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors. Fuente: elaboración propia.

Se observa en la columna Sig. (probabilidad de significancia) los valores son menores a $\alpha = 0.05$, y según la regla de decisión se rechaza la H_0 , aceptando la H_1 , que nos dice que los los datos de las variables no tienen distribución normal, por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica como es el coeficiente de Spearman.

Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

Coeficiente de correlación de Spearman

Hipótesis estadística:

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral

El nivel de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$ y $n = 81$

La regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H_0

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la H_0

Tabla 15

Prueba estadística de Correlación Hipótesis General

Variables	Valor del coeficiente Rho Spearman	Sig. (bilateral)	n de casos
Gestión administrativa y la productividad laboral	0.700	0.000	81

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: dado que sig. bilateral = 0.000 es menor que $\alpha = 0.05$, y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la H_0 , por tanto, decimos que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

Según el valor del coeficiente de Rho Spearman 0.700 la correlación es positiva media, así mismo al ser positiva decimos que cuando la gestión administrativa es adecuada la productividad laboral es buena o viceversa.

Hipótesis Específicas 1: Existe relación significativa entre la evaluación de las actividades y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

Coefficiente de correlación de Spearman

Hipótesis estadística:

H₀: No existe relación significativa entre la evaluación de las actividades y la productividad laboral

H₁: Existe relación significativa entre la evaluación de las actividades y la productividad laboral

El nivel de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$ y $n = 81$

La regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H₀

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₀

Tabla 16

Prueba estadística Hipótesis Específica 1

Variables	Valor del coeficiente Rho Spearman	Sig. (bilateral)	n de casos
Evaluación de las actividades y la productividad laboral	0.514	0.000	81

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: dado que sig. Bilateral=0.000 es menor que $\alpha=0.05$, y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la H₀, por tanto, decimos que existe relación significativa entre la evaluación de las actividades y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. Según el valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.514 la correlación es positiva media, en tanto, decimos que cuando la evaluación de las

actividades es adecuada la productividad laboral es buena o viceversa.

Hipótesis Específicas 2: Existe relación significativa entre los procesos y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

Coefficiente de correlación de Spearman

Hipótesis estadística:

H₀: No existe relación significativa entre los procesos y la productividad laboral

H₁: Existe relación significativa entre los procesos y la productividad laboral

El nivel de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$ y $n = 81$

La regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H₀

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₀

Tabla 17

Prueba estadística Hipótesis específica 2

Variables	Valor del coeficiente Rho Spearman	Sig. (bilateral)	n de casos
Los procesos y la productividad laboral	0.649	0.000	81

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: dado que sig. bilateral = 0.000 es menor que $\alpha = 0.05$, y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la H₀, por tanto, decimos que existe relación significativa entre los procesos y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. Según el valor del coeficiente 0.649 la correlación es positiva media, en tanto, decimos que cuando los procesos son adecuados la productividad laboral es buena o viceversa.

Hipótesis Específicas 3: Existe relación significativa entre la optimización y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

Coefficiente de correlación de Spearman

Hipótesis estadística:

H₀: No existe relación significativa entre la optimización y la productividad laboral

H₁: Existe relación significativa entre la optimización y la productividad laboral

El nivel de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$ y $n = 81$

La regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H₀

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₀

Tabla 18

Prueba estadística Hipótesis específica 3

Variables	Valor del coeficiente Rho Spearman	Sig. (bilateral)	n de casos
Optimización y la productividad laboral	0.440	0.000	81

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: dado que sig. Bilateral=0.000 es menor que $\alpha=0.05$, y de acuerdo ala regla de decisión se rechaza la H₀, por tanto, decimos que existe relación significativa entre la optimización y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. De acuerdoal valor del coeficiente 0.440 la correlación es positiva baja, indicando que cuando la optimización es adecuada la productividad laboral es buena o viceversa.

Hipótesis Específicas 4: Existe relación significativa entre la eficacia y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión

Educativa 10 - Huaral, Lima.

Coefficiente de correlación de Spearman

Hipótesis estadística:

H₀: No existe relación significativa entre la eficacia y la productividad laboral

H₁: Existe relación significativa entre la eficacia y la productividad laboral

El nivel de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$ y $n = 81$

La regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H₀

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₀

Tabla 19

Prueba estadística Hipótesis específica 4

Variables	Valor del coeficiente Rho Spearman	Sig. (bilateral)	n de casos
Eficacia y la productividad laboral	0.626	0.000	81

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: dado que sig. bilateral =0.000 es menor que $\alpha=0.05$, y de acuerdo ala regla de decisión se rechaza la H₀, por tanto, decimos que existe relación significativa entre la eficacia y la productividad laboral en los servidores públicosde la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. De acuerdo al valor del coeficiente 0.626 la correlación es positiva media, así mismo al ser positiva decimos que cuando la eficacia es adecuada la productividad laboral es buena oviceversa.

V. DISCUSIÓN

A propósito la presente investigación responde a los objetivos planteados los mismos que han sido contrastados con los resultados alcanzados en relación directa con los problemas de investigación, los mismos que se apoyan en los estudios, revistas científicas, libros, tesis y otros de donde se obtuvieron las bases teóricas, métodos, y conclusiones. Además, la aplicación de los instrumentos fue válidos y confiables hacen posible la confirmación de la hipótesis de la investigación.

En relación al objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. Los objetivos específicos son: determinar la relación entre la evaluación de las actividades, relación en los procesos, relación de la optimización y relación de la eficacia y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

En efecto el trabajo de investigación posee un nivel de confianza de un 95% y con un margen de error de un 0.05 % se muestra la confiabilidad del instrumento con Rho. de Alfa Cronbach que aplicó al cuestionario de gestión administrativa con un Rho = 0.845 y al cuestionario de la variable productividad laboral con 0.930, pues los cuestionarios poseen un alto grado de fiabilidad comparada al baremo propuesto por Georgey Mallery (2003, p. 231). En suma, la contrastación de hipótesis se aplicó el test de Kolmogorov-Smirnov, porque el tamaño de la muestra censal es (n=81) mayor a 50 encuestados; estableciéndose si los datos obtenidos vienen de una distribución normal o no normal.

Por lo tanto, se obtuvo un valor de nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$) cuyos resultados de la prueba de normalidad muestra un $R = ,125$ para gestión administrativa, y $R = ,188$ para productividad laboral, lo cual significa que existe relación significativa entre las variables X, Y. Así mismo, el estudio muestra un Rho de Spearman = 0.700; que significa una correlación positiva media decimos que, la gestión administrativa y la productividad laboral es adecuada, buena.

Así mismo el resultado estadístico del trabajo, tiene similitud a la investigación realizada por Vásquez y Zurita (2021) establecieron como objetivo determinar la incidencia de la gestión administrativa en la productividad en una institución pública de Nueva Cajamarca. El estudio fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y transversal, con una población de estudio de 200 colaboradores de la Municipalidad, quienes respondieron la encuesta en la etapa de recolección de datos. Se logró un Alfa de Cronbach $R = 0.848$, y en la gestión $R_o = 0,907$ con una estructura de 3 dimensiones y 16 ítems. Los hallazgos a través de datos estadísticos de Rho de Spearman mostraron un valor igual a $0,494$ (p valor < 0.05), relación es positiva media entre las variables de estudio.

Sin embargo, concluyeron que, en una relación positiva media, entre la gestión administrativa y productividad laboral; el estudio considera a la gestión administrativa como columna fundamental, de conocimientos, o respuesta inmediata a requerimientos de los colaboradores y usuarios, pues la excelencia del servicio son ventajas competitivas, así como los conceptos de productividad.

De igual forma, Tello (2021) realizó una tesis en la cual planteó como objetivo hallar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en la UGEL de Barranca. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal, correlacional, nivel básico, en la cual como técnica se aplicó la encuesta a 68 trabajadores de dicha entidad teniendo como instrumento el cuestionario según la escala Likert. Los hallazgos mostraron el coeficiente de correlación ($Rho = .921$, $p = .000 < .05$), lo que significa relación positiva alta entre las variables de estudio gestión administrativa y satisfacción laboral. Concluyó que a una mejor gestión administrativa dará como resultado una mayor satisfacción de los trabajadores en la institución.

Recapitulando la ejecución de actividades, tareas, acciones, obras o programas, con la finalidad de satisfacer carencias de una población busca obtener resultados con metas, u objetivos de forma eficiente y eficaz.

También estos hallazgos se complementan con las bases teóricas de la administración científica, teoría desarrollada por Frederick Taylor en los Estados Unidos como respuesta a la modernidad que implica el paso de lo rudimentario a la tecnificación. El conocimiento científico no podía estar al margen de la

administración pública que tiene el deber de adecuar sus sistemas a las nuevas necesidades y demandas de la sociedad a quien debe prestar sus servicios con eficiencia. Además, se complementa con la teoría clásica de administración de Henry Fayol para quien la organización es comprendida de manera unitaria. Es decir, la producción tiene que ir de la mano con la venta o la prestación de servicios.

En ese sentido, Fayol se enfoca en la estructura general de la organización teniendo como punto fundamental al obrero que es la pieza clave para el sistema de producción que tiene las mismas prerrogativas que los jefes y gerentes que debían desempeñar funciones bien marcadas.

En relación a la hipótesis general de la investigación es: existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. Las hipótesis específicas son: existe relación significativa entre la evaluación de las actividades, procesos, optimización y la eficacia en la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima. Dado que $\text{sig.} = 0.000$ es menor que $\alpha = 0.05$, y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la H_0 , por tanto, se afirma que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

Del mismo modo, según el valor del coeficiente $\text{Rho} = 0.700$, la relación es positiva media, así mismo al ser positiva decimos que cuando la gestión administrativa es adecuada la productividad laboral es buena, considerando el desarrollo laboral del capital humano como lo sostiene Chiavenato, I. (2007: p.14)

En lo concerniente a los resultados ambos trabajos tienen parecidos logros con la investigación realizada por Machaca (2019) quien planteó como objetivo establecer la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de secundaria en Puno. En el aspecto metodológico se realizó desde el enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental. La población estuvo constituida por 711 docentes de las instituciones secundarias y muestra de 185 docentes. Se aplicó la encuesta y el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron un coeficiente de correlación de Pearson igual a $+0.817^{**}$ lo que indica relación positiva alta, con un error del 0.05 o 5%.

En esa misma dirección se determinó la correlación muy significativa entre las variables de estudio ($p < .05$) con un nivel de significancia de $\alpha = .05$ y $p = .000$. Del mismo modo la investigación muestra la variable gestión administrativa y sus dimensiones evaluación, procesos, optimización, eficacia y la productividad los que ratifican la correlación positiva media con un $Rho = 0.700$, que indica una correlación media, los que deben ser mejorados continuamente para lograr resultados al servicio de los usuarios.

También es similar a los resultados obtenidos por Rojas (2020) en su tesis que planteó como objetivo analizar el grado de ejecución de la gestión administrativa en una institución de Loreto. Se trató de una investigación cuantitativa, diseño no experimental, nivel aplicado con una población y muestra de 60 trabajadores de la Municipalidad de Maynas; como técnica se aplicó la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario en la escala Likert con 19 ítems. Los hallazgos mostraron que el 53.33% de los colaboradores indicaron que la gestión administrativa se aplica de forma excelente, el 31.67% de los trabajadores indicaron que se aplica de forma buena y un 15% de forma muy mala:

Con referencia a lo anterior la mayoría afirma la buena gestión en base a una capacitación del personal, con adecuación de sistemas e innovación de tecnologías administrativas; pues del mismo modo la investigación logra esos resultados con la mejora en los procesos administrativos, y la optimización de los servicios, y la eficacia.

Además, al realizar la contrastación de la teoría de la administración científica de Frederick Taylor, el autor se ratifica en la misma toda vez que sustenta que el conocimiento científico no es ajeno al quehacer humano en el ámbito de la administración pública. Pues, esta tiene el deber de adecuar sus sistemas a las nuevas necesidades y demandas de la sociedad a quien debe prestar sus servicios con eficiencia. Es en esta base donde nacen los cuatro principios básicos de la administración que son la planeación, preparación, control y ejecución (Gómez, 2018. p. 4). Es evidente que en un contexto de la modernización gubernamental exista la necesidad apremiante de hacer las adecuaciones pertinentes a las nuevas demandas del público.

De igual manera, el autor se ratifica en la teoría clásica de Henry Fayol para quien la organización es comprendida de manera unitaria. En ese sentido, Fayol

se enfoca en la estructura general de la organización teniendo como punto fundamental al obrero que es la pieza clave para el sistema de producción que tiene las mismas prerrogativas que los jefes y gerentes que debían desempeñar funciones bien marcadas. Por eso, estableció los catorce principios como la división del trabajo, responsabilidad, orden, igualdad en el trato, trabajo en equipo, entre otros, para generar mejor y mayor estabilidad dentro de una organización (Ola y Zeger, 2019: p. 36).

Del mismo modo, con respecto a la variable productividad laboral el autor se ratifica con la teoría X y Y de Mc Gregor. Según esta teoría existen dos lados opuestos, el lado positivo (X) y el lado negativo (Y). En base a estos dos polos giran los comportamientos de los trabajadores y, por ende, también la producción dentro de una organización depende de estos dos factores. Según García y Obando (2018: p. 18) en esta teoría se busca la prevalencia de las metas trazadas y su cumplimiento es de carácter ineludible, razón por la cual, las exigencias son muy fuertes que requiere mayor esfuerzo y dedicación. Pues, según esta teoría la productividad depende mucho de las concepciones que se tengan sobre la naturaleza humana; lo que para unos puede ser fuente de satisfacción, alegría, y realización personal,

En el mismo orden de ideas el trabajo puede ser una obligación que hay que realizar porque no existen otras alternativas para la obtención de la economía. En este sentido, pues la teoría es importante porque busca canalizar las potencialidades y habilidades del ser humano para el logro de objetivos comunes dentro de una organización.

En el aspecto metodológico, se aplicó el método cuantitativo a fin de comprender la situación problemática en torno al tema de investigación, el tipo aplicada identifica los pasos, acciones para lograr definiciones, conceptos y formular interrogantes del problema, utilizando los métodos y criterios y procedimientos para determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad laboral. De igual forma fue de diseño no experimental, de corte transversal, con un nivel descriptivo correlacional. Con lo señalado en líneas arriba los métodos explican los fenómenos, los hechos, y suposiciones.

VI.CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado que existe relación positiva media entre la gestión administrativa y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 10 – Huaral, con un valor de $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$, y un Rho 0.700. Dicha relación de significancia se fundamenta en la aplicación de las dimensiones de evaluación, procesos, optimización, eficacia en relación a la producción laboral.

Segunda: Se determinó que existe relación positiva media entre la evaluación de las actividades y la productividad laboral, con un valor de $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$, y un Rho 0.514. Relación cuyo sustento es la optimización de los planes de trabajo, actividades comunitarias, compromiso con el desempeño en el trabajo, capacitación y cumplimiento de metas relacionados a la productividad laboral.

Tercera: Se determinó que existe relación positiva media entre los procesos y la productividad laboral, con un valor de $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$, y un Rho 0.649. Relación cuyo sustento se encuentra en la planificación de acciones y tareas, organización, dirección, monitoreo de actividades y control en relación a la productividad laboral.

Cuarta: Se determinó que existe relación positiva baja entre la optimización y la productividad laboral, con un valor de $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$, y un Rho 0.440. Relación cuyo sustento se encuentra en la maximización de recursos, realización de acciones eficientes, trámites administrativos adecuados, solución de problemas y acceso a la información oportuna en relación a la productividad laboral.

Quinta: Se determinó que existe relación positiva media entre la eficacia y la productividad laboral, con un valor de $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$, y un Rho 0.626. Relación cuyo sustento se encuentra en la satisfacción de los estudiantes, identificación de necesidades, aprendizaje, procesos educativos y el otorgamiento de licencia laboral cuando sea necesario.

VII.RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al área pertinente mejorar la gestión administrativa y la productividad laboral, es importante poner en práctica los mecanismos apropiados en la aplicación de la evaluación, procesos, optimización, eficacia en relación a la producción laboral. Considerando además el aspecto motivacional de los trabajadores, buscando la satisfacción en el trabajo, el manejo adecuado de conflictos y buscando crear una cultura organizacional.

Segunda: Se recomienda a la Directora de la institución que a través del área pertinente busque mejorar planes de trabajo, actividades comunitarias, compromiso con el desempeño en el trabajo, capacitación y cumplimiento de metas relacionados a la productividad laboral. Poniendo en consideración que el aspecto motivacional cumple un papel fundamental a través del reconocimiento, asensos, capacitaciones y superación personal.

Tercera: Se recomienda a la Directora de la institución que enfatice en mejor la planificación de actividades y tareas, mejor organización, dirección, monitoreo de actividades y control en relación a la productividad laboral, buscando siempre un ambiente laboral adecuado, uso de las tecnologías de la información y el uso de recursos externos.

Cuarto: Se recomienda al área correspondiente poner mayor atención en la maximización de recursos, realización de acciones eficientes, trámites administrativos adecuados, solución de problemas y acceso a la información oportuna en relación a la productividad laboral. Además, se debe propiciar el manejo de estrategias, confianza y convivencia pacífica, equidad en el trato, autocontrol y búsqueda de resultados de manera conjunta.

Quinto: Se recomienda al área correspondiente poner énfasis en la satisfacción del estudiante y los trabajadores a través de la identificación de necesidades, aprendizaje, procesos educativos para la obtención de metas y creación de una cultura organizacional favorable.

REFERENCIAS

- Alghamdi, F. (2018). Total Quality Management and Organizational Performance: A Possible Role of Organizational Culture. *International Journal of Business Administration*. 9(4), 186-200. <https://bit.ly/3paLqxS>
- Baena, P.G.M.E (2017:), Metodología de la Investigación DGB, serie integral por competencias, 3ra edición; disponible en http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf .
- Arias, Villasis y Miranda (2017). Revista Alergia México; ISSN: 0002-5151, Colegio Mexicano de Inmología Clínica y Alergia, A.C Volumen 63, numero 2 Abril- 2016, pp 201 al 206.
- Baque, C. M., Cantos F. M. y Baque P. S. (2019). Planificación estratégica y gestión administrativa en microempresas. Revista Virtual CIENCIAMATRIA, 5(9), 623-635. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/246>
- Barca, A. Y., Espinoza, M.T., Llerenan, C.S., Berrios, M. N. (2020) Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100014
- Bautista, F. J. y Delgado, B. J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Boselie, P., Van, H. J., y Veld, M. (2019). A human resource management review on public management and public administration research. *Public Management Review*, 23(4), 483-500.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2019.1695880?sroll=top&needAccess=true>

- Cáceres, L. (2018). La productividad laboral en América Latina. *ECA: Estudios Centroamericanos*, 73(754), 245-275. <https://doi.org/10.51378/eca.v73i754.3169>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. En I. Chiavenato, *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (pág. 17). México: McGraw-Hill.
- Crison, C.P. (2018). *Evaluación del Desempeño del Talento Humano y los Procesos Administrativos en Instituciones de Educación Superior* (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). Repositorio Institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28268/1/32%20GTH.pdf>
- Curtis, E. A., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse researcher*, 23(6), 20–25. <https://doi.org/10.7748/nr.2016.e1382>
- Facho, G.J.(2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016* (Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. https://www.academia.edu/download/56951221/Facho_GJE.pdf
- Fedulova, I., Voronkova, O., Zhuravlev, P., Gerasimova, P., Glyzina, M., Alekhina, N. 2019. Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: on the example of a region. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1059-1073. [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(19\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(19))
- Filandri, M., Pasqua, S. & Struffolino, E. (2020). Being Working Poor or Feeling Working Poor? The Role of Work Intensity and Job Stability for Subjective Poverty. *Soc Indic Res* 147, 781–803. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02174-0>

Hernández, Fernández, & Batista (2010) metodología de la investigación, quinta edición, Mc Graw Hill, ISBN: 978-607-15-0291-9 (ISBN edición anterior: 978-970-10-5753-7)

García, M.A. y Obando, O, E. (2018). *Técnicas de motivación, según la teoría X y la teoría Y de Mc Gregor para mejorar la productividad laboral de la empresa Eco Logi-K Perú Sac.* (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú). Repositorio Institucional. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/513/3/Garcia%20Martinez%2c%20Andres%20y%20Obando%20Ochoa%2c%20Eduardo.pdf>.

George, D. y Mallery, P. (2003). SPSS/PC+step by step: a simple guide and reference. Wadsworth Publishing Co. Belmont, CA. EEUU.

Gómez Palestino Paul Itai. (2018, abril 24). Teorías de la administración y sus enfoques. <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-administracion/>

Hernández y Mendoza (2018) metodología de la investigación. Las ruta cuantitativa, cualitativa y mixta, ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education, año de edición 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5. 714 p.

Instituto Peruano de Economía (2020). Productividad laboral. <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Kelman, S. (2017). Public Administration and Organization Studies. *Academy of Management Annals*, 1(1). <https://doi.org/10.5465/078559810>

Kimberly, J.R. y Evanisko, M.J. (2017). Organizational Innovation: The Influence of Individual, Organizational, and Contextual Factors on Hospital Adoption of Technological and Administrative Innovations. *Academy of Management Journal*, 24(4). <https://doi.org/10.5465/256170>

Lalvay, M.J. y Muñoz, N.G. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el nivel de ventas de la empresa "POCAHONTAS" del Cantón Vinces* (Tesis de grado, Universidad de Guayaquil). Repositorio Institucional. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/42626/1/TESIS%20EMPRESA%20POCAHONTAS%20DEL%20CANTON%20VINCES.pdf>

Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como

estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional
Revista Saber, Ciencia y Libertad, 15(1), 83 – 94.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

Lorenzo, G.E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017.*

Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LOR ENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Machaca, M.R. (2019). *Gestión Administrativa, Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral en Docentes de las Instituciones Secundarias Públicas de la Ciudad de Puno* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Repositorio Institucional.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4101/TD%20CE%202188%20M1%20-%20Machaca%20Mamani%20Rosario%20Giovanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Matas, A. (2018: p 1). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>

Marillo, L. A. (2021). *Gestión administrativa y su efecto en la operatividad del departamento de producción de la empresa Agripalban S.A., Cantón Quevedo período 2020* (Tesis de posgrado, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador). Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6258/1/T-UTEQ-160.pdf>

Marin, S.H. y Placencia, M. M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Medico*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_abstract

Mendoza, B. A (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Revista*

Científica Dominio de las Ciencias, 3(2), 947-964.

<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Morales, C.Y. (2018). *Control interno y gestión administrativa en el municipio Campamento, Colombia, 2018* (Tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión). Repositorio Institucional. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2845/Yeised_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ola, G. E. y Zeger, V. D. (2019) Developing administrative capacity: an agenda for research and practice. *Policy Design and Practice*, 2(3), 243-257. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/25741292.2019.1595916?needAccess=true>

Pacheco, G. R, Robles, A. C. y Ospino, C. A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>

Palafox, S. M., Ochoa, J. S. y Jacobo, H. C. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>

Pantoja, A. M. y Salazar, G. J. (2019). Stages of the administration: towards a systemic approach. *Rev. esc.adm.neg (online)*, (87), 139-154. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2412/1973>

Peña, R. H. y Villón, P. S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Quijia, P.J., Guevara, R. G. y Ramírez, Á. J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>

- Reio, T.G. (2016). Nonexperimental research: strengths, weaknesses and issues of precision, *European Journal of Training and Development*, 40, (8/9) 676-690. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0058>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 153-172, <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Rojas, G.S. (2020). *Análisis de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de San Juan Bautista, Maynas, Loreto año 2020* (Tesis de pregrado, Universidad Privada de la Selva Peruana). Repositorio Institucional. <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/160/TESIS%20SHIRLEY%20ROJAS%20GUERRA%202020.pdf>
- Sinche, H.E. (2019). *El control simultáneo y su contribución en la optimización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Pasco - año 2018* (Tesis de grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión). Repositorio Institucional. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1573/1/T026_2072_3168_T.pdf
- Soto, B.N., Morillo, P.S., Calderón, H. G. y Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123-136. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n77/0121-5051-inno-30-77-123.pdf>
- Sun, R., & Henderson, A. (2017) Transformational leadership and organizational processes: Influencing public performance. *Public Administration Review*, 77(4), 554-565. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/puar.12654>
- Tello, A.A. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 16 de Barranca, 2020* (Tesis de grado, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65995/Tello_AAK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, B.E. y Zurita, M.E. (2021). *Incidencia de la gestión administrativa y su*

relación con la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020 (Tesis de grado, Universidad Peruana Unión). Repositorio Institucional. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4482/Eduar_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión Administrativa	Mendoza (2017) estableció que es un proceso sistémico que está encaminado a la realización de cambios estructurales a fin incorporar al sistema administrativo con nuevos métodos tecnológicos hacia el logro de objetivos institucionales, poniendo en práctica los elementos claves como; la optimización en la realización de los procesos y su evaluación, con la finalidad de mejorar la calidad y eficacia de la gestión de los servicios que prestan las entidades públicas".	En referencia a la gestión administrativa se identifica las acciones mediante el cual la dirección de las instituciones efectúa acciones en diversas etapas del proceso administrativo las que se han priorizado como: la evaluación, procesos, optimización, eficacia; planeando dirigiendo, y coordinando y controlando.	Evaluación	Planes de trabajo Área de Gestión Pedagógica (AGP).	1	Ordinal/Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre
				Proyectos de ciencia y Tecnología (FENCYT)	2	
				Programa Logros de Aprendizaje Estudiantes EBR	3	
				Acompañamiento a Promotores Educativos Comunitarios	4	
				Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad	5	
				Compromisos de Desempeño Interinstitucional	6	
				Capacitación a los promotores Educativos	7	
				Metas de atención	8	
				Evaluación Docente	9	
			Procesos	Mantenimiento y operación de locales escolares	10	
				Planificar acciones y tareas	11 y 12	
				Organizar	13	
				Dirigir Instituciones Educativas	14	
				Monitoreo	15 y 16	
				Control	17 y 18	
				maximización de recursos	19	
				Acciones Eficientes	20	
				Trámites administrativos	21	
			Optimización	Mejor solución de problemas con propuestas	22	
				Acceso a la Información en tiempo real	23	
				Mejorar la eficiencia de programas virtuales aprendo en casa	24	
				Satisfacer expectativas de los estudiantes	25	
				Identificación de necesidades TIC	26	
				Aprendizaje de estudiantes de EBR	27	
			Eficacia	Mantenimiento y operación de locales escolares	28	
				Proceso Educativo	29	
				Licencia sin goce de haber por COVID19	30	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Productividad Laboral	Quijia, Guevara y Ramírez (2021) indicaron que la productividad laboral es una característica que implica cuan eficiente es el empleo de los recursos para la producción de bienes y servicios. Además, del mejoramiento de las habilidades del recurso humano que se da por medio de la motivación, satisfacción en el trabajo, manejo de conflictos y cultura organizacional en el centro de labores.	En referencia a la productividad laboral se identifica las acciones mediante el cual la dirección de las instituciones efectúa controles en términos de valor o volumen, de los bienes o servicios producidos en favor de los usuarios; para mejorar los resultados se plantean estrategias de motivación, midiendo la satisfacción en el trabajo, manejo de conflictos e identificando la cultura organizacional.	Motivación	Reconocimiento	1 y 2	Ordinal/Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre Siempre
				Responsabilidad	3	
				Ascenso	4	
				Superación profesional	5	
				Capacitación constante	6	
				Acción	7	
				Actitud	8	
				Puesto de trabajo	9	
				Ambiente Laboral	10	
				Satisfacción en el Trabajo	Motivación Extrínseca	
			Motivación Intrínseca		12	
			Liderazgo		13	
			Tecnología		14	
			Organización		15	
			Estrategias		16	
			Confianza		17	
			Convivencia Pacífica		18	
			Justa		19	
			Equitativa		20	
			Manejo de Conflictos	Proceso	21	
				Auto control	22	
				Necesidades	23	
				Intereses	24	
				Resolución	25	
				Resultados	26	
				Objetivos	27	
				Metas	28	
			Cultura Organizacional	Objetivos	27	
Metas	28					
				Clima laboral	29 y 30	

Fuente: elaboración propia.

2. Matriz de consistencia

			Variable X: Gestión Administrativa					
Problema	Objetivo	Hipótesis			Ítems	Escala de medición		
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensión X	Indicadores X	Ítems	Escala de medición		
¿Cómo se relaciona la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima?	Determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 -Huaral, Lima	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima	Evaluación	Planes de trabajo Area de Gestión Pedagógica (AGP).	1	Ordinal/ Likert 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre5.Siempre		
				Proyectos de ciencia y Tecnología (FENCYT)	2			
				Programa Logros de Aprendizaje Estudiantes EBR	3			
				Acompañamiento a Promotores Educativos Comunitarios	4			
				Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad	5			
				Compromisos de Desempeño Interinstitucional	6			
				Capacitación a los promotores Educativos	7			
				Metas de atención	8			
				Evaluación Docente	9			
				Mantenimiento y operación de locales escolares	10			
				Planificar acciones y tareas	11			
				Procesos	Organizar		12	
			Dirigir Instituciones Educativas		13			
			Monitoreo		14			
			Control		maximización de recursos		15	
							Acciones Eficientes	16
							Trámites administrativos	17
							Mejor solución de problemas con propuestas	18
							Acceso a la Información en tiempo real	19
							Mejorar la eficiencia de programas virtuales aprendo en casa	20
			Optimización		Satisfacer expectativas de los estudiantes		21	
					Identificación de necesidades TIC		22	
					Aprendizaje de estudiantes de EBR		23	
					Eficacia		Mantenimiento y operación de locales escolares	24
							Proceso Educativo	25
							Licencia sin goce de haber por COVID19	26
							27	
							28	
							29	
					30			

Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable Y: Productividad Laboral			
¿Cómo se relaciona la evaluación de las actividades y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima?	Determinar la relación existente entre la evaluación de las actividades y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.	(HE1) Existe relación significativa entre la evaluación de las actividades y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Motivación	Reconocimiento Responsabilidad Ascenso Superación profesional Capacitación constante	1 y 2 3 4 5 6	
				Acción	7	
¿Cómo se relaciona los procesos y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima?	Determinar la relación existente en los procesos y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.	(HE2) Existe relación significativa entre los procesos y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.	Satisfacción en el Trabajo	Actitud Puesto de trabajo Ambiente Laboral Motivación Extrínseca	8 9 10 11	Ordinal/ Likert 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre
				Motivación Intrínseca Liderazgo Tecnología	12 13 14	
				Organización Estrategias Confianza Convivencia Pacífica	15 16 17 18	
¿Cómo se relaciona la optimización y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima?	Determinar la relación existente de la optimización y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.	(HE3) Existe relación significativa entre la optimización y la Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.	Manejo de Conflictos	Justa Equitativa Proceso Auto control Necesidades Intereses	19 20 21 22 23 24	
				Resolución Resultados Objetivos Metas	25 26 27 28	
				Cultura Organizacional	Clima laboral	

3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de la variable Gestión Administrativa

Estimado Colaborador:

A continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para conocer su opinión sobre la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 – Huaral. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del siguiente cuadro.

Marque un aspa en el casillero correspondiente según su criterio sobre cada una de las preguntas planteadas.

Gracias por su apoyo.

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

	DIMENSIÓN 1: Evaluación	1	2	3	4	5
1	¿Se han desarrollado los planes de AGP, para llevar a cabo las sesiones de aprendizaje del Estudiantes EBR?					
2	¿Se efectúan los proyectos de ciencia y Tecnología a nivel de todos los centros educativos?					
3	¿Considera Usted que en el programa logros de aprendizaje se han enfatizado el razonamiento matemático?					
4	¿El acompañamiento de Promotores Educativos Comunitarios se suprimió ante el contexto de la pandemia?					
5	¿Cree Usted se ha brindado acceso a los servicios de la Educación Básica y Técnica productiva a los niños y jóvenes con discapacidad de 0 a 29 años?					
6	¿La institución se ha beneficiado con los fondos de estímulo al desempeño y logro de resultados sociales que ofrece el MEF?					
7	¿Cree Usted que la capacitación a los promotores educativos es eficiente?					
8	La institución promueve ampliar servicios de Centros Educativos en zonas inhóspitas.					
9	¿La entidad desarrolla el proceso de evaluación docente de la Carrera Pública Magisterial de manera eficiente en el tiempo programado con las condiciones adecuadas?					
10	¿Se ha transferido fondos a los directores de los Centros Educativos para el mantenimiento y operación de locales escolares?					
	DIMENSIÓN 2: Procesos					

11	¿Considera Usted que se ha planificado tareas para lograr el aprendizaje de los estudiantes Educación Básica Regular?					
12	¿Cree usted que se han programado tareas para desarrollar el acompañamiento Pedagógico a Instituciones Educativas Poli docentes?					
13	¿La entidad se organiza con sus especialistas para liderar las acciones de Capacitación de Promotores Educativos Comunitarios?					
14	¿Los Directores de las IE, intervienen en la ejecución de las acciones de capacitación?					
15	¿Se han realizado acciones de monitoreo ala práctica de Gestión Administrativa?					
16	¿Considera Usted que la Institución desarrolla el monitoreo a las practicas docentes?					
17	¿En la entidad se desarrollan controles en las horas pedagógicas aplicadas a los docentes?					
18	¿En las actividades de control de acciones Educativas Programadas se han reducido recursos programados?					
	DIMENSIÓN 3: Optimización					
19	¿Se han maximizado el uso de los recursos para el mantenimiento de los locales escolares?					
20	¿Se han realizado acciones administrativas eficientes que procuran el pago a docentes en el día fijado?					
21	¿Se optimizan los trámites por constancias de pago solicitado por los docentes?					
22	¿Los trámites administrativos para resolver problemas se han mejorado con la implementación de la mesa de parte virtual?					
23	¿Se proveen información solicitada por la organización de docentes SUTEP, en tiempo real?					
24	¿Se mejoran los programas aprendo en casa con el ingreso de especialistas AGP, por redes (zonas y niveles)?					
	DIMENSION: Eficacia					
25	¿Los estudiantes están satisfechos con los programas aprendo en casa?					
26	¿Se han logrado identificar las necesidades de los docentes respecto al manejo de la plataforma aprendo en casa?					
27	¿Los estudios de manera remota han sido eficientes en los estudiantes de EBR en este periodo de aislamiento?					
28	¿Los locales escolares cuentan con programación para ser atendidos por la entidad para el mantenimiento y operación?					
29	¿Los padres de familia están presentes en el proceso educativo de las niñas con discapacidad?					
30	¿Se otorgan licencias sin goce de haber por COVID19 eficientemente?					

Cuestionario de la variable Productividad Laboral

Estimado Colaborador:

A continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para conocer su opinión sobre la Productividad Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 – Huaral. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del siguiente cuadro.

Marque un aspa en el casillero correspondiente según su criterio sobre cada una de las preguntas planteadas.

Gracias por su apoyo.

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

	DIMENSIÓN 1: Motivación				
1	¿Se reconocen públicamente al personal administrativo por los logros alcanzados?				
2	¿Se reconocen los trabajos que requieren enseñarle al docente para evitar nuevos fallos?				
3	¿Se distinguen a los trabajadores por acciones responsables, con características y rasgos diferenciados?				
4	¿Cree Usted que los ascensos mejoran sus expectativas económicas?				
5	¿Considera Usted que la institución brinda facilidades para la superación profesional?				
6	¿La institución ofrece capacitación constante al personal administrativo?				
7	¿Los reconocimientos son actos positivos para reforzar el desempeño en las labores asignadas al trabajador?				
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción en el Trabajo				
8	¿Los trabajadores reconocidos laboralmente predisponen sus actitudes con afectividad positiva?				
9	¿Considera Usted, que se encuentra definido de forma clara las funciones por cada puesto de trabajo en la entidad?				
10	¿Considera Usted que la entidad ofrece ambientes propicios para el desempeño laboral?				
11	¿A los trabajadores se asignan labores que indican continuidad en el trabajo?				
12	¿Los trabajadores muestran intención para superar algunas dificultades que se presenta en el trabajo?				
13	¿Los trabajadores muestran liderazgo en el cumplimiento de las metas propuestas?				
14	¿Cree usted que la innovación de tecnologías coadyuva la satisfacción de los trabajadores?				

15	¿La organización ordenada ayudan a la satisfacción laboral?					
	DIMENSION 3: Manejo de Conflictos					
16	¿Para resolver conflictos se plantean estrategias cooperativas?					
17	¿La resolución de conflictos requiere la confianza de partes involucradas?					
18	¿Los trabajadores conviven armoniosamente en el trabajo?					
19	¿Las estrategias de resolución de conflictos en forma justa evita tensiones?					
20	¿La estrategia equitativa en la resolución de conflictos previene las tensiones?					
21	¿Los trabajadores toman conocimiento de la confrontación que genera los conflictos laborales?					
22	¿Los trabajadores cuentan con habilidades para auto controlarse sobre situaciones adversas?					
23	¿Hay necesidad urgente de resolver conflictos internos laborales para la solución posterior?					
24	¿Los trabajadores perciben el conflicto de intereses que afectan la ética en desempeño profesional?					
25	¿Se han resuelto de manera pacífica los conflictos económicos por los bonos extraordinarios de alimentos para el personal administrativo?					
26	¿Se obtuvieron resultados constructivos en la reclamación de aumento de salarios por parte del personal administrativo?					
	DIMENSIÓN 5: Cultura Organizacional					
27	¿Se han cumplido los objetivos planeados por la entidad?					
28	¿Las metas propuestas en el sector fueron cumplidos en el periodo?					
29	¿Considera Usted la existencia de un buen clima laboral en su área?					
30	¿Los espacios físicos del área donde laboran son seguros ante un evento sísmico?					

2. Base de datos

Resultado cuantitativo de variable Gestión Administrativa

ITEM	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																													
	Evaluación										Procesos								Optimización						Eficacia					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	1	5	1	1	1	4	3	3	3	3	1	5	1	5	2	2	1	3	3	3	2	2	5	5	5	1	1	2	3	3
2	5	1	2	4	3	4	5	5	4	1	3	1	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	1	4	2	4
3	2	5	1	5	1	2	4	4	4	4	1	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	5	3	3	3	3	3
5	1	5	1	5	2	3	3	1	3	1	1	1	1	5	5	3	1	2	1	4	1	1	5	4	1	1	3	3	2	2
6	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	2	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	2	4	4	5	5	3	3	4	3
7	3	3	5	4	3	2	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
8	1	4	4	5	3	2	3	2	3	3	3	4	1	4	4	4	5	3	3	3	3	1	3	3	3	5	4	4	4	3
9	4	4	4	5	1	4	3	1	1	1	4	1	1	5	5	2	1	1	1	4	3	1	2	4	3	3	1	2	1	2
10	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	2	3	1	3	1	3	3	2	2	4	1	2	3	3	3	2
11	3	4	5	4	2	3	4	4	4	2	3	1	1	5	5	2	5	4	5	4	4	1	4	5	1	1	1	5	4	2
12	1	1	1	5	3	2	3	3	5	3	5	1	1	5	2	1	5	3	5	5	5	5	2	5	1	1	1	1	3	2
13	5	4	2	4	2	2	3	1	1	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	1	5	4	2	1	2	1	2	5
14	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	1	2	3	3	3	2
15	1	2	1	4	2	2	5	1	3	2	5	2	3	2	2	2	1	2	4	2	1	5	4	1	3	2	2	2	2	1
16	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1
17	2	2	5	5	5	4	5	1	5	2	3	2	2	5	2	4	5	3	3	3	2	1	4	4	4	5	4	3	5	1
18	1	4	1	1	3	3	5	3	1	3	3	5	1	3	5	3	3	2	5	5	1	2	2	5	2	3	3	3	5	2
19	4	4	1	5	1	3	5	1	1	5	4	2	1	5	5	2	1	2	5	2	3	1	2	3	4	4	1	2	5	5
20	5	4	2	1	5	3	5	3	1	4	3	1	5	1	2	3	5	2	1	2	3	1	2	1	1	5	2	1	2	5
21	1	1	1	5	1	3	5	5	1	4	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	2	2	1	4	1	2	1	1	1	3
22	1	1	5	5	3	2	5	1	5	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	3	1	2	3	3

23	5	5	1	4	1	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	1	3	5	1	5	3	5	1	5	1	2	1	3
24	1	1	1	5	1	2	5	5	1	3	1	1	3	3	5	3	5	3	5	5	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3
25	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	1	1	5	5	5	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	1	2
26	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	5	5	1	1	5	1	1	3	1	1	1
27	1	1	1	1	1	4	3	1	3	3	1	1	1	5	2	2	1	3	2	3	2	2	5	5	2	1	1	1	3	3
28	5	5	5	5	5	4	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	5	3	1	2	2	2	3	3
29	1	3	1	1	1	4	3	3	3	3	1	1	1	5	2	2	1	1	3	1	2	2	5	5	2	1	1	1	3	3
30	5	3	5	5	5	4	3	1	3	3	1	1	1	5	2	2	1	2	2	2	1	1	5	3	1	2	2	4	3	3
31	1	3	1	1	1	4	3	3	3	3	1	1	1	5	2	2	1	2	3	2	2	2	5	5	2	1	1	1	3	3
32	5	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	1	2	2	2	1	1	5	3	3	2	2	4	3	3
33	1	3	1	1	1	4	3	3	3	3	1	1	2	5	4	2	1	2	3	2	2	2	5	3	1	1	1	1	3	3
34	2	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	2	3	1	1	5	5	3	2	4	4	3	3
35	5	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	2	5	5	3	1	4	4	3	3
36	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	1	5	5	3	1	4	4	3	3
37	3	3	2	4	3	4	5	5	1	4	3	4	4	4	4	4	5	1	4	4	3	1	4	3	3	5	4	4	1	2
38	2	3	3	5	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
39	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	5	2	5	3	3	3	3
40	1	1	1	5	2	3	3	3	3	4	1	1	1	5	5	3	2	2	1	4	1	2	5	4	1	1	3	3	2	2
41	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	1	3	3	5	5	4	5	1	3	3	3	1	4	4	3	5	3	3	2	3
42	3	5	3	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2
43	5	4	4	5	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	5	3	3	3	3	2	3	3	2	5	4	4	4	3
44	4	4	4	5	1	4	3	1	1	4	1	1	1	5	5	2	2	1	2	4	3	1	1	4	3	3	1	2	1	2
45	1	5	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	1	1	4	3	2	3	3	3	2
46	5	3	2	4	3	4	5	5	4	4	3	1	1	4	4	4	5	1	2	4	3	1	4	5	5	5	1	2	1	2
47	2	5	3	1	1	2	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	5	4	2	4	1	4	4	4	4	2	5	4	4	2
48	2	5	2	5	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
49	3	1	1	5	2	3	3	1	3	4	1	1	1	5	5	3	2	2	2	4	1	3	5	4	1	1	3	3	2	2
50	1	4	4	4	3	3	3	3	5	4	1	3	3	5	5	2	5	4	3	3	3	2	4	4	5	3	3	3	4	3
51	5	5	3	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4

52	1	4	4	5	3	2	3	2	3	3	3	1	1	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	4	4	3
53	4	4	4	5	1	4	3	1	4	4	1	1	1	5	5	2	2	1	2	4	3	1	5	4	3	3	2	2	1	3
54	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	5	4	5	2	3	3	3	3
55	5	5	2	4	3	4	5	5	4	4	3	1	1	2	1	2	5	4	2	4	3	1	4	5	5	5	5	2	1	3
56	2	1	1	5	1	2	3	1	4	4	1	4	4	4	4	3	5	4	1	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	4
57	2	5	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	3	3	3	3
58	1	1	1	5	2	3	3	4	3	4	1	1	1	5	5	3	2	2	1	4	1	3	5	4	1	1	3	3	2	2
59	5	4	4	4	3	3	3	1	5	4	1	3	3	5	5	2	5	1	3	3	3	2	4	4	5	5	3	3	4	3
60	1	5	3	4	3	2	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4
61	5	4	4	5	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	2	4	4	3
62	4	4	4	5	1	4	3	1	4	4	1	1	1	5	5	2	2	1	1	4	3	1	5	4	3	3	5	2	1	4
63	1	1	2	1	3	3	3	4	3	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	3	3	5	4	3	2	3	3	3	4
64	5	5	2	4	3	4	5	5	4	4	3	1	1	4	4	4	5	4	1	4	3	1	4	3	5	5	2	2	1	4
65	2	1	3	5	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	5	4	2	4	1	4	4	4	4	2	5	4	4	4
66	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	3	3	3	3	3
67	1	1	1	5	2	3	3	4	3	4	1	1	1	5	5	3	4	2	2	4	1	3	5	4	1	1	3	3	2	2
68	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	1	3	3	5	5	2	5	1	3	3	3	2	4	4	5	5	3	3	4	3
69	3	5	1	4	3	2	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4
70	1	4	4	5	3	2	3	2	3	3	3	1	4	2	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3
71	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	1	1	1	5	5	2	2	1	2	4	3	1	3	4	3	3	2	2	1	4
72	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4
73	5	5	2	4	3	4	5	5	4	4	3	1	1	4	4	2	5	1	2	4	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4
74	2	1	3	3	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	5	4	2	4	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4
75	2	5	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3
76	1	1	1	5	2	3	3	2	3	4	1	1	1	5	5	3	4	2	1	4	1	2	5	4	1	1	3	3	2	2
77	5	4	4	4	3	3	3	2	5	4	1	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3
78	1	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4
79	5	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	1	4	4	1	4	5	3	3	3	3	2	3	5	3	5	5	4	4	3
80	4	4	4	5	4	4	3	2	1	4	1	1	1	5	5	2	4	1	1	4	3	1	3	4	3	5	4	2	1	4

81	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	4	5	2	3	3	3	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Resultado cuantitativo de la variable Productividad Laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL																													
		Motivación						Satisfacción en el Trabajo								Manejo de Conflictos								Cultura Organizacional							
ITE	M	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60
1		5	4	1	3	3	1	1	1	1	5	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1
2		5	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	4	5	5	4	4	2	3	5	5	1	5	3	4	1	2	4	5	1	1
3		5	5	4	3	4	4	1	4	4	5	5	2	5	4	2	1	1	1	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	2
4		1	3	1	3	3	1	1	1	3	1	4	1	4	4	1	2	4	3	1	4	4	4	1	1	1	3	3	3	1	1
5		3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	2	3	1	3	3	1	4	1	3	3	1	3	3	3	1	4	2	3
6		5	5	4	3	3	4	1	1	1	5	3	3	3	2	5	1	5	3	5	4	4	4	2	2	3	4	3	5	3	3
7		5	5	4	1	4	2	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	4	5	4	5	2	2
8		5	1	5	2	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2
9		2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	4	2	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	1	3
10		5	1	2	3	5	1	1	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	5	1	4	3	3	1	3	3	4	2	4	2	3
11		5	4	5	2	4	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
12		1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	4	2	3	2	2	3	4	4	2	4	3	2	1	3	2	3	2	4	1	3
13		5	1	2	5	5	1	1	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	4	3	3	2	3	3	4	2	4	1	3
14		5	2	5	2	4	2	1	2	5	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	5	1	5	2	2	2
15		2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	1	3
16		5	1	2	3	5	1	1	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	4	3	3	1	3	3	4	2	4	2	3
17		5	4	5	2	4	2	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	1	5	2	5	2	2	1
18		1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	4	4	2	4	3	2	1	3	2	3	2	4	1	3
19		5	1	2	4	5	1	3	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	4	3	3	2	3	3	4	2	4	1	3

20	5	2	5	2	4	2	1	2	5	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	1	5	2	2	2
21	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	4	2	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	1	3	
22	5	1	2	3	5	1	1	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	4	3	3	1	3	3	4	2	4	2	3	
23	5	4	5	2	4	2	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	2	
24	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	4	2	3	2	2	3	4	4	2	4	3	2	1	3	2	3	2	4	1	3	
25	5	1	2	5	5	1	3	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	4	3	3	2	3	3	4	2	4	1	3	
26	5	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	5	1	5	1	2	2	
27	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	1	3	
28	5	1	2	5	5	1	1	2	3	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	4	3	3	1	3	3	4	2	4	2	3	
29	5	2	1	3	3	3	4	1	1	2	2	2	1	1	2	4	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
30	5	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	
31	5	2	1	3	3	5	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
32	5	1	1	3	3	2	1	5	2	1	1	1	2	1	1	3	5	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	
33	5	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	5	1	1	
34	5	4	5	3	4	2	4	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	3	5	3	2	5	1	2	2	5	2	1	2	2	
35	5	2	5	3	3	3	4	3	1	5	5	1	1	1	2	4	5	3	3	3	5	2	2	2	1	2	1	2	1	2	
36	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1	4	2	1	3	3	5	5	1	1	2	5	2	2	2	2	
37	5	2	5	3	4	5	4	3	4	1	3	4	1	5	4	4	2	3	3	5	5	5	2	2	1	5	1	2	1	2	
38	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	1	3	5	4	4	4	1	2	5	2	1	2	2	
39	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	4	1	4	4	1	2	4	3	1	4	2	3	1	2	1	3	3	3	2	1	
40	3	3	2	2	3	1	1	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	1	4	1	3	4	1	3	3	3	1	4	2	3	
41	5	5	4	3	3	1	3	1	5	3	5	3	3	2	1	1	5	3	1	4	2	3	2	2	3	4	3	5	3	3	
42	5	5	4	1	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	1	3	5	2	5	2	2	
43	5	4	5	2	4	2	5	2	5	3	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	
44	2	3	1	1	2	2	2	2	4	1	4	2	3	2	2	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2	4	1	3	
45	5	1	2	4	5	1	1	2	3	4	1	1	1	3	3	1	1	3	1	4	3	3	1	3	3	4	2	4	1	3	
46	5	1	5	3	3	5	4	3	4	1	1	4	2	1	4	4	1	1	1	1	2	1	3	1	4	1	1	1	1	1	
47	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	4	4	3	5	2	5	4	5	
48	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	4	1	4	4	1	1	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	1

49	3	3	2	2	3	4	1	2	3	4	4	3	2	3	1	3	3	3	4	1	3	3	1	3	3	3	1	4	5	3		
50	5	5	4	3	3	4	3	1	5	3	5	3	3	2	1	1	5	3	1	4	2	4	3	2	3	4	3	5	3	3		
51	5	5	4	1	4	2	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5
52	5	4	5	2	4	2	5	2	5	5	5	1	5	5	5	1	5	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
53	2	3	1	1	2	2	2	2	4	1	4	2	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	3	3	2	3	2	4	1	3		
54	5	1	1	3	5	1	1	2	3	4	1	1	1	3	3	1	1	5	1	4	3	3	1	3	3	4	2	4	2	3		
55	5	1	1	3	4	1	4	3	4	1	1	4	1	5	2	4	1	3	1	3	5	2	3	2	1	2	1	2	4	1		
56	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	2	2	5	1	5	2	5		
57	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	4	1	4	4	3	1	4	3	1	4	2	3	2	1	1	3	3	3	4	1		
58	3	3	1	2	1	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	1	3	3	3	4	4	2	3	
59	5	5	4	3	1	4	1	3	5	1	5	3	3	2	2	2	2	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	5	3	3		
60	5	5	4	1	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5		
61	5	4	2	2	4	2	5	2	5	3	5	1	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5		
62	2	3	2	1	2	2	2	2	4	1	4	2	3	2	2	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2	4	1	3		
63	5	1	3	4	5	1	3	2	3	4	2	2	2	3	3	1	1	2	2	4	3	3	1	3	3	4	2	4	2	3		
64	5	4	2	3	4	3	4	3	4	1	5	4	5	5	2	4	5	3	1	5	5	5	3	4	1	5	4	5	4	1		
65	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5		
66	4	3	3	3	1	1	1	1	3	1	4	2	4	4	1	2	4	3	1	4	2	4	1	1	1	3	3	3	4	1		
67	3	3	3	2	1	3	1	2	3	4	4	3	2	3	1	3	3	2	4	1	3	3	1	3	3	3	1	4	2	3		
68	5	5	4	3	4	5	1	1	5	1	5	3	3	2	3	1	1	3	1	4	2	4	3	2	3	3	3	5	3	3		
69	5	5	4	1	4	2	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5		
70	5	4	2	2	4	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5		
71	1	3	1	1	2	2	2	2	4	1	4	2	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	3	3	2	3	2	4	1	3		
72	5	2	1	3	5	1	1	2	3	4	1	1	1	3	3	1	1	3	2	4	3	3	1	3	3	3	2	4	4	3		
73	5	1	5	3	4	5	4	3	4	5	1	4	5	5	4	4	5	2	2	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	1		
74	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	4	4	4	1	3	5	4	5	4	5		
75	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	4	1	4	4	1	2	4	2	1	4	2	3	1	1	1	3	3	3	4	1		
76	3	3	3	2	1	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	1	3	4	1	3	3	3	1	4	5	3		
77	5	5	4	3	4	4	1	5	5	1	5	3	3	2	5	2	5	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	5	3	3		

78	5	5	4	1	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
79	5	4	2	2	4	2	5	2	5	3	5	1	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
80	1	3	3	1	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	3	3	2	4	2	4	1	3
81	5	1	3	4	5	1	3	2	3	4	1	1	1	3	3	1	1	3	1	4	3	3	1	3	3	4	2	4	4	3

3. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Es el número de correlaciones no repetidas o excluidas concerniente a la determinación del Coeficiente, Alfa de Cronbach se ejecutará mediante las correlaciones e ítems respectivos de las variables y sus dimensiones mediante la aplicación del Software Estadístico SPSS (Statistics Package for Social Science). Para que un instrumento tenga confiabilidad, el resultado del Coeficiente Alfa de Cronbach debe ser mayor a 0.600 (George y Mallery 2003, p.231).

Tabla 3

Prueba de confiabilidad

Instrumento por variable y dimensión	Alfa de Cronbach	Ítems (preguntas)
V1: Gestión Administrativa	0.845	30
D1: Evaluación de las actividades	0.696	10
D2: Procesos	0.716	8
D3: Optimización	0.301	6
D4: Eficacia	0.691	6
V2: Productividad laboral	0.930	30
D5: Motivación	0.690	7
D6: Satisfacción en el trabajo	0.853	8
D7: Manejo de conflictos	0.831	11
D8: Cultura organización	0.736	4

En la Tabla 3, se observa un Alfa Cronbach para el cuestionario de gestión administrativa es de 0.845 y el cuestionario de la variable productividad laboral es de 0.930, señalando que los cuestionarios poseen un grado de fiabilidad excelente, o alta comparada al baremo propuesto por George y Mallery (2003, p. 231).

4. Validación de instrumentos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: Evaluación													
1	1. ¿Se han desarrollado los planes de AGP, para llevar a cabo las sesiones de aprendizaje del Estudiantes EBR??													
2	2. ¿Se efectúan los proyectos de ciencia y Tecnología a nivel de todos los centros educativos?													
3	3. ¿Considera Usted que en el programa logros de aprendizaje se han enfatizado el razonamiento matemático?													
4	4.- ¿El acompañamiento de Promotores Educativos Comunitarios se suprimió ante el contexto de la pandemia?													
5	5.- ¿Cree Usted se ha brindado acceso a los servicios de la Educación Básica y Técnica productiva a los niños y jóvenes con discapacidad de 0 a 29 años?													
6	6. ¿La institución se ha beneficiado con los fondos de estímulo al desempeño y logro de resultados sociales que ofrece el MEF.?													
7	7. ¿Cree Usted que la capacitación a los promotores educativos son eficientes?													
8	8.- La institución promueve ampliar servicios de Centros Educativos en zonas inhóspitas.													
9	9.- ¿La entidad desarrolla el proceso de evaluación docente de la Carrera Pública Magisterial de manera eficiente en el tiempo programado con las condiciones adecuadas?													
10	10. ¿Se ha transferido fondos a los directores de los Centros Educativos para el mantenimiento y operación de locales escolares?													
	DIMENSIÓN 2: Procesos													
11	11. ¿Considera Usted que se ha planificado tareas para lograr el aprendizaje de los estudiantes Educación Básica Regular?													
12	12. ¿Cree usted que se han programado tareas para desarrollar el acompañamiento Pedagógico a Instituciones Educativas Poli docentes?													
13	13. ¿La entidad se organiza con sus especialistas para liderar las acciones de Capacitación de Promotores Educativos Comunitarios?													
14	14. ¿Los Directores de las IE, intervienen en la ejecución de las acciones de capacitación?													
15	15. ¿Se han realizado acciones de monitoreo ala práctica de Gestión Administrativa?													
16	16. ¿Considera Usted que la Institución desarrolla el monitoreo a las practicas docentes?													

Observaciones: APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ

DNI 23833025

Especialidad del validador: INVESTIGADOR.

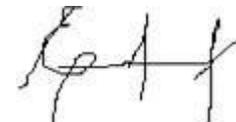
LIMA 25 de JULIO del 2021

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

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

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

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



Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ
DNI 23833025

Firma del Experto Informante.

Observaciones: SI APLICA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ

DNI 23833025

Especialidad del validador INVESTIGADORA

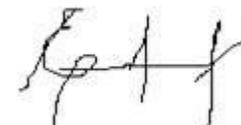
LIMA, 25 de JULIO del 2021

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

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

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

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



Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ

DNI 23833025

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Evaluación													
1	1. ¿Se han desarrollado los planes de AGP, para llevar a cabo las sesiones de aprendizaje del Estudiantes EBR?													
2	2. ¿Se efectúan los proyectos de ciencia y Tecnología a nivel de todos los centros educativos?													
3	3. ¿Considera Usted que en el programa logros de aprendizaje se han enfatizado el razonamiento matemático?													
4	4.- ¿El acompañamiento de Promotores Educativos Comunitarios se suprimió ante el contexto de la pandemia?													
5	5.- ¿Cree Usted se ha brindado acceso a los servicios de la Educación Básica y Técnica productiva a los niños y jóvenes con discapacidad de 0 a 29 años?													
6	6. ¿La institución se ha beneficiado con los fondos de estímulo al desempeño y logro de resultados sociales que ofrece el MEF.?													
7	7. ¿Cree Usted que la capacitación a los promotores educativos son eficientes?													
8	8.- La institución promueve ampliar servicios de Centros Educativos en zonas inhóspitas.													
9	9.- ¿La entidad desarrolla el proceso de evaluación docente de la Carrera Pública Magisterial de manera eficiente en el tiempo programado con las condiciones adecuadas?													
10	10. ¿Se ha transferido fondos a los directores de los Centros Educativos para el mantenimiento y operación de locales escolares?													
	DIMENSIÓN 2: Procesos													
11	11. ¿Considera Usted que se ha planificado tareas para lograr el aprendizaje de los estudiantes Educación Básica Regular?													
12	12. ¿Cree usted que se han programado tareas para desarrollar el acompañamiento Pedagógico a Instituciones Educativas Poli docentes?													

Observaciones: APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. TERESA NARVAEZ ARANIBAR

DNI 10122038

Especialidad del validador: INVESTIGADORA.

LIMA 25 de JULIO del 2021

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

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

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

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



Dra. TERESA NARVAEZ ARANIBAR DNI
10122038

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Observaciones: SI APLICA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. TERESA NARVAEZ ARANIBAR DNI 10122038

Especialidad del validador INVESTIGADORA

LIMA, 25 de JULIO del 2021

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

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

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

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



Dra. TERESA NARVAEZ ARANIBAR
DNI 10122038

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Observaciones: APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. EDITH GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ DNI 23703679

Especialidad del validador: INVESTIGADORA.

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

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

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

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



.....
EDITH GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ

DNI 23703679

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

Observaciones: SI APLICA

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

Apellidos y nombres del juez validador DRA. EDITH GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ DNI 23703679
Especialidad del validador INVESTIGADORA

LIMA, 25 de JULIO del 2021

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

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

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

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



.....
EDITH GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ
DNI 23703679
Firma del Experto Informante.
Especialidad

5. Reporte de turnitin

Gestión Administrativa y Productividad Laboral en los Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima.

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

25%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

6. Solicitud a la institución para aplicar el instrumento

CARTA N°001-2021-HLTC/PLCE

Huaral 14 de julio de 2021

Señor:

Lic. Roberto Carlos Arias Vilcapoma
Director del Sistema Administrativo III
Unidad de Gestión Educativa Local N°10

Presente. -

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN Y ENCUESTA EN LA UGEL 10

Por medio del presente me dirijo a Usted, para saludarlo cordialmente y a la vez a solicitar y presentar a la Srta. Srta. **Heidy Liz Tambo Correa con DNI: 76476061;** código de matrícula **7002680787** y la **Srta. Pamela Lucila Carrion Echevarria con DNI: 46807653;** código de matrícula **7002686244**, estudiantes de Taller de Tesis de Universidades No Licenciadas, quienes se encuentran desarrollando el trabajo de investigación (Tesis).

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 10-HUARAL"

En ese sentido, solicito a vuestro Despacho me facilite el acceso a su institución a fin de que podamos desarrollar nuestra investigación (Tesis).

Sin otro particular, me despido Usted.

Atentamente,


Heidy Liz Tambo Correa
DNI: 76476061
Investigador


Pamela Lucila Carrion Echevarria
DNI: 46807653
Investigador



PERÚ

Ministerio
de Educación



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
Dirección Regional de Educación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA DE AUTORIZACION

Huaral 14 de julio de 2021

Yo, Roberto Carlos Arias Vilcapoma con DNI: 10382201, Director del Sistema Administrativo III de la Unidad de Gestión Educativa Local N°10- Huaral, **AUTORIZO** a la Srta. **Heidy Liz Tambo Correa con DNI: 76476061**; código de matrícula **7002680787** y la Srta. **Pamela Lucila Carrión Echevarría con DNI: 46807653**; código de matrícula **7002686244**, **estudiantes de Taller de Tesis de Universidades No Licenciadas**, quienes realizaran su trabajo de investigación y encuestas para optar el título de licenciada en Administración titulado con el título de investigación **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 10-HUARAL"**.

Esperando que, está presente carta de autorización sirva al estudiante antes mencionado con fines de investigación académica.

Atentamente,



M. A. Roberto C. Arias Vilcapoma
DIRECTOR SISTEMA ADMINISTRATIVO III
UGEL N°10 Huaral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARCE ALVAREZ EDWIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 - Huaral, Lima", cuyos autores son CARRION ECHEVARRIA PAMELA LUCILA, TAMBO CORREA HEIDY LIZ, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 27 de Marzo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARCE ALVAREZ EDWIN DNI: 23833025 ORCID 0000-0003-3495-2950	Firmado digitalmente por: ARCEAL12 el 27-03-2022 15:38:39

Código documento Trilce: INV - 0670225