

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD
ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL
CALLAO 2021.**

AUTOR: DR. ADM. JOSÉ LUIS REYES DORIA

**(PERIODO DE EJECUCIÓN: DEL 01 DE FEBRERO DEL 2022 AL 31 DE
ENERO DEL 2024)**

**(RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN RECTORAL N° 155-2022R DEL 28-02-
2022)**

Callao –2023

Perú

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD	:	Ciencias Administrativas
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	:	Facultad de Ciencias Administrativas
TÍTULO	:	Gestión Organizacional y Productividad Administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.
AUTOR	:	Autor: Dr. Adm. José Luis Reyes Doria
LUGAR DE EJECUCIÓN	:	Bellavista- Callao
TIPO DE INVESTIGACIÓN	:	Aplicada
UNIDAD DE ANÁLISIS	:	Administración

DEDICATORIA

A todos los profesionales en las carreras a fines que dedican su tiempo en la investigación, buscando enriquecer con conocimiento a los alumnos de la Carrera de Administración de empresas, pertenecientes a entidades públicas.

AGRADECIMIENTO

Al equipo de gobierno, académico, administrativo y económico que lleva a cabo el Reglamento de participación de los docentes de la Universidad Nacional del Callao en proyectos de investigación.

INDICE

INFORMACIÓN BÁSICA	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
INDICE	6
TABLA DE CONTENIDO	9
TABLA DE GRÁFICO	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción y determinación del problema a investigar.....	16
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación de la investigación.....	18
1.4.1. Justificación teórica	18
1.4.2. Justificación metodológica.....	19
1.4.3. Justificación practica	19
1.5. Delimitantes de la investigación.....	19
1.5.1. Delimitante teórica.....	19
1.5.2. Delimitante temporal.....	19
1.5.3. Delimitante espacial	19

II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.2. Bases teóricas.....	23
2.2.1. Gestión organizacional.....	23
2.2.2. Productividad Administrativa	36
2.3. Conceptual.....	41
2.4. Definiciones de términos básicos.....	42
III. HIPOTESIS Y VARIABLES.....	43
3.1. Hipótesis.....	43
3.1.1. Hipótesis generales.....	43
3.1.2. Hipótesis especiales	43
3.2. Definición conceptual de las variables.....	44
3.3. Operacionalización de las variables.....	45
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	46
4.1. Tipo y diseño de investigación.....	46
4.2. Método de investigación	46
4.3. Población y muestra	46
4.4. Lugar de estudio	47
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información	47
4.6. Análisis y procesamiento de datos	47
V. RESULTADOS	48
5.1. Resultados descriptivos.....	48
5.2. Resultados inferenciales.....	63
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	71
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	71
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	72
6.3. Responsabilidad ética.....	73
VII. CONCLUSIONES	74

VIII. RECOMENDACIONES.....	76
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	77
ANEXOS:	79
Anexo N° 1: Matriz de Consistencia	
Anexo N° 2: Propuesta de instrumento de recolección de datos	

TABLA DE CONTENIDO

Tabla 1: Descripción de la planeación en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao	48
Tabla 2: Descripción de la organización en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao	50
Tabla 3: Descripción de integración de personas en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao	51
Tabla 4: Descripción de dirección en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.....	53
Tabla 5: Descripción de control en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao	54
Tabla 6: Descripción de los objetivos en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.....	56
Tabla 7: Descripción de la estructura administrativa en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao	57
Tabla 8: Descripción de la competencia en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao	59
Tabla 9: Descripción del liderazgo en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.....	60
Tabla 10: Descripción del desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao	62
Tabla 11: Prueba de Normalidad	63
Tabla 12: Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las variables gestión organizacional y productividad administrativa	64
Tabla 13: Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las dimensiones planeación y objetivos.....	65
Tabla 14: Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las dimensiones organización y estructura organizacional	66
Tabla 15: Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las dimensiones integración de personas y cargo	67

Tabla 16: Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las dimensiones cumplimiento de requisitos relacionado con el cargo.....	68
Tabla 17: Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las dimensiones estándares de control y desempeño laboral	69

TABLA DE GRÁFICO

Figura 1: Variable Gestión Organizacional en la dimensión Planeamiento	49
Figura 2: Variable Gestión Organizacional en la dimensión Organización.....	50
Figura 3: Variable Gestión Organizacional en la dimensión integración de personas	52
Figura 4: Variable Gestión Organizacional en la dimensión dirección	53
Figura 5: Variable Gestión Organizacional en la dimensión control.....	55
Figura 6: Variable Productividad Administrativa en la dimensión de los objetivo	56
Figura 7: Variable Productividad Administrativa en la dimensión de estructura administrativa.....	58
Figura 8: Variable Productividad Administrativa en la dimensión de la competencia.....	59
Figura 9: Variable Productividad Administrativa en la dimensión del liderazgo	61
Figura 10: Variable Productividad Administrativa en la dimensión del desempeño laboral.....	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo el objetivo principal de investigar como la gestión organizacional influye en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

Toda organización debe de saber si el directivo o persona responsable que dirige u ocupa ese cargo, aplica las técnicas de gestión organizacional (planeación, organización, integración de personas, dirección y control) esto permitirá que la productividad administrativa sea de calidad o regular en beneficios de los usuarios y/o estudiantes.

La metodología por utilizar es de diseño no experimental correlacional. Los resultados serán recolectados mediante la técnica en cuestionarios, empleando la escala de Likert para ambas variables para una muestra de 314 estudiantes.

Con los resultados deseamos conocer la influencia de la gestión organizacional en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional del Callao.

Palabras claves: Gestión organizacional y productividad administrativa.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to investigate how organizational management influences the administrative productivity of the Faculty of Administrative Sciences of the National University of Callao 2021.

Every organization must know if the manager or responsible person who directs or occupies that position applies organizational management techniques (planning, organization, integration of people, direction and control). This will allow administrative productivity to be of quality or regular in benefits. . of users and/or students.

The methodology to be used is a non-experimental correlational design. The results will be collected through the questionnaire technique, using the Likert scale for both variables for a sample of 314 students.

With the results we want to know the influence of organizational management on the administrative productivity of the Faculty of Administrative Sciences, National University of Callao.

Keywords: Organizational management and administrative productivity.

INTRODUCCIÓN

La gestión organizacional es base importante en una organización, sean entidades públicas o privadas, puesto que todas estas tienen la necesidad de planear, organizar y controlar los bienes tangibles e intangibles existentes que interfieren en el objetivo general.

Toda organización exitosa tiene la finalidad de cumplir con la productividad administrativa planteada, sobrellevando los contratiempos, realizando planes de contingencia ante cualquier circunstancia no prevista y esto con la ayuda de personal competente que cumple su rol de forma correcta y destacable.

Somos conscientes que el mercado laboral cada vez se vuelve más competitivo, por lo cual las acciones que toman las empresas deben ser determinadas, planificadas y controladas en el proceso, puesto que los errores cuestan dinero y tiempo, dos variables importantes que no podemos desperdiciar. Ahora es importante el ser eficiente y trazar objetivos operativos y estratégicos.

El trabajo por desarrollarse se mencionará la temática de la gestión organizacional en su influencia en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional del Callao el cual consta de ocho capítulos:

En el primer capítulo, planteamos el problema, describimos la realidad problemática, formulamos los problemas, planteamos los objetivos, la justificación y delimitantes de la investigación.

En el segundo capítulo, desarrollamos el marco teórico de la variable gestión administrativa y productividad.

En el tercer capítulo, planteamos las hipótesis y variables, colocamos la hipótesis general y las específicas y la definición conceptual de las variables citadas en la presente investigación.

En el cuarto capítulo, indicamos el diseño metodológico, donde se desarrolla el tipo de diseño, método de la investigación, la población, muestra

estudiada y lugar de estudio, mostramos también las técnicas e instrumentos de recolección de datos y por último el análisis y procesamiento de datos.

En el quinto capítulo, se especifica los resultados, descriptivos e inferenciales, como también su comprobación de hipótesis.

En el sexto capítulo, se describe la discusión de resultados, dando la contrastación de estos.

En el séptimo capítulo, se desarrollan las conclusiones.

En el octavo capítulo se desarrollan las recomendaciones.

En el noveno capítulo, se plasman las referencias bibliográficas, y por último, se adiciona los anexos necesarios.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción y determinación del problema a investigar

Las organizaciones excelentes competitivas y productivas logran sus metas y/o objetivos por qué directivos que dirigen son personas que tienen competencias: cognitivas, procedimentales y actitudinales, conocen y practican con técnicas administrativas, su filosofía es: habilidad permanente, resultado y cooperación voluntaria.

En mi facultad donde directivos laboran más de 25 años he observado algunos colegas que ocupan cargos directivos las siguientes deficiencias que perjudican a nuestra facultad:

- Deberes y/u autoridad mal delegados.
- Irresponsabilidad en las operaciones.
- Coordinación ineficaz de los esfuerzos individuales.
- Métodos deficientes para la toma de decisiones.
- Funciones no especificadas con claridad.
- Informes a más de un jefe.
- Liderazgo y conducción de débiles.
- Negligencia en los controles.
- Deficiente estructura orgánica.
- Duplicidad de autoridad.
- Métodos anticuados.
- Falta de trabajo en equipo.
- Manual de organización y funciones desactualizados o no existe.
- Carencia de manuales de procedimientos.
- Carencia de manual de políticas.
- Planeación deficiente.
- Embotellamiento administrativo.
- Inacción de algunos directivos.
- No cumplen con su horario de trabajo.

La investigación por realizar nos permite encontrar las causas de estas deficientes por parte de los directivos en no aplicar adecuadamente el proceso administrativo. A su vez, voy a proponer soluciones técnicas, principios, modelos, método para mejorar la gestión Institucional de la facultad de Ciencias Administrativas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la gestión organizacional en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Nacional del Callao 2021?

1.2.2. Problemas específicos

P1: ¿De qué manera la planeación influye en la determinación de los objetivos de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Nacional del Callao 2021?

P2: ¿De qué modo la organización contribuye con la estructura organizacional de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Nacional del Callao 2021?

P3: ¿De qué forma la integración de personas debe reunir ciertos requisitos para asumir cargos de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Nacional del Callao 2021?

P4: ¿Qué requisitos debe tener las personas que ocupa un cargo y dirige las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Nacional del Callao 2021?

P5: ¿Qué estándares se debe considerar en el control para conocer el desempeño laboral del personal que trabajan en las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Nacional del Callao 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Investigar como la gestión organizacional influye en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencia Administrativa de la Universidad Nacional del Callao 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- O1:** Definir de qué manera la planeación influye en la determinación de los objetivos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.
- O2:** Proponer que la organización establezca el tipo de estructura organizacional debe tener la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.
- O3:** Definir de que forma la integración de personas debe reunir ciertos requisitos para asumir cargos de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Nacional del Callao 2021.
- O4:** Establecer los requisitos que deben tener las personas que ocupan o dirigen las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Nacional del Callao 2021.
- O5:** Verificar lo planeado con los resultados obtenidos en el desempeño laboral del personal que trabajan en las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación contribuye con teorías, información con respecto a la relación que existe entre las variables en estudio, información que este plasmada en los resultados, conclusiones y recomendaciones, la cual ayudará a futuras investigaciones.

1.4.2. Justificación metodológica

Por su importancia metodológica esta investigación implica el uso de ciertos métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que están a disposición de otros investigadores que se interesan por investigar. Es de tipo aplicada, diseño no experimental y métodos descriptivo. La investigación planteará la relación que existe entre Procesos Administrativos y la Gestión en las oficinas de la facultad de Ciencias Administrativas.

1.4.3. Justificación practica

Las instituciones públicas influyen mucho en el desarrollo y/o crecimiento del país, por lo que los valores, el buen trato, la presencia directiva, el trabajo en equipo, cooperación permanente entre todos, hablar con la verdad, generar beneficios al entorno interno y externo de la facultad de Ciencias Administrativas.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitante teórica

Esta investigación buscará determinar de que manera las técnicas de gestión organizacional se relaciona con productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

1.5.2. Delimitante temporal

La investigación se desarrollará entre 2021 y 2023 en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

1.5.3. Delimitante espacial

La investigación se realizará en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, situada en Bellavista Callao.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Paredes, D. (2011) de la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador, realizó una investigación llamada "Sistemas de Gestión Administrativa y su incidencia en la Productividad de la Mecánica de Transmisiones Solís de la Ciudad de Ambato". Tuvo como objetivo principal el indagar los Sistemas de Gestión Administrativa, a través de indicadores de gestión que permita mejorar la productividad de la mecánica de transmisiones Solís de la Ciudad de Ambato. El tipo de la investigación fue descriptiva, correlacional.

En conclusión: La mecánica no está cumpliendo con las metas y objetivos, por lo que le impide satisfacer sus propias necesidades y las de sus clientes. En la actualidad, lograr la plena "satisfacción del cliente" es un requisito indispensable para ganarse un lugar en la "mente" de los clientes y por ende, en el mercado meta.

Erazo, E. (2016) con la investigación titulada "La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la compañía agrícola COAMU S.A." en la Universidad Técnica de Machala, Ecuador. La cual tuvo como objetivo principal el identificar el origen de la gestión administrativa y su impacto en la productividad, a través de métodos y técnicas de investigación descriptiva, con el propósito de establecer y mejorar las causas del problema de la compañía. Esta investigación fue de método inductivo-deductivo, cualitativo, descriptivo.

En conclusión: El gerente administrativo señala que no se están cumpliendo con los objetivos establecidos, porque no se ha concluido con el equipo y tecnología necesaria para el procesamiento de las cajas de banano producidas para la exportación. En cuanto, la producción agrícola obtenida es de alta calidad; porque se aplican ciclos de fumigación y fertilización de acuerdo con las recomendaciones fitosanitarias y agrónomas.

Flores, S. (2015) en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua con la investigación titulada “Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas, Jinotega” la cual tuvo el objetivo principal de analizar el proceso Administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Productos de Alimentos Básicos RL, durante el periodo 2010-2013. Referente a su metodología, es no experimental, descriptivo, con enfoque cualitativo, con elementos cuantitativos, usando métodos empírico y teórico.

En conclusión: se realizó una valoración en cuanto a los proceso administrativo y Gestión de la empresa, con el fin de ver si se está plantando correctamente, de los que llegamos a la conclusión que la Gestión empresarial en la Cooperativa, se ve limitada por los pobres conocimientos administrativos de los órganos directivos que trabajan en base a su experiencia y el poco compromiso de alguno de ellos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Quiñonez, R. (2018) de la Universidad César Vallejo comenta en su investigación titulada “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018” que tuvo como objetivo principal el determinar la relación que existe entre la “Gestión Administrativa” y la “Productividad Laboral”. El tipo de investigación fue básica de diseño no Experimental, nivel descriptivo correlacional, y se empleó la técnica de la encuesta, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario.

Conclusión: A la Gerencia Municipal asumir las responsabilidades que le compete afín de liderar el cumplimiento de cada etapa del Proceso administrativo como son: Planificación, Organización, Dirección y Control lo cual conllevara a optimizar la calidad de servicios y por consiguiente se llegaran a cumplir los objetivos operativos y estratégicos establecidos desde la Programación Multianual, seguimiento y evaluación de resultados, de manera eficiente.

Facho, J. (2017) de la Universidad César Vallejo, en su investigación “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016” tuvo como objetivo principal fue el determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores de la Subgerencia en la municipalidad Metropolitana de Lima. La investigación se desarrolló bajo un diseño descriptivo simple con enfoque cuantitativo con una muestra de 57 trabajadores.

En conclusión: la investigación fue que el nivel es regular de gestión administrativa y que existe una relación directa y significativa entre la Productividad laboral de los trabajadores en la SOF de la Municipalidad de Lima, 2016, que no es lo óptimo, y que su incidencia influye si se implementa y se aplica adecuadamente para mejorar el rendimiento laboral.

García, G. & Vera, M. (2016) de la Universidad Nacional De San Martín-Tarapoto, realizaron su investigación titulada “La gestión administrativa y su incidencia en la productividad laboral de la empresa EPSSA S.R.L. Funeraria “Mello”, de la ciudad de Tarapoto, durante el primer semestre del 2015.” Donde tuvo como objetivo principal el evaluar la Gestión Administrativa y determinar su incidencia con la Productividad Laboral de la empresa EPSSA S.R.L. Funeraria “Mello” de la ciudad de Tarapoto, durante el primer semestre del 2015. La investigación fue de tipo descriptivo- explicativo, de corte transversal, de tipo correlacional.

En conclusión: Las empresas comerciales han venido como un auxilio para toda la población ya que estas son intermediarios entre los productos y el consumidor y sobre todo que su función principal es la compra y venta de productos terminados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión organizacional

A. Planeación

Sisk & Sverdlik (2000) comenta que el planeamiento, es una actividad ejecutada por todos los niveles de la gerencia, el proceso de planear y los planes resultantes son en gran medida determinadas por el nivel organizativo de la persona que inicia el proceso.

La función de planeamiento puede definirse como el análisis de información relevante, del presente y del pasado, y una empoderación de probables desarrollos futuros, de tal manera que pueda determinarse un curso de acción (un plan) que posibilite para la organización lograr sus objetivos establecidos.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014) comenta que la planeación es la función administrativa que involucra la definición de los objetivos de la organización. El establecer una estrategia, el desarrollo de planes y lograrlo. Por lo tanto, tiene que ver tanto con los fines como con los medios.

Sisk & Sverdlik (2000) comentó que “el plan es la proyección impresa de la acción” (pág. 100)

En la planeación formal se definen los objetivos específicos a lograr en un periodo determinado. Estos objetivos se estipulan por escrito para que todos los miembros de la organización tengan conocimiento de estos, lo cual reduce la ambigüedad y da lugar a un entendimiento compartido para conseguirlos. Cabe recalcar que el propósito de los planes específicos radica en señalar cómo se lograrán los objetivos.

Los planes son documentos en los que se especifica cómo se lograrán los objetivos. Normalmente en ellos se incluye la asignación de recursos, los cronogramas y otras acciones necesarias para que se cumplan. Cuando los gerentes planean, desarrollan tanto los objetivos como los planes correspondientes.

El propósito del planeamiento es proveer información concerniente a las condiciones que rodean un curso de acción propuesto, este planteamiento no elimina el elemento riesgo, pero prevé las bases para determinar el grado de

riesgo en términos más precisos, en otras palabras determina el grado de riesgo.

Podemos afirmar que la importancia del planeamiento se divide en dos razones; su primacía y su transitividad.

- La primacía, en donde el planeamiento tiene una posición de primacía entre las funciones gerenciales este puede resultar en una decisión tal que no se requiera acción o que esta no sea posible.
- Transitividad, es cuando surge la necesidad de acción subsiguiente la implementación de los resultados del planeamiento tiene sus defectos en las funciones de organización dirección y control.

Tipos de planes:

Como ya sabemos el propósito de los planes es reducir el mayor grado de riesgo en todas las operaciones por ello es que (Sisk & Sverdlik, 2000) clasifican los planes según sus características y su utilización

- a) Clasificación por plazo o duración
 - Planes a largo plazo
 - Planes a corto plazo
- b) Clasificación por funciones operativas o utilización
 - Planes concernientes a la función de ventas
 - Planes concernientes a la función de producción
 - Planes concernientes a la función de personal
 - Planes concernientes a la función de Finanzas
 - Planes concernientes a otras funciones importantes
- c) Clasificación respecto a su ámbito o alcance
 - Políticas
 - Procedimientos
 - Métodos

B. Organización

Diseño de la estructura organizacional

Robbins & Coulter (2014) comenta que la estructura organizacional, es la disposición formal de los puestos de trabajo dentro de una organización; esta estructura cuya representación visual se conoce como organigrama también sirve para muchos propósitos, cuando los gerentes crean o modifican la estructura están poniendo en práctica el diseño organizacional un proceso que involucra decisiones relativas.

- **Especialización del trabajo**

En otras palabras es la acción de dividir las actividades laborales en tareas específicas para distintos puestos de trabajo. Esta especialización hace un uso eficiente de las diversas habilidades que poseen los empleados, existen tareas que demandan aptitudes muy desarrolladas mientras que otras pueden ser realizadas por empleados con un nivel de habilidad más bajo; por consiguiente los empleados reciben un sueldo acorde a las habilidades y la posición del puesto de trabajo, diferenciando así un rango de sueldo propuesto en la empresa.

- **Departamentalización**

Existen 5 estilos de departamentalización, departamentalización funcional, departamentalización geográfica, departamentalización por productos, departamentalización por procesos, y departamentalización por clientes. Esta departamentalización es un proceso mediante el cual se agrupan ciertas actividades laborales en un área de trabajo de mi limitado.

- **Cadena de mando**

Es la línea de autoridad que se extiende desde los niveles organizacionales más altos hasta los más bajos y tienen la función de especificar quién le reporta a quien. Para comprender la cadena de mando, primero es indispensable conocer el significado de 3 conceptos muy relevantes, autoridad, responsabilidad y unidad de mando.

- **Tramo de control**

Se refiere a la cantidad de empleados que un gerente puede manejar con eficiencia y eficacia; también se le conoce como trauma administrativo.

- Centralización y descentralización

La centralización es el grado de concentración en la toma de decisiones y en los niveles más altos de la organización, es decir, si los gerentes del más elevado nivel jerárquico toman las decisiones con poca participación de los niveles inferiores significa que la organización es más centralizada.

Por otro lado, la descentralización es el grado donde los empleados de nivel inferior hacen aportaciones para la toma de decisiones o son responsables de tomarlas.

Las decisiones son relativas, no absolutas; es decir que en muchas de las organizaciones nunca son totalmente centralizadas o completamente descentralizadas.

- Formalización

Esto se refiere a un nivel de estandarización de los puestos de trabajo en una organización ya a su vez el grado en el que el comportamiento de los empleados de la misma está determinado por reglas y procedimientos.

Problemas con los niveles organizacionales:

Que existe la tendencia de considerar a la organización y a la división por departamentos como fines en sí mismos y medir la efectividad de las estructuras de la organización en términos de claridad e integridad de los departamentos y los niveles departamentales. Koontz, H.; Weihrich, H. y Cannice, M (2008) explica la división de actividades en departamentos y la creación de múltiples niveles no son deseables por completo en sí mismos.

En primer lugar, los niveles son costosos. Conforme crecen, más y más esfuerzo y dinero son dedicados a administrar debido a los gerentes adicionales, el personal que los asiste y la necesidad de coordinar actividades departamentales, así como el costo de las instalaciones para el personal. Los contadores llaman a esos costos gastos indirectos carga o gastos generales y administrativos, en contraste con los llamados costos directos. La producción real se logra por empleados de fábrica, ingeniería o ventas, que son, o podrían ser, contabilizados como "mano de obra directa". Los niveles por encima de la

"línea de fuego" están dotados predominantemente de gerentes cuyos costos sería deseable eliminar, si fuera posible.

En segundo lugar, los niveles departamentales complican la comunicación. Una empresa con muchos niveles tiene más dificultad en comunicar sus objetivos, planes y políticas hacia abajo por la estructura organizacional que la que tiene una empresa donde el gerente principal se comunica con sus empleados de manera directa. Omisiones malas interpretaciones ocurren conforme la información fluye línea abajo. Los niveles también complican la comunicación desde la "línea de fuego" a los comandantes superiores, lo que es tan importante como la comunicación descendente. Se ha dicho dice bien, que los niveles son "filtros" de la información.

Por último, numerosos departamentos y niveles complican la planeación y el control. Un plan que se puede definir y estar completo al más alto nivel pierde coordinación y claridad al ser subdividido a niveles inferiores. El control se vuelve más difícil conforme se agregan niveles y gerentes; al mismo tiempo, las complejidades de la planeación y las dificultades de comunicación vuelven este control más importante.

El arte de delegar:

Koontz, H.; Weihrich, H. y Cannice, M (2008). Comenta que un gran número de los fracasos en la delegación efectiva ocurren, no porque los gerentes no entiendan la naturaleza y principios de la delegación, sino porque son incapaces o no dispuestos a aplicarlos. La delegación es, en cierto modo, un elemental acto de administración. Sin embargo, muchos estudios demuestran que una inepta delegación es una de las causas de los fracasos gerenciales.

1. Actitudes personales hacia la delegación aun cuando establecer una organización y perfilar las metas y deberes gerenciales ayudarán a tomar la decisión de delegar y el conocimiento de los principios de delegación

aportarán una base para ello, ciertas actitudes personales subyacen en la delegación real.

2. Disposición a conceder; un gerente que delega autoridad con efectividad debe estar dispuesto a conceder el derecho de tome decisiones a sus subordinados.
3. Disposición a permitir errores de los subordinados; aunque ningún gerente responsable permitiría que el subordinado cometa un error que pusiera en peligro a la compañía.
4. Disposición de confiar en los subordinados; Los Superiores no tienen otra alternativa que confiar en los subordinados ya que la delegación implica una actitud de confianza entre ellos. Aunque en ocasiones esta confianza es difícil de alcanzar.

Disposición de establecer y utilizar controles amplios; ya que los superiores no pueden delegar responsabilidad por desempeño no deben delegar autoridad, a menos que estén dispuestos a encontrar medios para obtener realimentación, es decir, asegurarse que la autoridad se utilizará para apoyar las metas y los planes de la empresa.

C. Integración de personas

Certo, S. (2005) Cuando una persona se integra a una nueva empresa, desconocida para él, o a un nuevo grupo de trabajo, se da un proceso llamado "socialización" entre el nuevo empleado y la organización. Este nuevo integrante pasa por varias etapas, lo cual en muchas situaciones lo ponen en una situación incómoda.

- Incertidumbre, por la situación nueva y el cambio.
- Expectativas poco realistas de lo que la empresa es y de lo que se espera de él como trabajador.
- Angustia por las sorpresas con que se enfrenta el trabajador en su encuentro inicial con la organización.
- Temor por la posibilidad de no ser aceptado por los nuevos compañeros de trabajo.

Antes de ello, debemos de tomar en cuenta el conocimiento del cargo.

Todo reclutador tiene que comenzar con una profunda comprensión del cargo vacante, este análisis tiene como objetivo determinar la descripción de las funciones y las características de la persona que debe ser contratada para desempeñarlo.

La fuente de recursos humanos disponibles para llenar la vacante se puede clasificar en fuentes internas y fuentes externas:

Fuentes internas, es el grupo de empleados vinculados con la empresa, este traslado puede ser de una forma lateral o en muchas ocasiones son ascensos, estos ascensos tienen la ventaja de subir la moral de los empleados de fidelizarlos creándoles un futuro más prometedor.

La fuente externa, tiene diversas formas de llenar el cargo entre ellas tenemos a:

- La competencia, la cual se caracteriza por atraer los recursos humanos tipo piratería.
- Agencias de empleo, estas pueden ser públicas o privadas
- Los lectores de determinadas publicaciones
- Instituciones educativas.

Certo, S. (2005), comenta que el reclutador evaluará de diversas maneras al postulante, para ello utilizará muchos tipos de pruebas en cuatro categorías diferentes: (pág. 266)

- a. Pruebas de actitud, las cuales miden el potencial de un individuo para realizar la labor algunas de estas pruebas miden la inteligencia en general, otras miden las habilidades específicas.
- b. Prueba de habilidades, son aquellas que mide el grado de destreza o conocimiento que tiene el individuo en el área.
- c. Prueba de interés vocacional, son las que miden el interés de la persona para realizar varios tipos de trabajos en el área postulada
- d. Prueba de personalidad, es la prueba que intenta describir varias dimensiones de la personalidad del individuo entre ellas analiza la madurez emocional, subjetividad, la honestidad y la objetividad de la persona.

Por lo general los participantes son evaluados en los siguientes criterios:

- Liderazgo
- Habilidad de organización y planeación
- Toma de decisiones
- Habilidades de comunicación oral y escrita
- Iniciativa
- Energía
- Habilidad analítica
- Resistencia de la presión
- Utilización de la delegación
- Flexibilidad de la conducta
- Capacidad de relacionarse
- Originalidad
- Control
- Autodirección
- Potencial general

D. Dirección

Certo, S. (2005) comenta que es el proceso de orientar las actividades del personal de la organización en las direcciones apropiadas. Las direcciones apropiadas, por supuesto, son aquellas que conducen al logro de los objetivos del sistema administrativo. La influencia implica centrarse en el personal de la organización como seres humanos y tratar con ellos temas como su estado de ánimo, el arbitramento en los conflictos y el desarrollo de buenas relaciones laborales. Es una parte crítica del trabajo de un gerente.

Motivación:

La motivación en términos generales se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades anhelos; algunas son necesidades fisiológicas y otras se pueden considerar secundarias; naturalmente todo varía según la intensidad o el tiempo que se requiere.

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008) explica que la motivación ha sido un concepto especialmente estudiado por los diferentes científicos sociales,

quienes han brindado al tema un aporte de incalculable valor, haciendo que en las últimas décadas se hayan aceptado cada vez más ideas fundamentales de motivación, pues el estudio de esta es una búsqueda de inquietantes respuestas a la naturaleza humana.

Los gerentes motivan a sus subordinados, es decir, esperan satisfacer sus impulsos deseos para que éstos actúen de una manera deseada.

Asimismo, se precisa en los tres elementos claves que se pueden extraer de esta definición son:

- Esfuerzo, que es una medida de la intensidad. Una persona motivada se dedica con empeño a su objetivo. Se debe considerar la calidad del esfuerzo, como la intensidad. El esfuerzo que no se dirige hacia las metas de la organización y que es consistente con estas, es el que deben buscar los gerentes.
- Necesidad, se refiere a algún estado interno que hace que determinados productos parezcan atractivos. Una necesidad que no se satisface, crea una tensión, que simula un impulso en el individuo, las cuales se origina un comportamiento de búsqueda para encontrar metas individuales que, de lograrse, satisfarán la necesidad y provocarán que la tensión disminuya.
- Metas organizacionales, es decir los objetivos que la organización busca.

Todos los administradores enfrentan motivar a los empleados para que produzcan los resultados con eficiencia calidad e Innovación

En lo que concierne a la motivación, los trabajadores son diferentes y las necesidades varían dependiendo de cada individuo, produciendo diversos modelos de comportamiento. Así mismo, las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo. Sin embargo, esas diferencias, el proceso que activa el comportamiento es más o menos semejante en todos los trabajadores. En otras palabras, aunque varían los patrones de comportamiento en esencia y proceso que los motiva es el mismo para todos los trabajadores.

Liderazgo:

Certo S. (2005) explica que el liderazgo es el proceso de dirigir la conducta de otros hacia el alcance de algún objetivo. Dirigir, en este sentido, significa hacer que los individuos actúen de cierta manera o sigan un rumbo en particular. Idealmente, este rumbo es coherente con factores como las políticas establecidas por la organización, los procedimientos y la descripción de las funciones. El tema central del liderazgo es lograr que se alcancen las cosas por medio de la gente. (p. 326)

El liderazgo, es el proceso de influencia de líderes y seguidores, para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. Esta influencia es el proceso de comunicar ideas por parte del líder, obtener su aceptación, y motivar a sus seguidores para apoyar y llevar a la práctica las ideas mediante el cambio.

Conducta de liderazgo:

De acuerdo con el enfoque de la ruta - meta de liderazgo, los líderes muestran cuatro tipos primordiales de conducta:

1. Autoritaria, Tiene por objetivo decirles a los seguidores qué hacer y cómo hacerlo. El líder les indica cuáles son las metas del desempeño, lo que tienen que hacer para alcanzarlas.
2. Conducta de apoyo, Está encaminada a ser amistoso con los seguidores y a mostrar interés en ellos como personas. Por medio de la conducta de apoyo, el líder demuestra sensibilidad a las necesidades personales de los seguidores.
3. Conducta participativa, Está dirigida a recoger sugerencias de los seguidores respecto a las operaciones del negocio en la medida en que los seguidores se involucren en la toma de decisiones importantes para la empresa. Los seguidores a menudo pueden determinar las recompensas disponibles para ellos en las empresas y lo que tienen que hacer para ganarlas.
4. Conducta de logro, Está encaminada a establecer metas que ofrecen grandes retos a los seguidores y a expresar y demostrar confianza en que se le medirán al reto. Esta conducta de liderazgo se centra en establecer

metas suficientemente difíciles que los empleados las encuentren como un reto pero no tan difíciles que las vean como un imposible y se den por (vencidos antes de tratar de alcanzarlas.

Teorías de Liderazgo:

Según Certo (2005) comenta sobre la Teoría de los rasgos; dice que los grandes líderes han sido descritos en términos de sus rasgos. Por consiguiente, desde hace mucho tiempo las investigaciones han tratado de identificar los atributos de personalidad, sociales, físicos o intelectuales que distinguen a los líderes de quienes no lo son. Las teorías de los rasgos del liderazgo se enfocan tanto en las cualidades como en las características personales. A menudo el surgimiento y la eficacia del liderazgo se evalúan de forma separada en estudios comparativos de los rasgos.

En cuanto a la personalidad, una revisión detallada de la literatura sobre el liderazgo respecto de la perspectiva de los cinco grandes reveló que la extroversión es el rasgo más importante para predecir un líder eficaz.

Sin embargo, algunas veces la extroversión está más relacionada con la forma como surgen los líderes que con su eficacia. Los individuos sociables y dominantes son más proclives a reafirmarse en situaciones grupales, lo cual influye en que los extrovertidos se consideren líderes, aunque los líderes eficaces no son demasiado controladores. Un estudio encontró que los líderes que obtenían puntuaciones muy elevadas en asertividad (una faceta de la extroversión) eran menos eficaces de quienes obtenían puntuaciones moderadamente altas.

Por lo tanto, aunque la extroversión puede predecir un liderazgo eficaz, es probable que la relación se deba a las facetas propias de este rasgo. A diferencia de la afabilidad y la estabilidad emocional, la escrupulosidad y la apertura si son rasgos que pueden predecir el liderazgo, especialmente su eficacia.

Un estudio realizado Koontz, Weihrich, & Cannice (2008) descubrió que “las puntuaciones normativas (rango medio) con un liderazgo ineficaz.

Asimismo, el estudio sugiere que un alto nivel de estabilidad emocional en realidad podría intensificar los comportamientos ineficaces”. (pág. 440)

Sin embargo, puntuaciones más altas en los rasgos oscuros y la estabilidad emocional podrían contribuir al surgimiento de líderes. Afortunadamente, tanto este estudio como otras investigaciones internacionales indican que el desarrollo de la autorregulación y la autoconciencia es útil para que los líderes controlen los efectos de sus rasgos oscuros.

Al líder que maneja y expresa de forma eficaz sus emociones le resulta más fácil influir en los sentimientos de sus seguidores, tanto al expresar solidaridad y entusiasmo genuinos por un buen desempeño, como al enojarse con alguien que tiene desempeño deficiente. La investigación también demostró que las personas con una IE elevada tiene mayores probabilidades de surgir como líderes, incluso después de tomar en cuenta sus habilidades cognitivas y la personalidad.

La teoría de rasgos nos ayuda a predecir el liderazgo, pero no son tan útiles para explicarlos. ¿Qué hacen los líderes exitosos que los convierte en individuos tan eficaces? ¿Existen diferentes tipos de conductas de liderazgo que son igualmente eficaces? Las teorías conductuales ayudan a definir parámetro del liderazgo.

E. Control

Koontz, H.; Wehrich, H. y Cannice, M (2008) Comenta que las técnicas y sistemas de control son en esencia los mismos para controlar el efectivo, los procedimientos administrativos, la ética organizacional, la calidad del producto y cualquier otra cosa (p. 528). El proceso de control básico, en cualquier parte que se encuentre y sea lo que sea que se controle, incluye tres pasos:

1) Establecimiento de estándares:

Ya que los planes son las varas de medir contra las cuales los gerentes diseñan los controles, lógicamente, el primer paso del proceso de control sería establecer planes. Sin embargo, dado que los planes varían en detalles y

complejidad y que, por lo común, los administradores no pueden vigilar todo, se establecen estándares especiales. Los estándares simplemente son criterios de desempeño. Son los puntos seleccionados de todo un programa de planeación en los que se establecen medidas de desempeño para que los administradores reciban señales de cómo van las cosas y no tengan que vigilar cada paso en la ejecución de los planes. Hay muchos tipos de estándares. Entre los mejores estén las metas u objetivos verificables, como se discutió en la administración por objetivos.

2) Medición del desempeño

Koontz, H.; Wehrich, H. y Cannice, M (2008) Comenta que aun cuando esa medición no siempre es practicable, las mediciones del desempeño contra estándares deben hacerse apropiadamente sobre una base de mirar al frente para que las desviaciones se pueden detectar antes de que ocurran y mediante acciones apropiadas. El administrador alerta y con visión al frente, en ocasiones predice posibles desviaciones de los estándares. Sin embargo, en ausencia de tal capacidad, las desviaciones deben ser descubiertas tan pronto como sea posible.

3) El control como un sistema realimentación

El control gerencial es en esencia el mismo proceso de control básico como el encontrado en sistemas físicos, biológicos y sociales. Muchos sistemas se controlan ellos mismos mediante realimentación de información que muestra desviaciones de los estándares e inicia cambios. En otras palabras, los sistemas utilizan parte de su energía para realimentar información que compara el desempeño con un estándar e inicia acción correctiva.

En general, el control administrativo es percibido como un sistema de realimentación similar al que opera en el termostato común del hogar. Este sistema pone el control bajo una luz más compleja y realista si es considerado sólo como una cuestión de establecer estándares, medir el desempeño y corregir desviaciones. Los gerentes miden el desempeño real, comparan esta medición contra los estándares e identifican y analizan desviaciones. Pero entonces, para hacer las correcciones necesarias, deben desarrollar un

programa de acción correctiva e implementarlo para llegar al desempeño deseado.

Certo (2005) comenta que existen diversos instrumentos que ayudan a controlar la producción de bienes y servicios organizacionales entre ellos tenemos:

- Análisis del árbol de decisiones, es una técnica estadística y gráfica de fases múltiples para la toma de decisiones.
- Control de procesos, es una técnica que contribuye a revisar los procesos de producción.
- Análisis de valor, es una técnica de control y reducción de costos que revisa todas las partes materiales y funciones de una operación
- Diseño asistido por computador, es una técnica computarizada para el diseño de nuevos productos o la modificación de los ya existentes
- Fabricación asistida por computador, es una técnica que utiliza las computadoras para planear y programar el equipo utilizando en la producción y revisión de los productos fabricados.

2.2.2. Productividad Administrativa

A. La eficacia de la persona

En la actualidad, vivimos en mundo de cambios y exigencias que exige la globalización, es aquí donde se genera retos para las personas en sus actividades laborales; las cuales demandan mejoras y cambios para adaptarse con éxito a un mundo que cambia de una forma muy rápida. Por ello, es importante señalar habilidades/cualidades deseables en un candidato idóneo:

- Habilidades de comunicación
- Fuerte ética de trabajo
- Habilidades de trabajo en equipo
- Iniciativa
- Habilidades analíticas

Según estudios, podemos confirmar que estas habilidades son parte de la personalidad del integrante. Recordemos que la personalidad es un conjunto de cualidades que hacen que una persona sea como es y que la hace diferente de otras e indivisible físicamente.

Gutiérrez (2014) explica que existen cuatro niveles que deben desarrollarse para que una persona alcance su potencial. Se debe poner énfasis en la tarea que empieza con la confiabilidad personal, que es como un carácter y el cómo actúa cuando se confía en el carácter de una persona más no en su capacidad; al final se confía poco en ella lo puesto también da el mismo resultado, si se confía en la capacidad de alguien para hacer cosas pero se desconfía en su carácter esa persona será poco confiable este binomio carácter y capacidad invita a revisar el yo interior, lo que sirve de base para entablar la relación armoniosa con los demás sin culpar y causar otros en el intento por justificar la disonancia interior.

Recordemos a su vez la diferencia entre dos componentes: carácter y temperamento. El primero es la parte de la personalidad adquirida pueden ser influencias psicológicas sociales culturales; por otro lado tenemos al temperamento que es la parte era heredada que son patrones de conductas hereditarios o de raíces neurobiológicas.

El primer hábito de una persona eficaz es la proactividad, es decir ser libre para escoger la respuesta a estímulos del medio ambiente asumir una responsabilidad al actuar de acuerdo a principios y valores como sabemos la proactividad es la libertad de elegir nuestra actitud frente a las circunstancias de nuestra propia vida esta proactividad tiene una visión aprende a distinguir continuamente lo que es importante para ella o para él, de esta manera se concentran sus energías emociones, pensamientos, acciones y relaciones para alcanzar esa visión.

Administración del tiempo:

En otras palabras, es el clasificar las actividades buscando la manera más eficiente para la organización.

Para mejorar su manejo, es recomendable plasmar una matriz de administración del tiempo, esta te ayudará a separar entre lo urgente y lo inmediato, buscando lo trascendental en las funciones.

Para ello, se plasmará lo urgente, no urgente, lo importante y no lo importante; la cual tendrá una lista de actividades que te ayudarán a hacer un análisis más complejo lo cual permitirá que tomes decisiones más adecuadas para la organización.

Existen otros hábitos para que la gente llegue a ser más eficaz de lo que cree. El pensar ganar- ganar, parte de una actitud de cooperación trabajo en equipo y consideración, para ello se establece un balance entre los objetivos de ambas partes.

Como también tenemos al hábito de comprender primero y después ser comprendido, es una esencia de respeto y además enfoca una fuente de necesidad la cual con el tiempo se puede llegar a aliar con un tipo ganar-ganar.

En este punto, no debemos de olvidar el término “afilarse la sierra”, es la capacidad de la renovación física mental y espiritual la cual permite con el tiempo traer un balance a la vida actual.

B. Calidad y productividad

Existen muchas definiciones para la palabra calidad, algunos autores dicen que es lo adecuado para su uso; como también, la calidad consiste en la ausencia de deficiencias, la calidad son aquellas características que buscan satisfacer al cliente; también sabemos que la calidad es un conjunto de características inherentes que cumplen con los requisitos del exterior.

En otras palabras, Gutiérrez (2014) comenta que “la calidad la define el cliente donde los atributos del producto su imagen y las relaciones son variables que indican el valor de este” (pág.19)

Un atributo del producto significa que son características de un producto que influyen en su funcionamiento tanto presente como futuro; la imagen es el prestigio actual de la organización según la percepción y la opinión del cliente.

La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen ningún proceso o un sistema por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos en general la productividad se mide por el consiente formado por los resultados logrados y los recursos empleados cuando hablamos de productividad tenemos que pensar en dos componentes: eficiencia y eficacia.

Eficiencia en la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados; eficacia es el grado en que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados. Adicionalmente podemos hablar de efectividad la cuál es un análisis de que los objetivos planteados son trascendentes y esto se deben alcanzar

Para llegar a optimizar la productividad se debe de pensar en los materiales los equipos y los procesos de la organización, como también en “la capacitación del personal en la reducción errores, en la disminución de defectos, en los rediseños que ayudan en la reducción de costos.” (Gutiérrez, 2014, pág. 20)

Habla de los costos de calidad, los cuales los dividen en dos categorías costos de calidad y de mala calidad.

Costos para asegurar la calidad:

De prevención, es para evitar errores fallas y desviaciones.

- Planeación de calidad.
- Planeación de procesos.
- Control de procesos.
- Entrenamiento.

De evaluación, son para medir verificar o evaluar la calidad.

- Inspección, pruebas y ensayos.
- Auditorías de calidad.
- Equipo de pruebas y ensayos.

Costos de no calidad:

Por fallas internas, las cuales son originados por fallas defectos.

- Desperdicio y reprocesos.
- Reinspecciones.
- Reparaciones.

Por fallas externas.

- Atención de quejas del cliente.
- Servicio de garantía.
- Devoluciones, costo de imagen y pérdidas de ventas.
- Castigo y penalizaciones.
- Juicios, demandas y seguros.

C. Medición de desempeño

Según comenta Chiavenato (2017) dice que el desempeño es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona equipo u organización o de seres vivos máquinas equipos productos o sistemas en comparación con los objetivos normas o expectativas previamente definidos es el acto de ejecutar ejercitar llevar a cabo una actividad en particular es la forma en la que las personas equipos u organizaciones realizan sus tareas actividades y con ello alcanza los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados.

La evaluación del desempeño no solo ve indicadores si la selección y el entrenamiento han sido adecuados, también da origen a promociones, incentivos, suspensiones y despidos.

Cuando hablamos sobre la medición de desempeño en otras palabras queremos decir el cómo vamos a medir la salud de la organización. La búsqueda para mejorar la competitividad en una organización se basa en la gente los resultados los procesos que se quieren mejorar es ahí donde nos cuestionamos el que medir el cómo analizar y el que tan importante es para la organización o el área.

Gutiérrez (2014) comenta que una tarea importante de un líder es establecer un sistema de medición del desempeño en su área, los cuales

tendrán como base una lista de pensamientos y acciones a largo plazo los cuáles son los objetivos que se quieren lograr.

Podemos afirmar que en la actualidad la satisfacción del cliente externo está relacionado de forma directa con la productividad en la medición del desempeño, pues el éxito de una organización se debe procurar desde la selección y el seguimiento de los proveedores pasando por el bienestar el crecimiento de los empleados para la calidad de los resultados operacionales.

2.3. Conceptual

- **Planeación:** Es un proceso de determinar como el sistema administrativo alcanzará sus objetivos. En otras palabras, como puede la organización llegar a donde puede llegar.
- **Organización:** Es el proceso de asignar tareas, describir recursos, ordenar las actividades para implementar los planes.
- **Integración:** La función se ocupa de dotar de personal idóneo a la estructura de la organización a través de una adecuada y efectiva análisis de puesto, ocupar los puestos de una organización.
- **Dirección:** Es el proceso de orientar las actividades del personal de la organización en las direcciones apropiadas, implica la realización de cuatro actividades: liderar, motivar, comunicarse y tener en cuenta los grupos.
- **Control:** Es evaluar y corregir el desempeño de las actividades de los subordinados para asegurar que los objetivos y planes de la organización se están llenando a cabo.
- **Objetivo Institucional:** Puede ser definido como el punto final, hacia el cual la gerencia dirige sus esfuerzos en un sistema abierto de administración.
- **Estructura institucional:** Es la representación mediante un organigrama los puestos o cargos que una organización debe tener para lograr los objetivos.
- **Competencias:** Son comportamientos habituales y observable que posibilitar el éxito de una persona en su autoridad o función
- **Liderazgo:** Excel proceso de influir sobre las personas de modo que éstas se esfuerzan voluntariamente hacia el logro de las metas del grupo.

- Desempeño laboral: Es un es un proceso fundamental para determinar el rendimiento global de la personas o cosas.

2.4. Definiciones de términos básicos

- Administración: Es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en donde personas que contribuyen juntos en grupos cumpliendo metas específicas de manera eficiente.
- Autoridad: Derecho en una posición de ejercer dirección del tomar decisiones que afectan a otros.
- Autoridad de línea: Relación en la que un superior ejerce supervisión directa sobre un subordinado.
- Autoridad funcional: Derecho delegado a un individuo o un departamento para controlar procesos, prácticos y políticos específicos.
- Comunicación: Transferencia de información de un emisor a un receptor sientio de información comprendida por el receptor.
- Comunicación no verbal: Lo que influye expresiones faciales y gestos corporales.
- Creatividad: Habilidad y poder de desarrollar nuevas ideas.
- Departamento: División o sucursal específica de una organización sobre la que un gerente o directivo tiene autoridad para el desarrollo de actividades específicas.
- Dirigir: Influir a las personas para que contribuyan a las metas organizadas del grupo.
- Eficiencia: Logro de los fines con el mínimo de recursos.
- Estrategia: Determinación de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa y la implementación de cursos de acción y asignación de los recursos necesarios para alcanzar las metas.
- Estándares: Criterios de desempeño.
- Organigrama: visualización que indica cómo están ligados los departamentos o unidades a lo largo de las principales líneas de autoridad.

- Procedimientos: Planes que establecen un método necesario el manejo de actividades.
- Política: Declaraciones generales que guían o analizan el pensamiento en la toma de decisiones.
- Reclutamiento: Atraer candidatos para cubrir posiciones en la estructura de organización.
- Selección elegir entre candidatos dentro de la organización afuera, a la persona adecuada para una posición.

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis generales

La gestión organizacional contribuye en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencia Administrativa de la Universidad Nacional del Callao 2021.

3.1.2. Hipótesis especiales

H1: La planeación influye en la determinación de los objetivos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

H2: La organización determina el tipo de estructura organizacional que debe tener la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

H3: La integración de personas debe reunir ciertos requisitos para asumirá un cargo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

H4: Cumplimiento de requisitos para los que ocupan o dirigen las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

H5: Es necesario establecer estándares de control para conocer el desempeño laboral del personal que trabajan en las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

3.2. Definición conceptual de las variables

Variable independiente: Gestión

Es la secuencia lograda de etapas, funciones, principios, que están ligados independientemente hacia un fin objetivo y meta.

Variable dependiente: Productividad administrativa

Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo de una institución determinan las acciones a seguir según los objetivos trazados, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones, implementación de cambios de mando, de esta forma ser más eficiente y eficaz en sus funciones.

3.3. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Item	Escala
Variables 1: Gestión Organizacional	X1: Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Programa • Procedimiento • Políticas • Estrategia 	Cuestionario	1-4	Tipo Likert
	X2: Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridad • Delegación • Responsabilidad 		5-7	
	X3: Integración de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y diseño de puesto • Perfil de cargo • Selección 		8-9	
	X4: Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Motivación • Liderazgo 		10- 12	
	X5: Control	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de estándares de evaluación • Comparación de ejecutar lo planeado 		13- 14	
Variable 2: Productividad Administrativa	Y1: Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Estratégico • Táctico 	Cuestionario	1-2	Tipo Likert
	Y2: Estructura Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Organigrama • Manuales 		3-4	
	Y3: Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Cognitivos • Procedimental • Actitudinal 		5-7	
	Y4: Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Líder ausente • Líder autocrático • Líder transformador • Líder democrático 		7-11	
	Y5: Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Muy bueno • Bueno 		12	

	laboral	• Regular			
--	---------	-----------	--	--	--

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de investigación

- Tipo: Aplicada, se refiere al estudio e investigación científica que busca resolver un problema práctico y teórico.
- Diseño: No experimental, donde no se manipulan las variables, se basa fundamentalmente en la observación. Al no involucrar su manipulación deliberada de la variable independiente para ver su afecto sobre la variable dependiente.

4.2. Método de investigación

- Método: El método a utilizarse en la investigación es el descriptivo, porque describimos las características y objetivos de la investigación de estado.

4.3. Población y muestra

- Población: La población de la investigación será los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas, que con 1711 estudiantes (2021).
- Muestra: Para determinar la muestra utilizaré la formula.

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

Z= coeficiente de la confianza (1.96)

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

P= Probabilidad ocurrencia (0.5)

Q= Probabilidad de no ocurrencia (0.5)

E= Error muestral (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times 1711}{(0.05)^2 \times (1711 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

Muestra representativa=314 estudiantes.

4.4. Lugar de estudio

El lugar de estudio de la presente investigación se desarrollará en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, situada en la avenida Santa Rosa y Bellavista- Callao.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información

4.5.1. Técnicas de investigación documentaria

Técnicas	Instrumentos
Revisión de: <ul style="list-style-type: none">• Libros• Tesis• Internet	<ul style="list-style-type: none">• Fichas• Fotocopias• USB

4.5.2. Técnicas de investigación de campo

Técnicas	Instrumentales
a. Observación b. Encuesta	<ul style="list-style-type: none">• Fichas• Aplicación escala Likert

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Los procedimientos se emplearán con el propósito de obtener información acerca de la gestión organizacional y productividad administrativa; la tarea es aplicar la encuesta a los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas- UNAC; el responsable de la aplicación estará a cargo por el autor de la presente investigación. Se utilizará para el análisis y procedimiento

de datos de software SPSS Statistics y el software Microsoft Excel Versión 2016.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

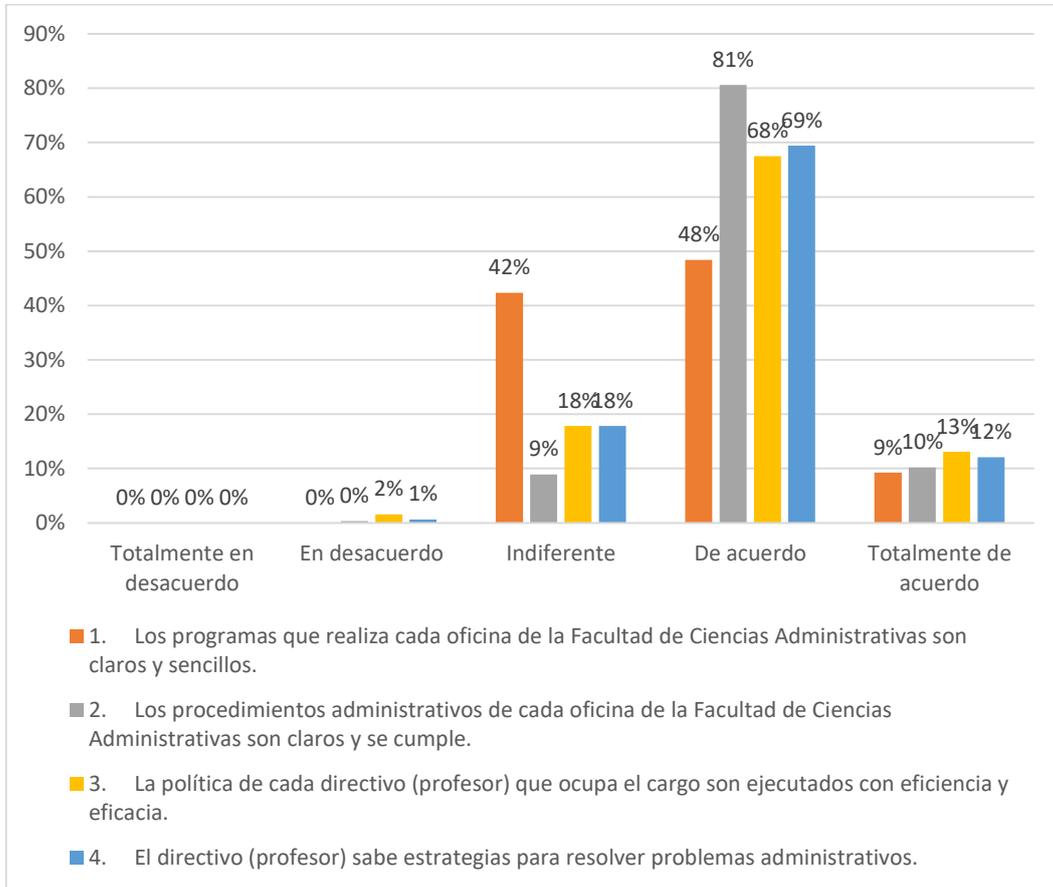
Descripción de la planeación en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Los programas que realiza cada oficina de la Facultad de Ciencias Administrativas son claros y sencillos.	0	0 %	0	0 %	133	42 %	152	48%	29	9%
2. Los procedimientos administrativos de cada oficina de la Facultad de Ciencias Administrativas son claros y se cumple.	0	0 %	1	0 %	28	9 %	253	81%	32	10 %
3. La política de cada directivo (profesor) que ocupa el cargo son ejecutados con eficiencia y eficacia.	0	0 %	5	2 %	56	18 %	212	68%	41	13 %
4. El directivo (profesor) sabe estrategias para resolver problemas administrativos.	0	0 %	2	1 %	56	18 %	218	69%	38	12 %
Promedio	0	0 %	2	1 %	68	22 %	209	66%	35	11 %

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Variable Gestión Organizacional en la dimensión Planeamiento



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 1 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 66% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de planeación, por otro lado, tenemos que 22% que se muestra indiferente, 11% está totalmente de acuerdo, un 01% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 2

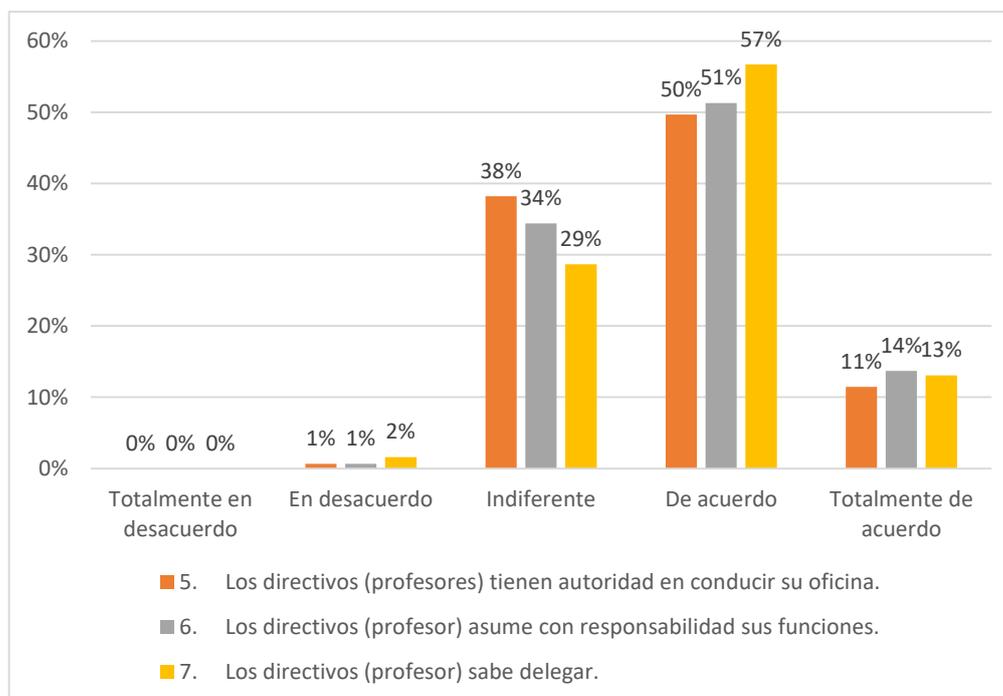
Descripción de la organización en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5. Los directivos (profesores) tienen autoridad en conducir su oficina.	0	0%	2	1%	120	38%	156	50%	36	11%
6. Los directivos (profesor) asume con responsabilidad sus funciones.	0	0%	2	1%	108	34%	161	51%	43	14%
7. Los directivos (profesor) sabe delegar.	0	0%	5	2%	90	29%	178	57%	41	13%
Promedio	0	0%	3.0	1%	106	34%	165	53%	40	13%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Variable Gestión Organizacional en la dimensión Organización



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 2 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 53% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de organización, por otro lado, tenemos que 34% que se muestra indiferente, 13% está totalmente de acuerdo, un 01% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 3

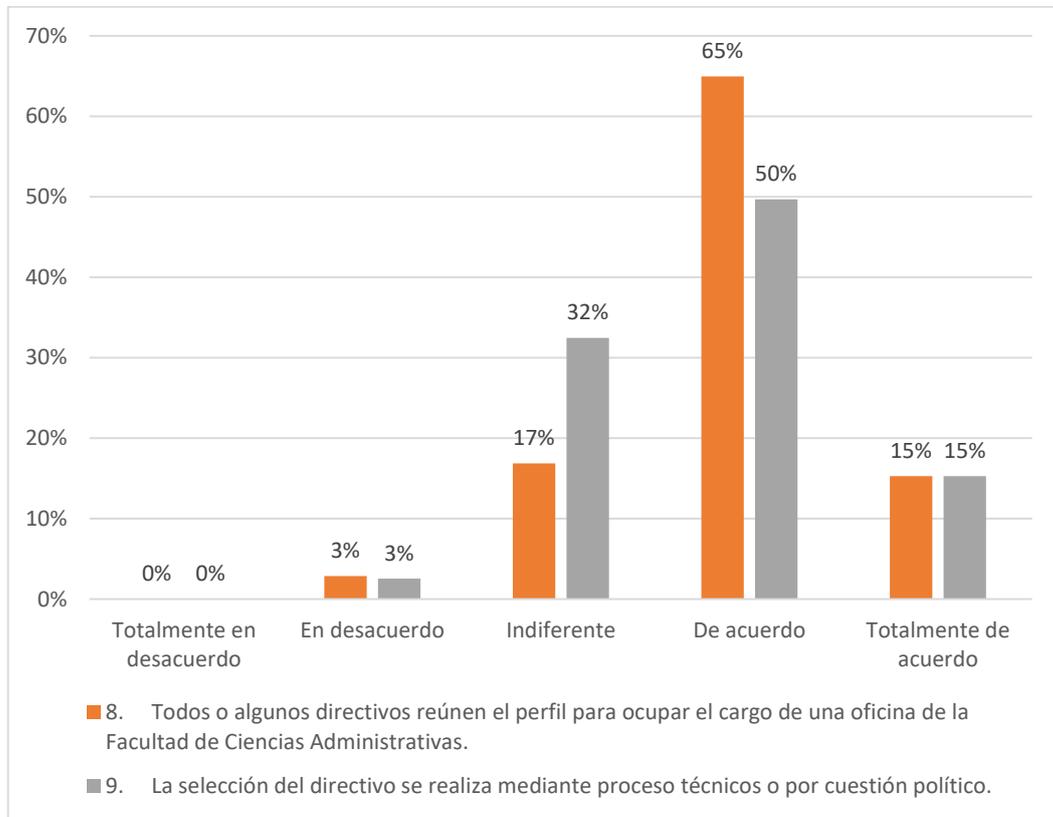
Descripción de integración de personas en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8. Todos o algunos directivos reúnen el perfil para ocupar el cargo de una oficina de la Facultad de Ciencias Administrativas.	0	0 %	9	3 %	53	17 %	204	65 %	48	15 %
9. La selección del directivo se realiza mediante proceso técnicos o por cuestión político.	0	0 %	8	3 %	102	32 %	156	50 %	48	15 %
Promedio	0	0 %	9	3 %	78	25 %	180	57 %	48	15 %

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Variable Gestión Organizacional en la dimensión integración de personas



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 3 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 57% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de integración de personas, por otro lado, tenemos que 25% que se muestra indiferente, 15% está totalmente de acuerdo, un 03% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 4

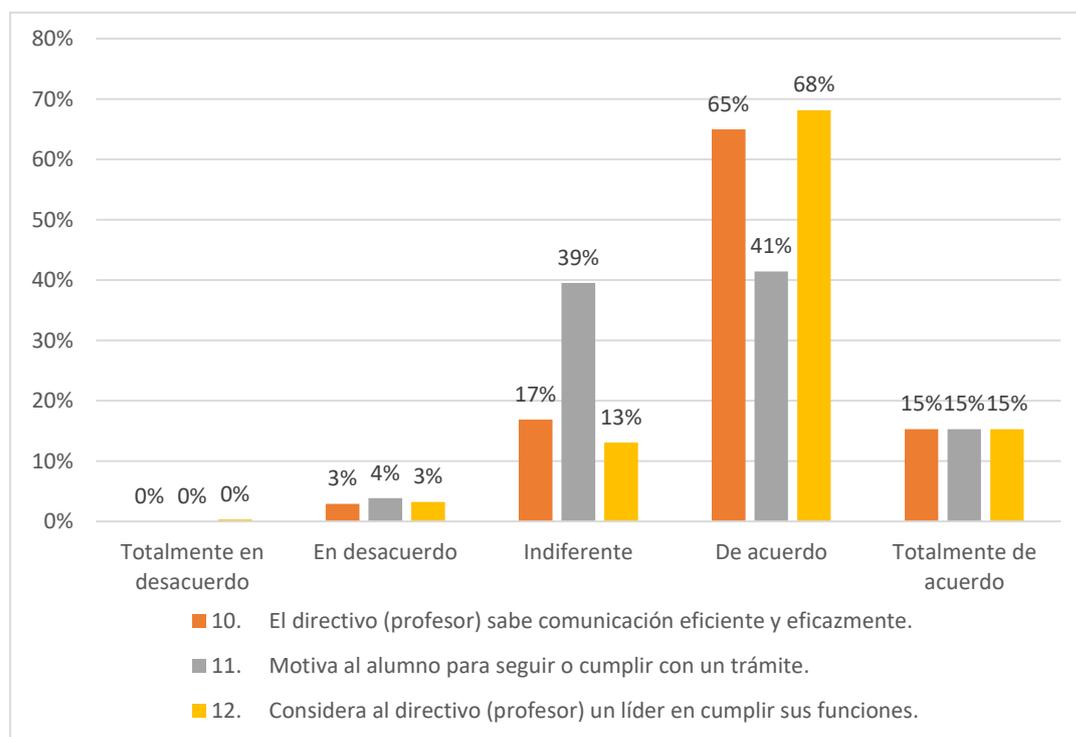
Descripción de dirección en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10. El directivo (profesor) sabe comunicación eficiente y eficazmente.	0	0 %	9	3 %	53	17 %	204	65 %	48	15 %
11. Motiva al alumno para seguir o cumplir con un trámite.	0	0 %	12	4 %	124	39 %	130	41 %	48	15 %
12. Considera al directivo (profesor) un líder en cumplir sus funciones.	1	0 %	10	3 %	41	13 %	214	68 %	48	15 %
Promedio	0	0 %	10	3 %	73	23 %	183	58 %	48	15 %

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Variable Gestión Organizacional en la dimensión dirección



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la

Tabla 4 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 58% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de dirección, por otro lado, tenemos que 23% que se muestra indiferente, 15% está totalmente de acuerdo, un 03% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 5

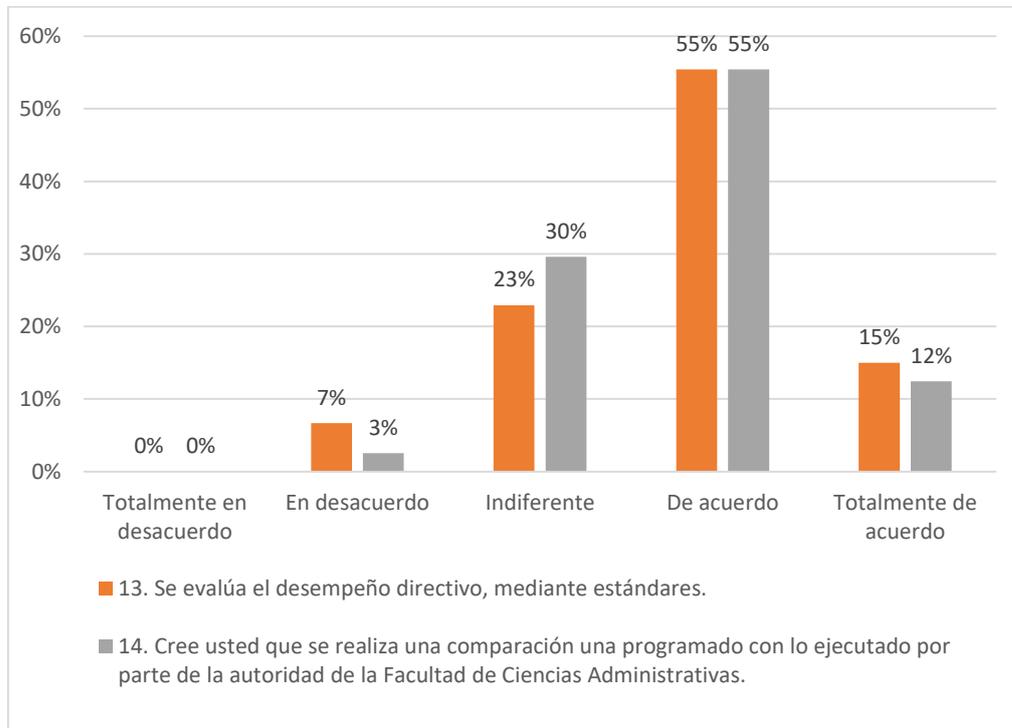
Descripción de control en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13. Se evalúa el desempeño directivo, mediante estándares.	0	0 %	21	7 %	72	23 %	174	55 %	47	15 %
14. Cree usted que se realiza una comparación una programado con lo ejecutado por parte de la autoridad de la Facultad de Ciencias Administrativas.	0	0 %	8	3 %	93	30 %	174	55 %	39	12 %
Promedio	0	0 %	15	5 %	83	26 %	174	55 %	43	14 %

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Variable Gestión Organizacional en la dimensión control



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 5 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 55% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de control, por otro lado, tenemos que 26% que se muestra indiferente, 14% está totalmente de acuerdo, un 05% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 6

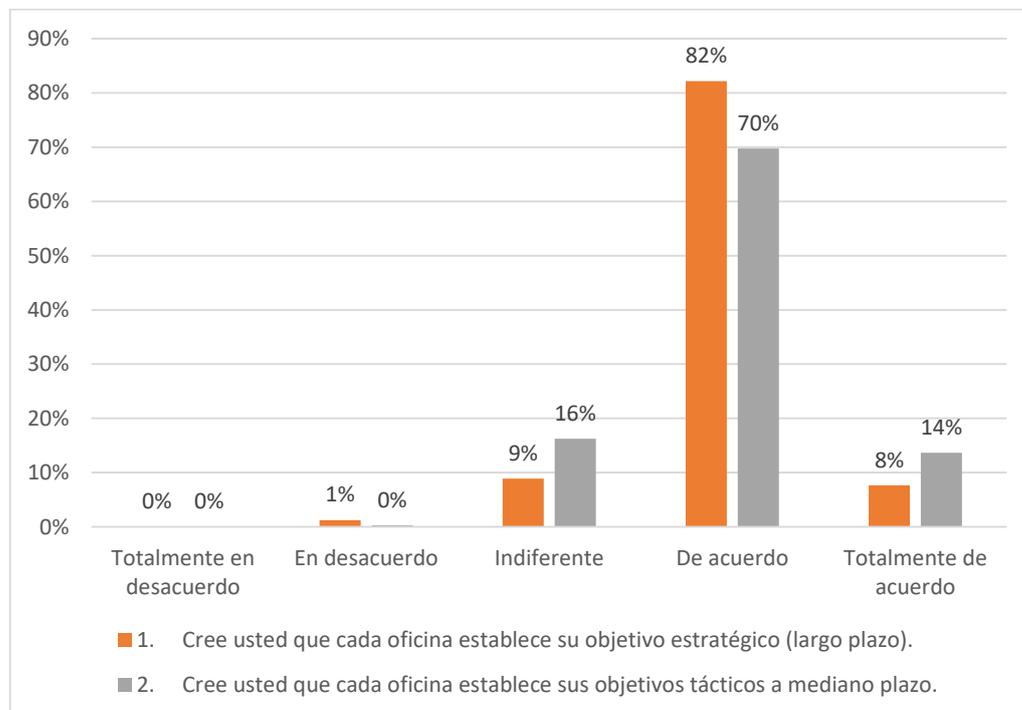
Descripción de los objetivos en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Cree usted que cada oficina establece su objetivo estratégico (largo plazo).	0	0%	4	1%	28	9%	258	82%	24	8%
2. Cree usted que cada oficina establece sus objetivos tácticos a mediano plazo.	0	0%	1	0%	51	16%	219	70%	43	14%
Promedio	0	0%	3	1%	40	13%	239	76%	34	11%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Variable Productividad Administrativa en la dimensión de los objetivos



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 6 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 76% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de los objetivos, por otro lado, tenemos que 13% que se muestra indiferente, 11% está totalmente de acuerdo, un 01% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

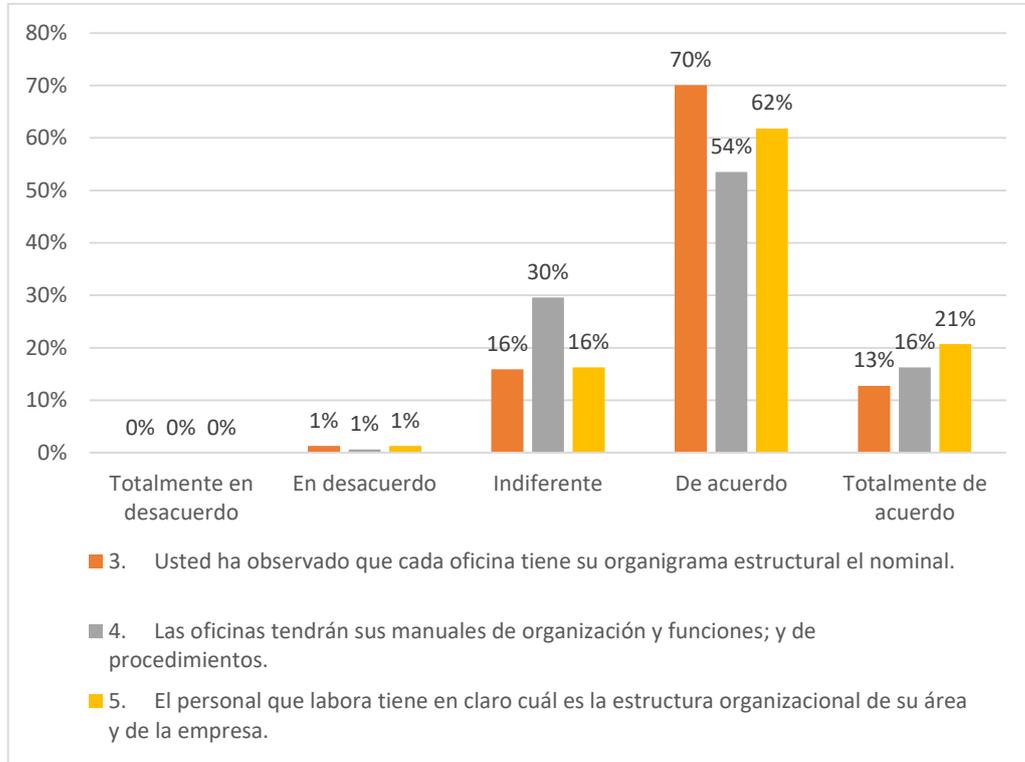
Descripción de la estructura administrativa en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	3. Usted ha observado que cada oficina tiene su organigrama estructural el nominal.	0	0 %	4	1 %	50	16 %	220	70 %	40
4. Las oficinas tendrán sus manuales de organización y funciones; y de procedimientos.	0	0 %	2	1 %	93	30 %	168	54 %	51	16 %
5. El personal que labora tiene en claro cuál es la estructura organizacional de su área y de la empresa.	0	0 %	4	1 %	51	16 %	194	62 %	65	21 %
Promedio	0	0 %	3	1 %	65	21 %	194	62 %	52	17 %

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

Variable Productividad Administrativa en la dimensión de estructura administrativa



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 7 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 62% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de estructura administrativa, por otro lado, tenemos que 21% que se muestra indiferente, 17% está totalmente de acuerdo, un 01% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 8

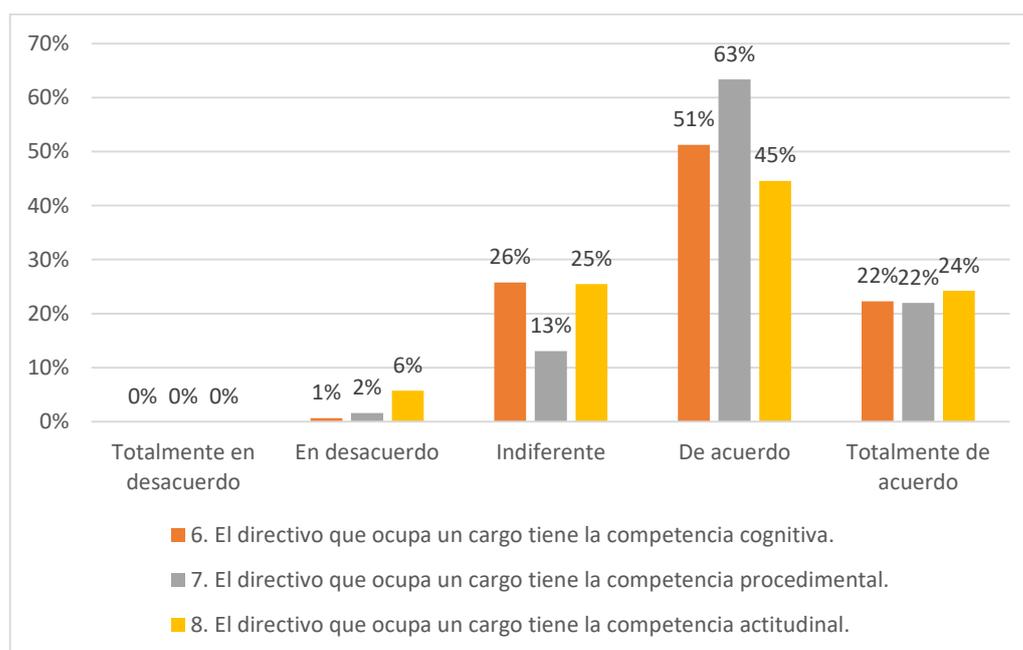
Descripción de la competencia en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6. El directivo que ocupa un cargo tiene la competencia cognitiva.	0	0%	2	1%	81	26%	161	51%	70	22%
7. El directivo que ocupa un cargo tiene la competencia procedimental.	0	0%	5	2%	41	13%	199	63%	69	22%
8. El directivo que ocupa un cargo tiene la competencia actitudinal.	0	0%	18	6%	80	25%	140	45%	76	24%
Promedio	0	0%	8	3%	67	21%	167	53%	72	23%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

Variable Productividad Administrativa en la dimensión de la competencia



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 8 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 53% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de la competencia, por otro lado, tenemos que 21% que se muestra indiferente, 23% está totalmente de acuerdo, un 03% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

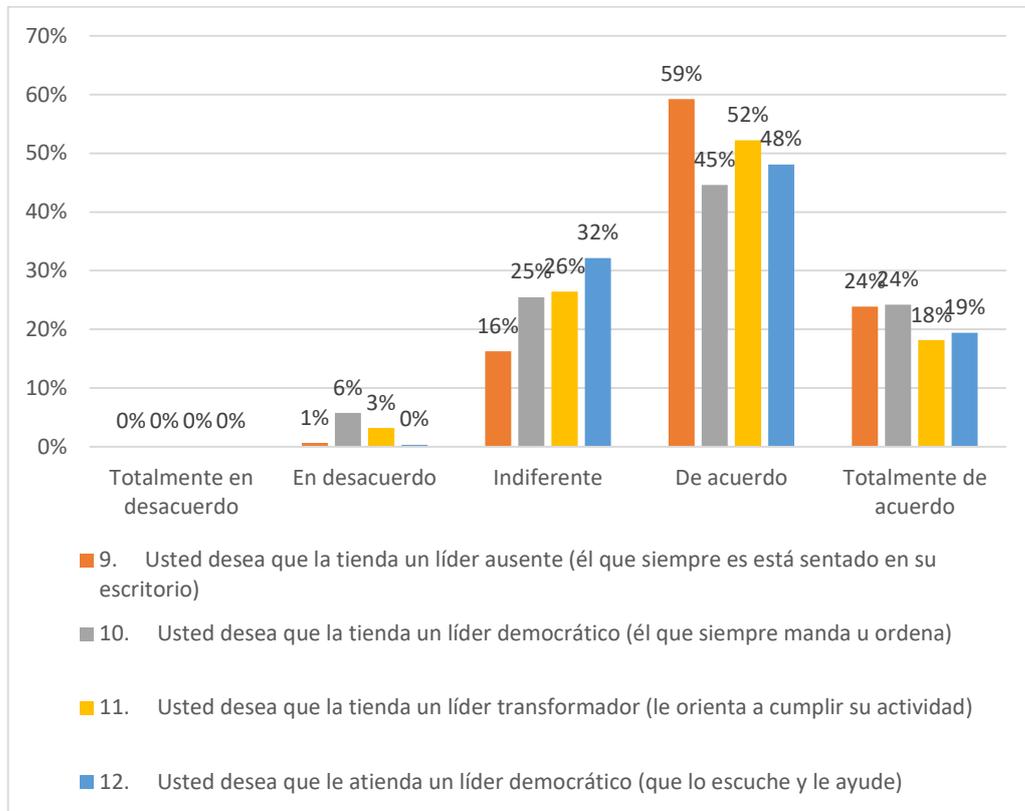
Descripción del liderazgo en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9. Usted desea que la tienda un líder ausente (él que siempre es está sentado en su escritorio)	0	0 %	2	1 %	51	16 %	186	59 %	75	24 %
10. Usted desea que la tienda un líder democrático (él que siempre manda u ordena)	0	0 %	18	6 %	80	25 %	140	45 %	76	24 %
11. Usted desea que la tienda un líder transformador (le orienta a cumplir su actividad)	0	0 %	10	3 %	83	26 %	164	52 %	57	18 %
12. Usted desea que le atienda un líder democrático (que lo escuche y le ayude)	0	0 %	1	0 %	101	32 %	151	48 %	61	19 %
Promedio	0	0 %	8	2 %	79	25 %	160	51 %	67	21 %

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9

Variable Productividad Administrativa en la dimensión del liderazgo



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 9 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 51% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión del liderazgo, por otro lado, tenemos que 25% que se muestra indiferente, 21% está totalmente de acuerdo, un 02% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

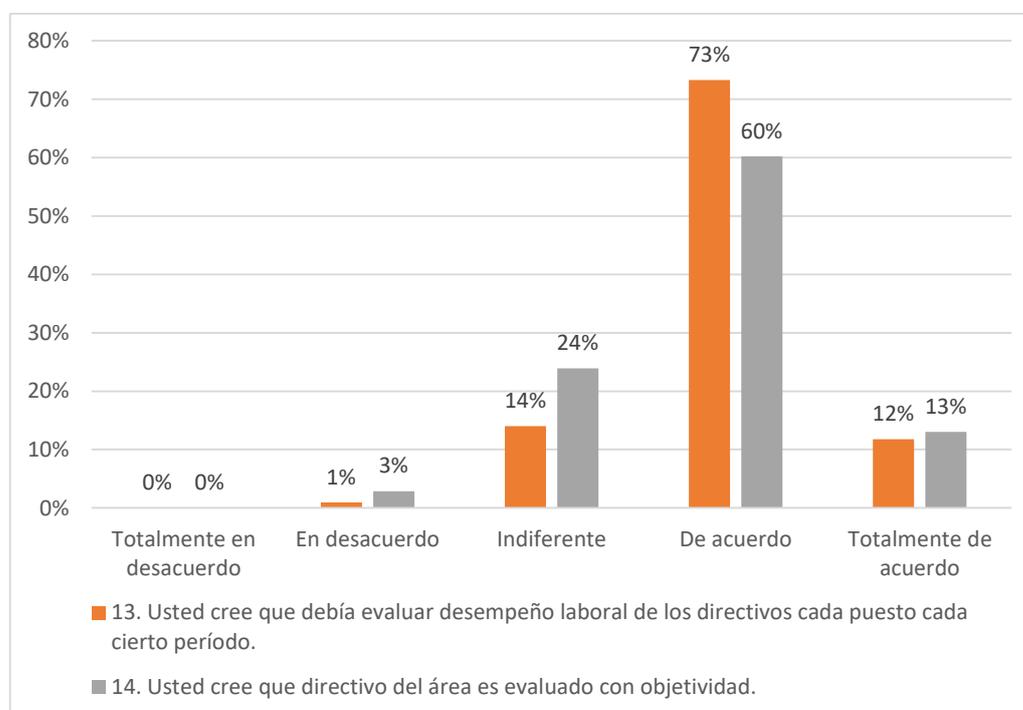
Descripción del desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13. Usted cree que debía evaluar desempeño laboral de los directivos cada puesto cada cierto período.	0	0%	3	1%	44	14%	230	73%	37	12%
14. Usted cree que directivo del área es evaluado con objetividad.	0	0%	9	3%	75	24%	189	60%	41	13%
Promedio	0	0%	6	2%	60	19%	210	67%	39	12%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

Variable Productividad Administrativa en la dimensión del desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 10 **Tabla 9** que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 67% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión del desempeño laboral, por otro lado, tenemos que 19% que se muestra indiferente, 12% está totalmente de acuerdo, un 02% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 11

Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Organizacional	,247	314	,000	,804	314	,000
Productividad Administrativa	,287	314	,000	,794	314	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia.

Podemos observar que la **Tabla 11**, nos brinda un sig de 0,000 considerando la prueba de Kolmogorov Smirnov, ya que contamos con una muestra de 314. Por lo tanto, comentamos que esta investigación no sigue una distribución normal, considerando usar la prueba estadística no paramétrica, seleccionando el Rho de Spearman como la ideal; lo cual significa que se rechazará la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada en primera instancia.

Comprobación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H: La gestión organizacional contribuye significativamente en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

H0: La gestión organizacional no contribuye significativamente en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

Tabla 12

Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las variables gestión organizacional y productividad administrativa

Correlaciones				
			Gestión Organizacional	Productividad Administrativa
Rho de Spearman	Gestión Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	314	314
	Productividad Administrativa	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	314	314

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

Fuente: Elaboración propia.

En la **Tabla 12** **Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, dio como resultado el coeficiente de 0.715 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva alta, por ello se procede a rechazar la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis que indica que la gestión organizacional contribuye significativamente en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

Comprobación de hipótesis específica 1

H1: La planeación influye significativamente en la determinación de los objetivos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

H0: La planeación no influye significativamente en la determinación de los objetivos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

Tabla 13

Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las dimensiones planeación y objetivos

Correlaciones				
			Planeación	Objetivos
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	314	314
	Objetivos	Coeficiente de correlación	,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	314	314
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

En la **Tabla 13** **Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, dio como resultado el coeficiente de 0.450 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva moderada, por ello se procede a rechazar la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis que indica que la planeación influye significativamente en la determinación de los objetivos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

Comprobación de hipótesis específica 2

H2: La organización determina el tipo de estructura organizacional que debe tener la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

H0: La organización no determina el tipo de estructura organizacional que debe tener la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

Tabla 14

Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las dimensiones organización y estructura organizacional

Correlaciones				
			Organización	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,461**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	314	314
	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	,461**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	314	314

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

Fuente: Elaboración propia.

En la **Tabla 14** **Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, dio como resultado el coeficiente de 0.461 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva moderada, por ello se procede a rechazar la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis que indica que la organización determina el tipo de estructura organizacional que debe tener la

Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao
2021.

Comprobación de hipótesis específica 3

H3: La integración de personas debe reunir ciertos requisitos para asumir un cargo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

H0: La integración de personas debe reunir ciertos requisitos para asumir un cargo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

Tabla 15

Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las dimensiones integración de personas y cargo

Correlaciones				
			Integración de personas	Cargo
Rho de Spearman	Integración de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	314	314
	Cargo	Coeficiente de correlación	,476**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	314	314

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

Fuente: Elaboración propia.

En la **Tabla 15**, dio como resultado el coeficiente de 0.476 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva moderada, por ello se procede a rechazar la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis que indica que la integración de personas debe reunir ciertos requisitos para asumir un cargo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

Comprobación de hipótesis específica 4

H4: Cumplimiento de requisitos para los que ocupan o dirigen las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

H0: El no cumplimiento de requisitos para los que ocupan o dirigen las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

Tabla 16

Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las dimensiones cumplimiento de requisitos relacionado con el cargo

Correlaciones				
			Cumplimiento de requisitos	Cargo
Rho de Spearman	Cumplimiento de requisitos	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	314	314
	Cargo	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	314	314

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

Fuente: Elaboración propia.

En la **Tabla 16**, dio como resultado el coeficiente de 0.571 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva moderada, por ello se procede a rechazar la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis que indica el cumplimiento de requisitos para los que ocupan o dirigen las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

Comprobación de hipótesis específica 5

H5: Es necesario establecer estándares de control para conocer el desempeño laboral del personal que trabajan en las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

H0: No es necesario establecer estándares de control para conocer el desempeño laboral del personal que trabajan en las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

Tabla 17

Aplicación del estadístico Correlación Rho de Spearman de las dimensiones estándares de control y desempeño laboral

Correlaciones				
			Estándares de control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estándares de control	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	314	314
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	314	314

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

Fuente: Elaboración propia.

En la **Tabla 17**, dio como resultado el coeficiente de 0.559 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva moderada, por ello se procede a rechazar la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis que indica es necesario establecer estándares de control para conocer el desempeño laboral del personal que trabajan en las oficinas de la

Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao
2021.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

En cuanto al análisis descriptivo e inferencias se obtuvieron los siguientes resultados:

En cuanto a la variable gestión organizacional, tenemos a la dimensión planeación, donde el mayor porcentaje en promedio obtenido es 66% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de planeación, por otro lado, tenemos que 22% que se muestra indiferente, 11% está totalmente de acuerdo, un 01% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

En cuanto a la dimensión organización, donde el mayor porcentaje en promedio obtenido es 53% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de organización, por otro lado, tenemos que 34% que se muestra indiferente, 13% está totalmente de acuerdo, un 01% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

En cuanto la dimensión integración de personas, donde el mayor porcentaje en promedio obtenido es 57% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de integración de personas, por otro lado, tenemos que 25% que se muestra indiferente, 15% está totalmente de acuerdo, un 03% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

En cuanto la dimensión dirección, donde el mayor porcentaje en promedio obtenido es 58% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de dirección, por otro lado, tenemos que 23% que se muestra indiferente, 15% está totalmente de acuerdo, un 03% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

En cuanto la dimensión control, donde el mayor porcentaje en promedio obtenido es 55% dando referencia a que los estudiantes se encuentran de acuerdo ante los ítems de la dimensión de control, por otro lado, tenemos que 26% que se muestra indiferente, 14% está totalmente de acuerdo, un 05% está en desacuerdo, y un 0% está totalmente en desacuerdo.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Paredes (2011) de la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador, realizó una investigación llamada "Sistemas de Gestión Administrativa y su incidencia en la Productividad de la Mecánica de Transmisiones Solís de la Ciudad de Ambato". Donde concluyó que la mecánica no está cumpliendo con las metas y objetivos, por lo que le impide satisfacer sus propias necesidades y las de sus clientes. En la actualidad, lograr la plena "satisfacción del cliente" es un requisito indispensable para ganarse un lugar en la "mente" de los clientes y por ende, en el mercado meta.

Erazo (2016) con la investigación titulada "La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la compañía agrícola COAMU S.A." en la Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Donde concluyó que el gerente administrativo señala que no se están cumpliendo con los objetivos establecidos, porque no se ha concluido con el equipo y tecnología necesaria para el procesamiento de las cajas de banano producidas para la exportación. En cuanto, la producción agrícola obtenida es de alta calidad; porque se aplican ciclos de fumigación y fertilización de acuerdo con las recomendaciones fitosanitarias y agrónomas.

Quiñonez (2018) de la Universidad César Vallejo comenta en su investigación titulada "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018", concluyó que la Gerencia Municipal asumir las responsabilidades que le compete afín de liderar el cumplimiento de cada etapa del Proceso administrativo como son: Planificación, Organización,

Dirección y Control lo cual conllevara a optimizar la calidad de servicios y por consiguiente se llegaran a cumplir los objetivos operativos y estratégicos establecidos desde la Programación Multianual, seguimiento y evaluación de resultados, de manera eficiente.

Facho (2017) de la Universidad César Vallejo, en su investigación “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016”, concluyó que la investigación fue que el nivel es regular de gestión administrativa y que existe una relación directa y significativa entre la Productividad laboral de los trabajadores en la SOF de la Municipalidad de Lima, 2016, que no es lo óptimo, y que su incidencia influye si se implementa y se aplica adecuadamente para mejorar el rendimiento laboral.

6.3. Responsabilidad ética

La ética de la investigación implica responsabilidad y valores en cuanto a los proyectos a realizar, puesto la finalidad de toda investigación es solucionar, mejorar e implementar posibles respuestas ante problemáticas de empresas e instituciones públicas y privadas.

La responsabilidad es un valor importante y ello conlleva al investigador a tomar coherencia y versatilidad en la estructura del proyecto de investigación; ante ello, cómo autores tomamos total responsabilidad de cumplir con las directivas de la Universidad Nacional del Callao y la Facultad de Ciencias Administrativas, respetando los lineamientos y procedimientos otorgados. A su vez, existe el compromiso en respetar los conceptos brindados por los diversos autores referenciales, y citarlos con total transparencia, con la finalidad de aportar información de valor.

VII. CONCLUSIONES

1. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman da como resultado el coeficiente de 0.715 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva alta, al aceptar la hipótesis que indica que la gestión organizacional contribuye significativamente en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.
2. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman da como resultado el coeficiente de 0.450 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva moderada, al aceptar la hipótesis que indica que la planeación influye significativamente en la determinación de los objetivos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.
3. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman da como resultado el coeficiente de 0.461 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva moderada, al aceptar la hipótesis que indica que la organización determina el tipo de estructura organizacional que debe tener la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.
4. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman da como resultado el coeficiente de.476 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva moderada, al aceptar la hipótesis que indica que la integración de personas debe reunir ciertos requisitos para asumirá un cargo

de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

5. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman da como resultado el coeficiente de 0.571 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva moderada, al aceptar la hipótesis que indica el cumplimiento de requisitos para los que ocupan o dirigen las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

6. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman da como resultado el coeficiente de 0.559 y un sig. (bilateral) de 0,000 el cual es menor a 0.05, por lo que podemos afirmar que la influencia entre las variables es directa y su grado es de correlación positiva moderada, al aceptar la hipótesis que indica es necesario establecer estándares de control para conocer el desempeño laboral del personal que trabajan en las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda establecer una política donde se cumpla las normas y categoría relacionada a la gestión organizacional y productividad administrativa permitiendo de esta manera que los cargos ocupados por el responsable reúna el perfil requerido en la Facultad de Ciencias Administrativas.
2. Se recomienda establecer una planeación anual y semestral con las diferentes unidades académicas y administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas, para esto se debe formar un comité que supervise los acuerdos planteados en el consejo de facultad.
3. Se recomienda la reunión interna con todos los colaboradores de la Facultad de Ciencias Administrativas, con la finalidad de recopilar información relacionada con su desempeño, esto permitirá establecer políticas funcional y estructural.
4. Se recomienda que la persona que ocupa un cargo directivo en la Facultad de Ciencias Administrativas reúna ciertas competencias, procedimental y actitudinal, para lograr lo establecido en la planeación.
5. Se recomienda que se cumplan las normas establecidas por la Universidad, pero además la persona responsable de cada oficina debe de tener competencias y vocación de servicio que permita lograr los objetivos de la Facultad de Ciencias Administrativas.
6. Se recomienda pedir información al comité de la Facultad de Ciencias Administrativas para evaluar el desempeño laboral de su gestión, y poder hacer una retroalimentación.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arbaiza, L. (2016). *Cómo elaborar tesis de graco*. Perú: Editorial ESAN.
- Certo, S. (2005). *Administración Moderna*. Colombia: Editorial Printice Hall.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Erazo, E. (2016). La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la compañía agrícola COAMU S.A. *grado de licenciado*. Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7988/1/TTUACE-2016-AE-CD00041.pdf>
- Facho, J. (2017). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016. *Grado de maestro*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, S. (2015). Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas Jinotega. *Grado de maestría*. Inuversidad NAcional Autonoma de Nicaragua, Managua, Maragalpa. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- García, G., & Vera, M. (2016). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad laboral de la empresa EPSSA S.R.L. Funeraria "Mello", de la ciudad de Tarapoto, durante el primer semestre del 2015. *grado de licenciado*. Universidad NAcional de San Martin, Tarapoto. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2847/ADMINISTRACION%20-%20Gino%20Ra%C3%BAI%20Garc%C3%ADa%20Loyola%20%26%20Michael%20Jhonatan%20Vera%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. México: McGrawHill.

- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill.
- Naghi, M. (2000). *Metodología de la Investigación en Administración, contraloría, economía*. México: Editorial Limusa.
- Paredes, D. (2011). Sistema de Gestión Administrativa y su incidencia en la productividad de la mecánica de transmisiones solís de la ciudad Ambato. *grado de licenciado*. Universidad técnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1404/1/509%20ING.pdf>
- Quiñonez, R. (2018). Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018. *grado para optar maestría*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500>.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Sisk, H., & Sverdlik, M. (2000). *Administración y gerencia de empresas*. Puerto Rico: South Western Publishing CO.

ANEXOS:

Anexo N°1

TÍTULO: GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO 2021.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><u>Problema general</u> ¿Cómo influye la gestión organizacional en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021?</p> <p><u>Problemas específicos</u> P1: ¿De qué manera la planeación influye en la determinación de los objetivos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021? P2: ¿De qué modo la organización contribuye con la estructura organizacional de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021? P3: ¿De qué forma la integración de personas debe reunir ciertos requisitos para asumir cargos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021? P4: ¿Qué requisitos debe tener las personas que ocupa un cargo y dirige las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Investigar como la gestión organizacional influye en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> O1: Definir de qué manera la planeación influye en la determinación de los objetivos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021. O2: Proponer que la organización establezca el tipo de estructura organizacional que debe tener la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021. O3: Definir de que forma la integración de personas debe reunir ciertos requisitos para asumir cargos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021. O4: Establecer los requisitos que deben tener las personas que ocupan o dirigen las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.</p>	<p><u>Hipótesis general</u> La gestión organizacional contribuye en la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> H1: La planeación influye en la determinación de los objetivos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021. H2: La organización determina el tipo de estructura organizacional que debe tener la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021. H3: La integración de personas debe reunir ciertos requisitos para asumir un cargo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021. H4: Cumplimiento de requisitos para los que ocupan o dirigen las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.</p>	<p><u>Variable Independiente</u> X: Gestión Organización</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organigrama • Integración de personas • Dirección • Control <p><u>Variable Dependiente</u> Y: Productividad Administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos administrativos • Estructura administrativa • Competencias • Liderazgo • Desempeño laboral 	<p><u>Tipo de Investigación</u> Aplicada</p> <p><u>Diseño de Investigación</u> No experimental</p> <p><u>Método de Investigación</u> Descriptivo</p> <p><u>Población y Muestra</u> Población: 1711 estudiantes Muestra: 314 estudiantes</p> <p><u>Técnicas e Instrumentos</u> a. Técnicas: <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta b. Instrumentos <ul style="list-style-type: none"> • Fichas • Guía de cuestionario </p>

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>P5: ¿Qué estándares se debe considerar en el control para conocer el desempeño laboral del personal que trabajan en las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021?</p>	<p>O5: Verificar lo planeado con los resultados obtenidos en el desempeño laboral del personal que trabajan en las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.</p>	<p>H5: Es necesario establecer estándares de control para conocer el desempeño laboral del personal que trabajan en las oficinas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao 2021.</p>		



Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO
INSTRUMENTO PARA GESTIÓN ORGANIZACIONAL



Instrucciones:

La presente técnica tiene por finalidad recoger información de interés relacionada con la gestión organizacional de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional del Callao- 2021.

Marca con un aspa (X) la alternativa que considera correcta.

Escala Valorativa

Rango	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente en acuerdo
Escala	T.D.	E.D.	I.	D.A	T.A.

Escala de Análisis de Gestión Organizacional

N°	ITEM	Escala Valorativa				
		T.D.	E.D.	I.	D.A	T.A.
PLANEACIÓN						
01	Los programas que realiza cada oficina de la Facultad de Ciencias Administrativas son claros y sencillos.					
02	Los procedimientos administrativos de cada oficina de la Facultad de Ciencias Administrativas son claros y se cumple.					
03	La política de cada directivo (profesor) que ocupa el cargo son ejecutados con eficiencia y eficacia.					
04	El directivo (profesor) sabe estrategias para resolver problemas administrativos.					
ORGANIZACIÓN						
05	Los directivos (profesores) tienen autoridad en conducir su oficina.					

06	Los directivos (profesor) asume con responsabilidad sus funciones.					
07	Los directivos (profesor) sabe delegar.					
INTEGRACIÓN DE PERSONAS						
08	Todos o algunos directivos reúnen el perfil para ocupar el cargo de una oficina de la Facultad de Ciencias Administrativas.					
09	La selección del directivo se realiza mediante proceso técnicos o por cuestión político.					
DIRECCIÓN						
10	El directivo (profesor) sabe comunicación eficiente y eficazmente.					
11	Motiva al alumno para seguir o cumplir con un trámite.					
12	Considera al directivo (profesor) un líder en cumplir sus funciones.					
CONTROL						
13	Se evalúa el desempeño directivo, mediante estándares.					
14	Cree usted que se realiza una comparación una programado con lo ejecutado por parte de la autoridad de la Facultad de Ciencias Administrativas.					



CUESTIONARIO
INSTRUMENTO PARA PRODUCTIVIDAD ADMINISTRATIVA



Instrucciones:

La presente técnica tiene por finalidad recoger información de interés relacionada con la productividad administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional del Callao- 2021.

Marca con un aspa (X) la alternativa que considera correcta.

Escala Valorativa

Rango	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente en acuerdo
Escala	T.D.	E.D.	I.	D.A	T.A.

Escala de Análisis de Productividad Administrativa

N°	ITEM	Escala Valorativa				
		T.D.	E.D.	I.	D.A	T.A.
OBJETIVOS						
01	Cree usted que cada oficina establece su objetivo estratégico (largo plazo).					
02	Cree usted que cada oficina establece sus objetivos tácticos a mediano plazo.					
ESTRUCTURA						
03	Usted ha observado que cada oficina tiene su organigrama estructural el nominal.					
04	Las oficinas tendrán sus manuales de organización y funciones; y de procedimientos.					
05	El personal que labora tiene en claro cuál es la estructura organizacional de su área y de la empresa.					
COMPETENCIAS						

06	El directivo que ocupa un cargo tiene la competencia cognitiva.					
07	El directivo que ocupa un cargo tiene la competencia procedimental.					
08	El directivo que ocupa un cargo tiene la competencia actitudinal.					
LIDERAZGO						
09	Usted desea que la tienda un líder ausente (él que siempre es está sentado en su escritorio)					
10	Usted desea que la tienda un líder democrático (él que siempre manda u ordena)					
11	Usted desea que la tienda un líder transformador (le orienta a cumplir su actividad)					
12	Usted desea que le atienda un líder democrático (que lo escuche y le ayude)					
DESEMPEÑO LABORAL						
13	Usted cree que debía evaluar desempeño laboral de los directivos cada puesto cada cierto período.					
14	Usted cree que directivo del área es evaluado con objetividad.					

Anexo N°3: Base de datos

	V1														V2													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
2	4	5	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3
6	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
7	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
8	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3
9	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
10	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
12	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
14	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
17	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3
18	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
20	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
21	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
23	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
24	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4

55	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
58	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
59	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
60	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
61	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
62	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4
65	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4
66	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
67	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
68	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
69	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
70	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
71	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
72	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4
74	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
75	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
77	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3
78	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
79	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
80	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3
81	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
82	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
83	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5

84	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
85	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
86	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
87	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
88	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
89	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
90	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
91	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	
92	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
93	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	
94	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	
95	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
96	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
97	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	
98	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
99	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
100	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	
101	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	
102	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
103	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	
104	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	
105	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	
106	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3		
107	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3		
108	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
109	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
110	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
111	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
112	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	

113	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4												
114	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5							
115	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3								
116	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3								
117	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3								
118	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5								
119	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4								
120	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4				
121	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4				
122	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3					
123	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
124	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
125	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4				
126	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4			
127	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
128	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
129	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
130	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
131	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
132	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
133	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
134	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
135	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
136	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3		
137	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
138	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
139	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
140	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
141	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
173	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3		
174	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
175	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
176	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4		
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
179	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
180	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
181	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
182	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	
183	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	
184	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	
185	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	
186	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	
187	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
188	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
189	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
190	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
191	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
192	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
193	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
194	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
195	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
196	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
197	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
198	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
199	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2

229	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4
230	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
231	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
232	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	
233	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
234	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
235	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
236	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
237	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
238	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
239	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
240	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
241	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4
242	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
243	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
244	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
245	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
246	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
247	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
248	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
249	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
250	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
251	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
252	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
253	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	
254	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
255	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
256	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
257	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

287	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2
288	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
289	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
290	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
291	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
292	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
293	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
294	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
295	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
296	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
297	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
298	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
299	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
300	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
301	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
302	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
303	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
304	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
305	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
306	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
307	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
308	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
309	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
310	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
311	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
312	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2
313	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
314	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4