

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Mater del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Gestión organizativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la
Universidad Nacional Autónoma de Huanta**

Presentada por

Ana Silvia Vasquez Najarro

Asesor

Dr. Rubén José Mora Santiago

Para optar al grado Académico
de Maestro en Administración
con Mención en Gestión Pública

Línea de investigación: Gestión pública

Lima - Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
 Enrique Guzmán y Valle
 "Alma Mater del Magisterio Nacional"



ESCUELA DE POSGRADO WALTER PEÑALOZA RAMELLA
 DIRECCIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dr. Mario Florentino TELLO VEGA, Dr. Luis Magno BARRIOS TINOCO, Dr. Juan Carlos VALENZUELA CONDORI y Dr. Rubén José MORA SANTIAGO;

De conformidad al Reglamento para Optar al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**, aprobado mediante la Resolución N° 2690-2017-R-UNE del 31 de agosto del 2017.

De conformidad a la adecuación del Grado Académico de Magister por **Maestro**, aprobado mediante la Resolución N° 2262-2016-R-UNE del 23 de agosto del 2016.

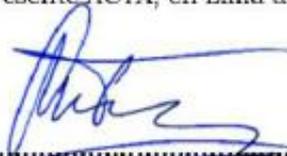
La candidata al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**, con mención en **GESTIÓN PÚBLICA**.

Doña **Ana Silvia VASQUEZ NAJARRO**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **GESTIÓN ORGANIZATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA**.

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formuladas por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de Sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Aprobada con 17 (Diecisiete) Muy Buena

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en Lima a los dos días del mes de febrero del año dos mil veintidós.


 Dr. Mario Florentino TELLO VEGA
 Presidente del Jurado


 Dr. Luis Magno BARRIOS TINOCO
 Jurado


 Dr. Juan Carlos VALENZUELA CONDORI
 Jurado


 Dr. Rubén José MORA SANTIAGO
 Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional



ESCUELA DE POSGRADO
Comisión Permanente de Grados

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 1068 -2023-CPG-EP-UNE

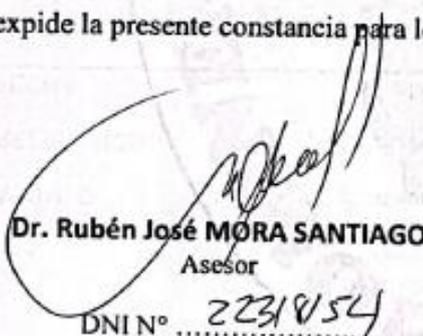
El presidente de la Comisión Permanente de Grados de la Escuela de Posgrado

Hace Constar que:

La tesis titulada *Gestión organizativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta*, de Ana Silvia VASQUEZ NAJARRO, ha sido sometido en su versión final, al software Turnitin y obtuvo un porcentaje del 20% de Similitud con otras fuentes verificables, lo cual garantiza su originalidad e integridad académica. Asimismo; se comprobó la existencia de la constancia del corrector de estilo de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

La Molina, 14 de diciembre del 2023

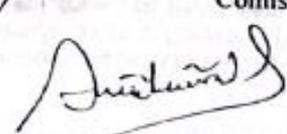

Dr. Rubén José MORA SANTIAGO

Asesor

DNI N° 22318154



Dr. José Raúl CORTEZ BERROCAL
Presidente
Comisión Permanente de Grados de EPG
DNI N° 06619654


Ana Silvia VASQUEZ NAJARRO

Autor

DNI N° 47290802.....

Dedicatoria

A mi familia

Reconocimientos

A la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle" ubicada en La Cantuta. Alma Mater, institución de posgrado donde recibí mi educación. A mis instructores de la Sección de Maestría, quienes me ayudaron a desarrollarme intelectualmente y me mostraron la importancia de la verdadera maestría. A mis compañeros de estudio, con quienes he vivido experiencias maravillosas.

Tabla de contenido

Caratula.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimiento.....	iv
Tabla de contenido	v
Lista de tablas.....	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción	xii
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	14
1.1. Determinación del problema	14
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3. Objetivos: generales y específicos.....	16
1.3.1 Objetivos generales	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4. Importancia y alcance de la investigación	16
Capítulo II. Marco Teórico.....	17
2.1 Antecedentes del estudio	17
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	17
2.1.2 Antecedentes internacionales	20
2.2 Bases teóricas	23

2.2.1 Gestión organizativa.....	23
2.2.2 Desempeño laboral.....	24
2.3 Definición de términos básicos	27
Capítulo III. Hipótesis y variables.....	34
3.1 Hipótesis.....	34
3.1.1 Hipótesis General	34
3.2.1 Hipótesis Específicos.....	34
3.2. Variables.....	35
3.3. Operacionalización de Variables	36
Capítulo IV. Metodología	39
4.1. Enfoque de investigación	39
4.2. Tipo de investigación	39
4.3. Diseño de la investigación.....	40
4.4. Método de investigación.....	40
4.5. Población y muestra.....	40
4.5.1 Población	40
4.5.2 Muestra.....	40
4.6. Técnicas e Instrumentos recolección de Datos.....	42
4.6.1 Técnicas.....	42
4.6.2 instrumentos	42
4.7. Tratamiento estadístico de los datos.....	43
Capítulo V. Resultados	44
5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	44
5.1.1 Validez de los instrumentos.	46

5.1.2. Confiabilidad de los instrumentos	47
5.2. Presentación y análisis de los resultados	49
5.3. Discusión de resultados	83
Recomendaciones	87
Referencias	88
Apéndices	91
Apéndice A.	92

Lista de tablas

Tabla 1. Resumen del procesamiento de los casos	31
Tabla 2. Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach.....	31
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad	37
Tabla 4. Resumen del procesamiento de los casos	39
Tabla 5. Resultado: Frecuencia de la dimensión dirección y control.....	65
Tabla 6. Resultado: Frecuencia gestión de recursos humanos	66
Tabla 7. Cuadro comparativo entre las dos dimensiones de la variable gestión organizacional.....	67
Tabla 8. Resultado: Frecuencia de la dimensión orientación a resultados	68
Tabla 9. Resultado: Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo	69
Tabla 10. Resultado: Frecuencia de la dimensión organización de las tareas.....	70
Tabla 11. Resultado: Frecuencia de la dimensión orientación al usuario	71
Tabla 12. Resultado: Cuadro comparativo entre las cuatro dimensiones de la variable desempeño laboral	72
Tabla 13. Resumen del procesamiento de los casos	67
Tabla 14. Pruebas de chi-cuadrada	70
Tabla 15. Resumen del procesamiento de los casos	79
Tabla 16. Pruebas de chi-cuadrada	74
Tabla 17. Resumen del procesamiento de los casos	74

Lista de figuras

Figura 1. dirección y control	65
Figura 2. gestión de recursos humanos.....	66
Figura 3. gestión organizacional.....	67
Figura 4. orientación a resultados.....	68
Figura 5. trabajo en equipo	69
Figura 6. organización de las tareas.....	70
Figura 7. orientación al usuario	71
Figura 8. desempeño laboral.....	72

Resumen

El enfoque principal de este estudio fue examinar la relación entre la gestión organizativa y el rendimiento laboral de los empleados en la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Se partió de la premisa de que existe una correlación significativa entre el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta y la gestión organizativa. La muestra utilizada en este estudio consistió en 47 empleados administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, mientras que la población total comprendía 54 administrativos pertenecientes a la misma institución.

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach siguiendo estos pasos:

En una primera instancia, se optó por una muestra piloto compuesta por 20 trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta para evaluar la confiabilidad del cuestionario de gestión organizacional. Esta muestra se utilizó para determinar el nivel de confiabilidad.

Seguidamente, mediante el uso del software SPSS para un análisis preciso, se estimó la confiabilidad utilizando la consistencia interna de Cronbach. El análisis y la conclusión derivada indican que existe una relación significativa entre la gestión organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Dado que la prueba de chi-cuadrado arrojó un valor de 39.236, es decir, dentro del intervalo de $13.848 \leq X \leq 36.415$, este valor se sitúa en la región de rechazo, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula y favorece la hipótesis alternativa.

Palabras claves: Gestión organizativa, desempeño laboral.

Abstract

The relationship between organizational management and the job performance of employees of the National Autonomous University of Huanta was the main topic that this study attempted to address. It was assumed that the job performance of the workers of the National Autonomous University of Huanta and organizational management were significantly correlated. In this study, the sample was made up of 47 administrative workers from the National Autonomous University of Huanta, while the population was made up of 54 administrative workers from the same institution.

To establish the reliability of the instruments, Cronbach's alpha coefficient was used through the following steps.

to. First, a pilot sample of 20 workers from the National Autonomous University of Huanta was selected to evaluate the reliability of the organizational management questionnaire. It was then used to determine the level of reliability.

b. Next, using SPSS software to analyze and accurately determine the result, reliability was estimated using Cronbach's internal consistency. The analysis and the conclusion obtained indicate that there is a significant relationship between organizational management and the work performance of the workers of the National Autonomous University of Huanta. Given that the chi-square test gave a value of 39,236 - that is, between $13,848 \leq X \leq 36.415$ -, the value falls within the rejection region, ruling out the acceptance of the null hypothesis and favoring the alternative.

Keywords: Organizational management, job performance.

Introducción

Este estudio se realizó en respuesta a las tendencias emergentes del mercado laboral en relación con la mejora de la gestión organizativa, que es crucial para preservar el crecimiento, la estabilidad y el desarrollo humano de la organización, así como para mejorar el conjunto de conocimientos y habilidades. Capacitar a cada empleado para afrontar los obstáculos diarios en el trabajo -en este ejemplo, la Universidad Nacional Autónoma de Huanta- significa que toda organización necesita contar con un capital humano que tenga en cuenta la conexión entre el entorno laboral y el rendimiento de los empleados. El término "clima organizativo" se refiere a un conjunto polifacético de factores que representan el modo en que una organización estructura la gestión del capital humano y facilita la mejora de los factores relacionados con el trabajo, la comunicación interna, la autorrealización (el estadio psicológico más elevado para los seres humanos) y las condiciones laborales. También ayuda a fomentar el desarrollo de los puntos fuertes de la organización y a mejorar la rentabilidad a largo plazo. Esta investigación consta de cinco capítulos:

- a) La primera está dedicada al planteamiento del problema y abarca su formulación e identificación, así como la importancia, el alcance y las limitaciones de la investigación. También presenta los objetivos, tanto generales como específicos.
- b) El marco teórico, que constituye la segunda sección, introduce, examina y apoya las teorías sobre el desarrollo profesional del profesorado y la asistencia pedagógica. Además, muestra investigaciones anteriores sobre cada variable que sugieren una conexión.
- c) Las hipótesis generales y específicas, así como las variables y su correspondiente operacionalización, se describen en el tercer capítulo.

d) La metodología de la investigación, que incluye el enfoque, el nivel, el tipo, el diseño, la población y la muestra del estudio, así como los métodos e instrumentos utilizados para la recogida de datos y el análisis estadístico aplicado, se describe en el cuarto capítulo.

e) Los resultados de la investigación se presentan en la quinta sección, en la que también se analiza la validez y fiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio, así como la presentación y el análisis de los datos recogidos.

A continuación, se lleva a cabo una discusión basada en el material desarrollado. Por último, se ofrecen las conclusiones del estudio, junto con algunas sugerencias para mejorar la productividad en el trabajo.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1.Determinación del problema

La revista Mundo Ejecutivo (RME, 2017) indica que la gestión administrativa hoy en día es indispensable para poder direccionar las actividades de hacia las personas que laboran, es reconocido como la tendencia entre las herramientas que gestionan las instituciones pues lo determinan como, el mayor activo valioso e importante en toda institución; Por otra parte la revista Tendencias Estratégicas (RTE, 2010), informa que la gestión organizacional es fundamental para los trabajadores, teniendo un gran impacto en la productividad y la satisfacción de los mismos que pertenecen dentro de una institución.

En 2015 se realizó en España un estudio para conocer mejor el bienestar y la motivación de los trabajadores en Europa. El estudio, realizado por Edenred-Ipsos, reveló que el 41 % de los trabajadores no está satisfecho con el equilibrio entre su vida personal y profesional, el 31 % no está satisfecho con su salario actual y el 30 % afirma que su motivación en el trabajo está disminuyendo. Las razones por las que los trabajadores cambian de trabajo son porque buscan nuevas motivaciones porque no se sienten útiles, el

trabajo que hacen para la empresa no tiene sentido para ellos y no se sienten valorados profesionalmente. Otra razón por la que los trabajadores cambian de trabajo es porque buscan nuevas oportunidades. Expansión (2016).

Ubicándonos en la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, se detalla que es una Universidad nueva que viene funcionando administrativamente desde el año 2013, donde se inició con un mínimo de personal administrativo (5 trabajadores) y que fueron aumentando el personal administrativo paulatinamente hasta la actualidad; lo cual se detalla que durante esta corta vida institucional, la Universidad Nacional Autónoma de Huanta logró varios objetivos institucionales, donde lo más resaltante es el licenciamiento otorgado por la SUNEDU; Por lo cual, en el presente documento se plantea investigar de cómo está organizada la Universidad mediante la gestión Organizativa y cuál es el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, y si estos últimos lograron cumplir con los objetivos institucionales a través de una gestión organizativa; por lo tanto, se plantea la siguiente interrogante; ¿Cómo la Gestión Organizativa incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la universidad Nacional Autónoma de Huanta?

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la Gestión Organizativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y control de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta?

¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión de recursos humanos de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta?

1.3. Objetivos: generales y específicos

1.3.1 Objetivos generales

Determinar la relación entre la Gestión Organizativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión dirección y control de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Establecer la relación entre la dimensión gestión de recursos humanos de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

1.4. Importancia y alcance de la investigación

1.4.1. Importancia

Esta investigación es importante ya que con la información obtenida se podrá mejorar la gestión organizativa y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

1.4.2. Alcance

Los resultados del proyecto de investigación darán mejora y satisfacción laboral de los administrativos de la gestión organizativa y las mejoras del desempeño laboral en la institución.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 *Antecedentes internacionales*

Azogue (2015) en su tesis de Pre-Grado *El desarrollo Organizacional y el Desempeño Laboral en el personal de la empresa Nevado Roses Ecuador del Cantón Salcedo, Provincia De Cotopaxi* de la Universidad Técnica De Ambato Ecuador 2015. Indico El objetivo general del presente estudio es crear un manual de estrategia para el personal de la empresa Nevado Roses Ecuador en Salcedo, provincia de Cotopaxi, para fortalecer el desarrollo organizacional y mejorar el desempeño laboral. Con 35 empleados en la parte administrativa y 80 empleados en la sección operativa, respectivamente, se utilizó la entrevista como técnica de recolección de datos para determinar el enfoque adecuado sobre el tema que la empresa proponía. Como conclusión, la presente investigación revela que la aplicación de estrategias es en gran medida ineficaz, lo que repercute en los respectivos puntos fuertes y débiles de la empresa. El presente estudio nos

da la posibilidad de abordar el tema, favoreciendo las políticas e intereses que la empresa en estudio presenta.

Villafuerte (2010) en su tesis de Pre-grado *Estructura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la Clínica Popular* de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador 2010. Indico El objetivo general del presente estudio es desarrollar un modelo de estructura organizativa que permita mejorar el rendimiento de la plantilla de Clínica Popular. En donde se hizo una demostración a 24 empleados de la empresa como parte de una investigación sobre el desarrollo de estructuras organizacionales para un mejor desempeño laboral. Siendo un estudio descriptivo que se centró en identificar la relación entre la variable independiente de la estructura organizacional y el desempeño dependiente del trabajador. Finalmente, se determinó que la empresa no mantiene una estructura organizacional que sirva a sus intereses en términos de desempeño laboral, a la vez que realiza una gestión administrativa deficiente. A través de los resultados del presente estudio, que proporciona una guía para el análisis de la gestión organizativa, podemos evaluar la importancia de estas conclusiones.

Cevallos (2013) en su Tesis de Pregrado de *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013* de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ciudad de La Libertad, Ecuador. La investigación tiene como objetivo principal conocer la relación entre la forma como se gestionó el talento humano y el nivel de desempeño que se alcanzó con el mismo, para lo cual utiliza como ejemplo a 58 personas. La investigación tuvo un nivel descriptivo de orientación documental y bibliográfica. Finalmente, la investigación llegó a la conclusión de que el 60,34% del desempeño de los encuestados en cada uno de los diversos departamentos de la institución y sus perfiles personales no estaban a la altura. Por otra parte, un porcentaje considerable de los encuestados cree que la capacidad de los

empleados permite al personal de la institución desempeñar sus funciones y responsabilidades de la mejor manera posible.

Flores (2014) en su tesis de grado *Clima Laboral y compromiso organizacionales en docentes universitarios* de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto. Venezuela. El objetivo principal de la investigación fue examinar la relación entre el compromiso organizativo y las condiciones de trabajo de los profesores universitarios. La muestra estuvo conformada por 96 profesores a quienes se les aplicaron los instrumentos de recolección de datos, tomando como referencia las variables ajenas incluidas en el estudio. Los participantes fueron hombres y mujeres matriculados en el Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroamericana "Lisandro Alvarado", con edades comprendidas entre los 25 y 60 años. Habiendo llegado a la conclusión de que existe un buen clima laboral, esto se debe a que se evidencian buenas relaciones interpersonales, claridad y coherencia en la dirección, además de que cumple con los valores. Además, se reconoció que esto ha hecho que el compromiso en el lugar de trabajo aparezca influenciado.

Enríquez (2014) en su tesis de pregrado *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México* de la Universidad de Montemorelos. México. El objetivo principal de la investigación es conocer el nivel de motivación y desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. La metodología de la investigación fue no experimental, y utilizando como ejemplo a sus empleados, se pudo llegar a la conclusión de que los niveles de motivación de los empleados tienen un impacto positivo y significativo en su desempeño general en el trabajo. Por este motivo, se considera importante el grado en que los niveles de motivación de los empleados mejoran su rendimiento en el trabajo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Maguiña, Vargas (2015) en su tesis Tesis de grado *La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral del -Banco Interbank, Tiendas en Huacho, Periodo 2014* de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho- 2015 Perú. El objetivo general del presente estudio es conocer cómo influye la motivación en el desempeño de la fuerza laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho, en el año 2014. Para el desarrollo de la investigación en concordancia con su objetivo general, se utilizó como población muestral a 48 empleados del Bando Interbank. Para determinar el impacto que tiene la motivación en el desempeño laboral del empleado, se utilizó el método de recolección de datos por encuesta para el desarrollo de las variables. Teniendo como conclusión que la motivación tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral y afecta a las políticas organizativas y de comunicación en el lugar de trabajo. El presente estudio nos proporciona un punto de partida; utilizando las herramientas de recogida de datos y realizando un análisis exhaustivo, podremos determinar el grado de significación que presenta cada variable.

Silva (2015), en su tesis de maestría *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales; durante el primer semestre del año 2015* de la Universidad Nacional de San Martín. El objetivo principal de la investigación es conocer cómo afecta el clima organizacional al desempeño laboral de los trabajadores del Distrito Municipal de Morales. Se utilizaron 75 empleados como muestra para la encuesta, y sus respuestas se utilizaron para orientar una investigación descriptiva y causal. Las conclusiones del estudio indican que, si bien los objetivos de la institución se cumplieron en general, el desempeño de los empleados dentro de la institución exhibió un nivel moderado de éxito. Por otro lado, se descubrió que la

predisposición de los empleados se veía afectada de forma significativa, lo que repercutía negativamente en el trabajo en equipo y demostraba un bajo nivel de satisfacción.

Pérez & Rivera (2015) en su tesis de postgrado *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013* de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. Perú. Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del Instituto Peruano de Estudios Amazónicos, Periodo 2013, fue el objetivo general del estudio. Se utilizó una muestra de 107 empleados, y los datos se calcularon utilizando la fórmula estadística para la población completa y prorrateo proporcional, junto con un cuestionario para recoger la información necesaria para producir una conclusión. La metodología de la investigación es descriptiva correlativa.

Las conclusiones del estudio fueron que existe un nivel medio o moderado de clima organizativo, así como de satisfacción de los clientes entre los empleados del Instituto, ya que se observó que los miembros del personal asumen la responsabilidad de su trabajo cuando se produce un acontecimiento desfavorable en la organización, mantienen relaciones interpersonales positivas y tienen fe en la superación de los obstáculos al empleo. Los empleados reconocen que la supervisión de los jefes es adecuada, lo que les permite delegar tareas y tienen fe en ellos. En cuanto a la comunicación, se observa que las actividades de la organización implican una comunicación rápida y fluida. Y las condiciones de trabajo son buenas en cuanto a la infraestructura, con ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneración acorde a los perfiles laborales.

Crespín (2012) en su tesis de posgrado *Clima Organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao* de la Universidad de san Ignacio de Loyola. Callao. Perú. El objetivo del estudio fue conocer cómo perciben el clima organizacional los docentes de una institución educativa de la región Callao. Y la

población está conformada por 52 docentes de una institución educativa cercana. En el año 2009 se aplicó un cuestionario para recoger los datos correspondientes a las variables del estudio, llegando a la siguiente conclusión: los docentes perciben como normal el clima organizacional de la institución, los ambientes e infraestructura organizacional, la remuneración y las relaciones con los demás trabajadores. Consideran que la importancia de la identidad en la organización es alta.

Mendoza (2012) en su trabajo de investigación tesis de pregrado *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla* de la Universidad san Ignacio de Loyola. Lima. Perú. El objetivo general del estudio es conocer la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de Ventanilla del nivel terciario de secundaria. La muestra estuvo constituida por 120 alumnos (63 mujeres y 57 varones), los cuales fueron elegidos mediante un muestreo no probabilístico del tipo de fácil disponibilidad. La muestra incluía también un cuestionario que permitía evaluar los factores de estudio. Las conclusiones fueron que existe una relación directa y moderada entre las características del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de tercer ciclo de secundaria.

Además de tener una relación moderadamente directa con la estructura institucional, la remuneración, las relaciones alumno-profesor y la variable dependiente de los alumnos del nivel terciario de educación secundaria de la institución educativa Ventanilla. La dimensión identidad y la variable dependiente de los alumnos tienen una relación inversa directa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Gestión organizativa*

Tejerina, Tilián, Jaremko y Party (2015) Denominamos gestión organizativa a la parte de la dirección que lleva a cabo las funciones cotidianas, es decir, la que inicia las actividades y toma las decisiones sobre las tareas. Por ello, la gestión organizativa incluye tanto la mano de obra y el capital como otros factores de producción, y se centra en las actividades administrativas. Para producir beneficios acordes con los objetivos, la gestión se centra en el desarrollo coordinado y organizado de las actividades.

En consecuencia, los objetivos de las organizaciones incluyen la gestión y coordinación de las diversas actividades de los grupos humanos y la obtención de beneficios inmediatos para la organización en cuestión, garantizando así la satisfacción de las necesidades humanas. Tejerina, Tilián, Jaremko y Party (2015).

Por su parte Rodríguez (2009) sostiene que la gestión organizativa permite en gran medida el logro de los resultados esperados, la gestión permite además la creación de una cultura basada en el saber e impulsa la integración de las personas que componen la organización. La gestión de los recursos humanos entra dentro de la gobernanza de la organización; es la mano de obra que permite alcanzar los distintos objetivos y, como tal, es un componente importante de ésta.

Díaz (2015) refiere que las organizaciones modernas, sin importar su magnitud, cuentan con un conjunto de recursos que requieren ser administrados y ser gestionados de forma eficaz, así como eficientemente, con la finalidad de que la organización pueda lograr los objetivos estratégicos que se encuentran dentro de la misión y visión del mismo.

Sánchez (2014) refiere que la gestión organizativa dentro de las instituciones se encuentra de acuerdo al entorno determinado, es decir, comprenden un conjunto de

factores que ayudan al logro de los objetivos, así mismo permite poder controlar de manera adecuada el cumplimiento de las actividades.

Factores contextuales de una inadecuada gestión organizativa

Sánchez (2014) sostiene que los comportamientos de los integrantes de una organización dependen mucho del contexto, por ello una inadecuada gestión organizativa puede afectar la emoción, motivación, así como la conducta de la persona, hasta el punto de que puede afectar en su desempeño laboral, dentro de los factores podemos encontrar:

- La gestión inadecuada de las normas
- En ocasiones, los límites temporales de las normas no están bien definidos.
- Es frecuente que factores externos influyan en las normas que rigen la institución.

Enfoque sistemático de la gestión organizativa

Tejerina, Tilián, Jaremko y Party (2015). Se refiere a las actividades que intervienen en la dirección de una organización hacia la consecución de sus objetivos, asegurando que sus miembros están comprometidos con la gestión y manteniendo el control sobre todas las acciones para garantizar que se ajustan a los planes previamente establecidos. En consecuencia, se puede decir que la gestión organizativa es el conjunto de tareas que están conectadas en una secuencia lógica y que incluyen cosas como:

Planificación: las acciones dirigidas a anticipar los objetivos y los medios para alcanzarlos se conocen como planificación. Para esta actividad se establecen proyecciones, objetivos y estrategias teniendo en cuenta los acontecimientos internos y externos.

Dirección: la totalidad de las acciones propias es lo que se entiende por dirección. Esta totalidad incluye tanto las acciones de trabajo oficiales como las informales que se entienden a nivel organizativo para alcanzar los objetivos propuestos.

Control: las acciones de control son acciones reglamentarias que tienen por objeto corregir las acciones detectadas en relación con los objetivos, lo que se denomina planificación.

Evaluación de gestión

Tejerina, Tilián, Jaremko y Party (2015). Esto se refiere al hecho de que una gestión organizativa eficaz permite a una institución dar más sentido a sus actividades y, además, ayuda significativamente a construir la estructura organizativa para que esté en consonancia con su visión. Es esencial desarrollar una serie de procesos para desarrollar las operaciones de la organización de forma que tanto el cliente como los empleados estén en el centro del proceso.

Dirección y control

Tejerina, Tilián, Jaremko y Party (2015). Para que una organización esté dirigida y controlada en todas sus actividades y pueda alcanzar los objetivos que se ha marcado, es decir, la dirección y el control dentro de las organizaciones son muy cruciales. Dentro del control y la dirección, podemos especificar:

- **Planificación de estrategias de trabajo:** dentro de la organización, la planificación de las estrategias de trabajo es crucial, ya que permitirá que cada una de ellas se desarrolle eficazmente y se oriente hacia el cumplimiento de los objetivos.
- **Organizar y gestionar tareas:** toda organización depende en gran medida de la organización de sus tareas, por lo que es esencial que cada una de ellas esté bien organizada. Asimismo, cada empleado debe comprender perfectamente su función.
- **Asumir responsabilidades y control de resultados:** el control de la responsabilidad es crucial para las organizaciones porque permite a los

directivos evaluar si los empleados realizan realmente las tareas que les han sido asignadas.

Gestión de recursos humanos

Tejerina, Tilián, Jaremko y Party (2015). Según esto, utilizar los recursos humanos es la principal actividad de las organizaciones. Esto se debe a que hacerlo es esencial para alcanzar los objetivos y permitir el desarrollo de las actividades. Por esta razón, es crucial que toda organización mantenga empleados felices y preparados. Para conseguir el rendimiento y el esfuerzo necesarios en el desarrollo de sus funciones para la consecución de los objetivos, se aplican al colectivo humano de la organización un conjunto de actividades denominadas gestión de recursos humanos. Dentro de la gestión de recursos humanos podemos definir lo siguiente:

- **Programas de introducción al personal:** una empresa debe disponer siempre de programas de formación, ya que de este modo los empleados comprenderán mejor sus funciones.
- **Calificación de méritos:** esto incluye el reconocimiento de los logros alcanzados para conseguir resultados.
- **Motivación:** uno de los indicadores clave de la organización es la motivación, porque es crucial para la realización de las tareas; en otras palabras, un empleado motivado trabajará más duro para hacer sus deberes con eficacia.

2.2.2 Desempeño laboral.

Lodo (2013). Según esto, el rendimiento de un trabajador en el trabajo es un factor importante que está relacionado con las acciones que realiza mientras está empleado por la organización de la que forma parte. Si bien estas acciones pueden justificarse en función de

los resultados que obtienen en relación con las tareas que se les asignan, la evaluación de su rendimiento también debe tener en cuenta sus características individuales. A este respecto, es posible considerar dos factores fundamentales que afectan al rendimiento de un trabajador. En primer lugar, es posible proporcionar detalles sobre el rendimiento del trabajador, los resultados del trabajo realizado, así como los comportamientos mostrados por los compañeros de trabajo en el desempeño de sus funciones.

Mondy (2010) considera que el comportamiento de las personas que integran la organización es lo que constituye su rendimiento profesional. Mientras que la gestión del rendimiento de los empleados considera un conjunto de acciones encaminadas a la consecución de los objetivos, se busca un uso eficiente de los recursos con el fin de maximizar la productividad de todos los empleados que componen la organización. En consecuencia, es importante gestionar eficazmente el rendimiento de los empleados, ya que afecta directamente a la capacidad de la organización para competir. Además, el rendimiento de los empleados demuestra la contribución principal de cada empleado a cada actividad.

objetivos de la evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2007). Se refiere al hecho de que la evaluación del rendimiento se basa en diversas manifestaciones, ya sean positivas o negativas. En consecuencia, la evaluación del rendimiento no puede limitarse a la apreciación superficial por parte del superior del comportamiento de sus subordinados, sino que también debe incluir un análisis de las causas. En este sentido, las evaluaciones del rendimiento de los empleados sirven como herramientas o recursos con el objetivo de mejorar el rendimiento del personal y/o de los recursos humanos. Para ello, estas evaluaciones persiguen diversos objetivos, algunos de los cuales son:

- Programas de formación para empleados - Ascensos
- Incentivos salariales como parte del buen rendimiento
- La mejora de las relaciones entre superiores y subordinados.
- La evaluación del potencial de desarrollo de cada empleado.
- La creación de estímulos para lograr una mayor productividad.

En ese sentido Chiavenato (2007). Menciona que el objetivo principal de medir el rendimiento laboral puede lograrse de tres formas o fases, como son:

- En la medida de lo posible, consintiendo las condiciones necesarias para medir el potencial humano con el fin de determinar todo su potencial.
- Asegurarse de que los recursos humanos son tratados en la medida de lo posible como una ventaja competitiva para toda la organización, cuya productividad puede desarrollarse en función del acuerdo o del estilo de gestión.
- En la medida de lo posible, ofrecer a todos los miembros de la organización oportunidades de crecimiento y condiciones ideales de participación.

Beneficios de la evaluación de desempeño laboral

Chiavenato (2007). Significa que la evaluación de la deficiencia se propone de forma coordinada con la intención de que redunde en beneficios a corto, medio y largo plazo. Por todo ello, tanto la comunidad como el gestor, la organización y la propia organización salen ganando con la evaluación.

- **Beneficios para el gerente:** la evaluación del rendimiento y el comportamiento de los empleados es crucial para ello, de ahí que sea fundamental contar con un sistema de medición que pueda contrarrestar eficazmente la subjetividad. Por eso es

esencial tomar medidas para elevar el nivel de rendimiento de quienes dependen de usted.

- **Beneficios para el propio trabajador:** es importante para el empleado porque le permite comprender las reglas del juego o porque le permite observar cómo rinde cada empleado según las normas establecidas por la organización. Es fundamental que el subordinado conozca las medidas que toma el jefe para mejorar su rendimiento.
- **Beneficios para la organización:** le permite evaluar su potencial humano a corto, medio y largo plazo, así como ver la contribución de cada empleado. Además, podrá identificar a los empleados que necesitan desarrollar sus capacidades en las distintas áreas de actividad. Racionaliza su política de recursos humanos y, en la medida de lo posible, refuerza las relaciones humanas entre los empleados.
- **Evaluación del desempeño laboral**

Alles (2015) Según esto, es importante establecer criterios de evaluación objetivos que estén en una escala que el empleado conozca. A este respecto, la evaluación del rendimiento puede basarse en competencias como:

Orientación a resultados

Alles (2015). Se mantiene que en este punto es cuando se determina si el empleado muestra preocupación por la consecución de objetivos y resultados, por lo que es frecuente que se utilicen criterios de negociación a la hora de elegir entre varias opciones.

- **Cumplimiento de objetivos:** es el grado de compromiso mostrado por un empleado para alcanzar los objetivos de la organización y demostrar un mayor esfuerzo y compromiso con sus funciones.

- **Colaboración:** es el trabajo en grupo con compañeros muy diferentes que tienen expectativas positivas los unos de los otros, que es otra forma de decir que tienen entendimiento interpersonal.

Trabajo en equipo

Alles (2015) refiere que es el punto que da prioridad al éxito de todo el equipo de trabajo frente al éxito personal, donde su visión de equipo abarca a sus jefes, compañeros de trabajo entre otros.

- **Delegación de funciones:** es la delegación de responsabilidades entre compañeros de trabajo, o la capacidad para que éstos realicen tareas por su cuenta en el desempeño de sus funciones.
- **Compañerismo en las tareas:** es el apoyo entre sí en busca de resultados comunes

Organización de las tareas

Alles (2015) refiere que la organización de las tareas es aquella que comprende coordinar y planificar por parte del colaborador su propio trabajo, asignando eficientemente sus prioridades, donde tenga en cuenta el uso eficiente de los recursos, así como el tiempo.

- **coordinación de las tareas:** es la capacidad que tiene un trabajador para coordinar y organizar su propio trabajo.
- **Uso eficiente del tiempo:** se refiere al tiempo necesario para que cada participante colabore en la realización de las tareas asignadas.
- Alles (2015) refiere que después de la evaluación del desempeño laboral es factible poder recomendar acciones específicas para cada uno de los colaboradores, esta puede ser capacitaciones, hacer que participen en los distintos proyectos de la organización. Por ello cada evaluación final con respecto al desempeño laboral

debe tener una nota final, es decir, una calificación en escalas de van de 1 a 5, tales como:

- **Desempeño excepcional:** en el caso de los compañeros que exhiben logros extraordinarios relacionados con el trabajo, se trata de actuaciones que los demás no suelen igualar.
- **Desempeño destacable:** las actuaciones que superan los resultados esperados reflejan un alto nivel de rendimiento en el que la persona demuestra logros significativos.
- **Desempeño bueno o regular:** este nivel se aplica generalmente a aquellas personas cuyo rendimiento cumple los requisitos más importantes del puesto de forma clara y coherente; refleja un nivel de rendimiento regular. En general, las personas de este nivel completan las tareas de manera profesional y eficaz.
- **Desempeño que necesita mejorar (desempeño bajo).** Es aquel rendimiento que no está a la altura de las expectativas a pesar de que la persona tiene las capacidades para completar todas las tareas, incluso cuando hacerlo requiere un mayor crecimiento.
- **Desempeño inferior al esperado:** es el rendimiento que no está a la altura de los requisitos fundamentales de su puesto; si quieren seguir allí, deben mejorar significativamente en sus áreas de especialización.

2.2.3 Definición de términos básicos

Clima laboral

Likert (2009) *Señalan que el clima de una organización surte efectos sobre la conducta de sus integrantes y afecta las actividades puesto que se compone de un conjunto de variables que comprenden: las normas, valores, estructuras organizacionales, valores grupales y otros.*

Compensación

Chiavenato (2002) indica que la compensación de personas abarca temas como: la remuneración, los programas de incentivos y los beneficios y servicios. Nadie trabaja gratis. Cada empleado está interesado en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades siempre que reciba la compensación adecuada. Del mismo modo, a las organizaciones les interesa invertir en la compensación de las personas si reciben contribuciones que les ayuden a alcanzar sus objetivos. Tenemos tres elementos:

- La remuneración básica: está representada por el salario, ya sea mensual o por horas.
- Incentivos salariales: que son programas diseñados para recompensar empleados de buen desempeño.
- Beneficios: Los beneficios se conceden a través de varios programas (vacaciones, seguro de vida, transporte subsidiado, restaurante subsidiado, etc).

Comunicación y trato interpersonal

Según Chiavenato (2006) comunicación es *el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social*

La comunicación podría definirse como la transferencia de información de un emisor a un receptor asegurándose de que este último la comprenda. Se denomina comunicación al proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión para transmitir, intercambiar o compartir conceptos, información o significados comprensibles para ambas partes.

Sentimiento del empleado

Robbins, (2004) *El sentimiento del trabajador es en cierta forma una parte del rendimiento del trabajo; si no, cómo explicar cuando un empleado está feliz y su productividad es directamente proporcional a su estado de ánimo y viceversa del comportamiento organizacional.*

Los sentimientos del trabajador se califican como positivos o negativos, cuando en realidad no son ni buenos ni malos. Deben de ser considerados como adaptativos o desadaptativos, adecuados o inadecuados, dependiendo del momento en que surgen, su intensidad y la manera en cómo nos afectan dentro de la organización.

Satisfacción laboral del empleado

Robbins (1998) *La define como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.*

Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis General*

La Gestión Organizativa se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

3.2.1 *Hipótesis Específicos*

La dimensión dirección y control de la gestión organizativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

La dimensión gestión de recursos humanos de la gestión organizativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

3.2. Variables

3.2.1 Variable *independiente*

Gestión Organizativa

3.2.2 Variable Dependiente

Desempeño Laboral

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicador	Ítems
Variable 1 Gestión Organizativa	Dirección y Control	planificación de estrategias de trabajo	¿Considera que cada trabajo está debidamente planificado?
			¿Con que frecuencia considera que la alta gerencia se preocupada fijar estrategias que permitan la buena planificación de cada uno de los trabajos?
		Organizar y gestionar tareas	¿Siente que la dirección general cuenta con estrategias que permitan organizar las tareas de forma adecuada?
	Gestión de Recursos Humanos	Asumir responsabilidades y control de resultados	¿Con que frecuencia la dirección general ayuda en poder organizar y gestionar las tareas a ser cumplidas?
			¿Con que frecuencia la dirección general controla los resultados de cada actividad realizada?
		Programas de introducción al personal	¿Con que frecuencia la alta dirección general fija estrategias que permitan controlar las tareas asignadas?
	Calificación de méritos	¿Con que frecuencia recibe inducción en relación a las funciones que realiza?	
		¿La alta dirección se preocupará por capacitar a trabajadores nuevos?	

		¿Con que frecuencia la dirección general reconocer los buenos desempeños de cada trabajador?
		¿Su superior inmediato reconoce el esfuerzo que realiza en cumplir con su función?
	Motivación	¿La Universidad cuenta con programas de motivación?
		¿Siente que las autoridades se preocupan por mantener motivado a todos sus trabajadores?
	Cumplimiento de objetivos	¿Con que frecuencia observa el compromiso que muestra el trabajador con el logro de los objetivos de la UNAH?
	Colaboración	¿Sientes que el trabajador está comprometido con su función?
	Orientación a resultados	¿Con que frecuencia observa al trabajador tener relación interpersonal?
	Orientación al Usuario	¿Con que frecuencia muestra que el trabajador muestra expectativas positivas de los demás?
Variable 2 Desempeño Laboral	Delegación de funciones	¿Con que frecuencia observar delegarse funciones entre compañeros de trabajo?
	Trabajo en equipo	¿Con que frecuencia observa la iniciativa del trabajador?
	Compañerismo en las tareas	¿El trabajador muestra compañerismo en el cumplimiento de sus funciones?
	Organización de las tareas	Coordinación de las tareas
		¿El trabajador muestra capacidad de poder planificar su propio trabajo?

		¿El trabajador muestra capacidad de coordinación en el desarrollo de sus funciones?
		¿El trabajador entrega las tareas asignadas en los tiempos estipulados?
	Uso eficiente del tiempo	¿Cumplen con las tareas sin dificultades?
		¿Con que frecuencia observa que el trabajador muestra una buena relación con el Usuario?
	Relaciones permanentes con el usuario	¿Observa que el trabajador desarrolla estrategias por su propia cuenta en lograr una mejor relación con los Usuario?
		¿El trabajador muestra una buena comunicación con los demás?
Orientación al usuario	Comunicación	¿Mantiene una comunicación eficiente con los Usuario?

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de investigación

La presente investigación se hizo bajo los parámetros del enfoque cuantitativa. (Sampieri, 2014) indico: “(que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o pasos en falso. 3 El orden es rígido, aunque luego podamos redefinir algunas fases. Se define una parte de la idea que se está desarrollando, de la que se derivan los objetivos y las preguntas de la investigación. A continuación, se revisa la bibliografía y se construye un marco o perspectiva teórica P.23

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es correlacional. (Sampieri, 2014) Indico “Se pretende abordar las siguientes preguntas de investigación mediante estudios correlacionales: ¿Aumenta la autoestima de los pacientes cuando reciben psicoterapia gestáltica? ¿Se correlaciona una mayor motivación intrínseca para las tareas laborales con una mayor variedad y autonomía en el trabajo?” p.93

4.3. Diseño de la investigación

(Sampieri, 2014) indico: “La investigación no experimental es un parteaguas de varios estudios cuantitativos, como las encuestas de opinión, los estudios ex post-facto retrospectivos y prospectivos, etc”. P.152

4.4. Método de investigación

Es deductivo ya que Se ha llevado a cabo una investigación cuantitativa y se generaron resultados.

4.5. Población y muestra

4.5.1 Población

Para el presente estudio, nuestra población comprende de los 54 Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

El término "población" se refiere a un conjunto de elementos discretos o continuos con características compartidas, a los que se aplicarán las conclusiones del estudio. El tema y los objetivos del estudio siguen imponiendo restricciones al respecto.

4.5.2 Muestra.

La muestra para el presente estudio estará constituida por 47 Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, y llegamos a esa conclusión gracias a la formula.

Tabla 2

Cantidad de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Trabajadores de la universidad nacional autónoma

	Cantidad	Varones	Mujeres
Administrativos	47	35	8
Total	47	35	8

Muestreo:

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

Donde:

n: Tamaño de la Muestra

Z: Nivel de confianza (1.96)

p: Variabilidad Positiva (0.5)

q: variabilidad Negativa (0.5)

N: Tamaño de Población

E: precisión o error (0.5)

$$\frac{(1.96^2)(0.25)(54)}{(0.05)(54 - 1) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

n = 47.453
N = 47 TRABAJADORES.

4.6. Técnicas e Instrumentos recolección de Datos

4.6.1 Técnicas

Gómez, (2006:128-131) agrega que las preguntas del cuestionario de la encuesta deben contemplar ciertos requerimientos:

- Deben ser comprensibles y claras para la persona que responde.
- Deben empezar con preguntas sencillas de responder.
- No deben ser prepotentes; deben centrarse más en un componente concreto.
- No es necesario dar a entender las respuestas.
- No pueden hacer referencias a organizaciones o teorías ampliamente aceptadas o respaldadas por pruebas.
- El lenguaje utilizado debe ser adecuado a las características del encuestado.
- Crear un cuestionario con instrucciones para la entrega en preferencia.
- Crear una cubierta de presentación que detalle los objetivos de la pregunta.
- Asegurar la fiabilidad y dar las gracias al encuestado.

4.6.2 instrumentos

Tabla 2

Técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumento	Alcance	Fuente
		para la recopilación	Trabajadores
Encuestas	Cuestionarios	de datos de ambas variables de estudio	administrativos de la UNAH.

4.7. Tratamiento estadístico de los datos

El método de análisis que se utiliza en la presente investigación será mediante el uso de programas estadísticos de Excel y SPSS, donde los instrumentos de recolección serán procesados haciendo de las tabulaciones obtenidos, para luego ser presentados en tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones para dar un mejor entendimiento.

Capítulo V

Resultados

5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

5.1.1 Validez de los instrumentos.

Al respecto Sánchez (2006) manifiesta que: “un instrumento tiene validez de contenido cuando los ítemes que lo integran constituyen una muestra representativa de los indicadores de la propiedad que mide” (p. 154). Es decir, se espera que el test sea un adecuado muestreo del contenido que se examina.

En consecuencia, este proceso se llevó a cabo mediante el juicio de expertos (5), para lo cual se solicitó el asesoramiento de respetados profesores de la Cátedra de Posgrado. Ellos determinaron si la alineación de la cuerda del instrumento era la adecuada. Se les entregó la matriz de consistencia, la prueba de conocimientos para evaluar el nivel de aprendizaje de matemáticas, el formulario de validez para determinar si los criterios, objetivos y temas eran adecuados, la calidad de la técnica de representatividad y la calidad del lenguaje. Los expertos consideraron que existía una estrecha relación entre los criterios

y objetivos del estudio y los "componentes básicos de la prueba", basándose en el proceso de validación descrito.:

Tabla 3

Nivel de validez de los instrumentos aplicados

	Aprendizaje	
	Puntaje	%
1. Dr. Montalvo Fritas, Willner	810	90
2. Dr. Esteban Nieto Nicodemos	865	95
3. Dr. Rubén Flores Rosas	865	95
4. Dr. Adler Canduelas Sabrera	810	90
5. Dr. Salomón Bernal Villegas	810	90
Promedio de valoración	4160	92.0

Nota. Instrumentos de opinión de expertos

Los valores obtenidos tras tabular la clasificación del experto al nivel de la ficha de observación sobre el nivel de aprendizaje social y personal para determinar la validez pueden entenderse mediante el siguiente cuadro.

Tabla 4*Valores de los niveles de validez*

Valores	Niveles de Validez
91 - 100	Excelente
81-90	Muy bueno
71-80	Bueno
61-70	Regular
51-60	Deficiente

Nota. (Cabanillas, 2004, p. 76)

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, para la ficha de observación sobre el nivel de aprendizaje sobre personal social se obtuvo un valor de 92%, por lo cual podemos deducir que el instrumento tiene una excelente validez.

5.1.2. Confiabilidad de los instrumentos

Al respecto Valderrama (2013) manifiesta que: “un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones” (p. 215). Por su parte Carrasco (2006) define la confiabilidad como: “la cualidad y propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo” (p. 339).

A partir de lo anterior, podemos definir la fiabilidad como el procedimiento mediante el cual el investigador se encarga de establecer que el instrumento es fiable o digno de confianza, es decir, que produce resultados consistentes cuando se utiliza en diversas situaciones. Aspecto que nos proporcionará una medida de su consistencia interna que se considera aceptable.

Confiabilidad por el método de consistencia interna

Carrasco (2006) manifiesta que: “la consistencia interna de un instrumento de medición se refiere al grado de relación y conexión de contenido y método que tienen cada uno de los ítems que forman parte del cuestionario” (p. 343).

Por otro lado, Muñiz (2003) afirma que: “es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test” (p. 54).

En este caso, se partió de la hipótesis de que se utilizaría el coeficiente de Kuder Richardson si el cuestionario tenía preguntas con respuestas dicótomas, como ocurría en este caso, para calcular la fiabilidad mediante el método de la consistencia interna.

En consecuencia, se siguieron los pasos siguientes.

Para determinar el nivel de fiabilidad del método de consistencia interna de la prueba de conocimientos. En primer lugar, se eligió una demostración piloto de 20 personas. Para determinar el grado de fiabilidad, se aplicó posteriormente el instrumento.

Luego, se estimó el coeficiente de confiabilidad para la prueba de conocimiento, por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada pregunta, en este caso se halló la varianza de las preguntas, según el instrumento.

Posteriormente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente de Kuder Richardson (oc)

Así tenemos:

$$K_{R20} = \frac{K}{K-1} \left[\frac{\sum p \cdot q}{S^2 t} \right]$$

Dónde:

K = Número de preguntas

p = Porcentaje de personas que responden acertadamente

q = Porcentaje de personas que responden incorrectamente

S² = Varianza total del instrumento

Los valores descubiertos tras aplicar la prueba de conocimientos al estudio del grupo piloto sobre el nivel de logro del aprendizaje social para determinar el grado de fiabilidad pueden comprenderse observando la tabla siguiente.

Tabla 5

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: (Mejía, 2005, p. 29).

Dado que la aplicación de la prueba de conocimientos al grupo piloto produjo un resultado de 0,91, y comparando ese valor con la tabla actual, podemos concluir que el instrumento evaluado tiene una excelente fiabilidad.

5.2 Presentación y análisis de los resultados

5.2.1. Nivel descriptivo

Aplicación y análisis de la Pre prueba (pretest)

Confiabilidad de los instrumentos

El coeficiente *alfa* (α) fue utilizado para indicar la consistencia interna del instrumento. Sobre este coeficiente, Muiz (2003, p. 54) afirma que "es una función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por lo tanto, la consistencia interna de la prueba." En consecuencia, se utilizará la fórmula alfa de Cronbach, ya que la variable se mide mediante la escala de Likert (político):

Para establecer la fiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente alfa de Cronbach se siguieron los pasos que se indican a continuación.

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de capacidades coordinativas, primero se determinó una muestra piloto de 20 Niños del Quinto Ciclo en la IE. Soberana Orden Militar de Malta 7057 de Villa María del Triunfo. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.
- b. A continuación, se estimó la fiabilidad de la consistencia interna de Cronbach mediante el programa SPSS, que analiza y determina con precisión el resultado.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Cuestionario evaluado por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software

SPSS:

Estadísticos de fiabilidad

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,958	24

Resumen del procesamiento de los casos

Tabla 7

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos^a	0	.0
	Total	30	100.0

Según la Tabla 6, se obtiene un coeficiente de 0,958, lo que indica que el

instrumento tiene una fiabilidad excelente.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
.9-1.0	Excelente
.8-.9	Muy bueno
.7-.8	Aceptable
.6-.7	Cuestionable
.5-.6	Pobre
.0-.5	No aceptable

Nota. George y Mallery (1995)

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de fundamento técnico del fútbol, primero se determinó una muestra piloto de 20 Niños del Quinto Ciclo en la IE. Soberana Orden Militar de Malta 7057 de Villa María del Triunfo. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.
- b. A continuación se calculó la fiabilidad mediante la consistencia interna de Cronbach utilizando el programa SPSS, que analiza y determina el resultado con precisión.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Cuestionario evaluado por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software SPSS:

Tabla 9

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,0726	10

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100.0
Casos Excluidos^a	0	.0
Total	30	100.0

Se obtiene un coeficiente de 0,726 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad aceptable, según la tabla 3.

Descripción de otras técnicas de recolección de datos Análisis documental.

El proceso de análisis de un documento consiste en seleccionar las ideas informativamente importantes de un documento para expresar de forma concisa y precisa su contenido con el fin de extraer la información que contiene. Esta representación puede utilizarse para identificar un documento, encontrar puntos de acceso durante una búsqueda documental, indicar su contenido o actuar como sustituto del documento real. Según Bernal (2006), esta técnica se basa en ficheros bibliográficos y tiene como objetivo analizar material impreso. Se utiliza en el desarrollo del marco teórico del estudio (p. 177).

Tratamiento estadístico e interpretación de tablas

Durante el tratamiento estadístico y la interpretación de los resultados se tendrán en cuenta tanto la estadística descriptiva como la inferencial.

Estadística descriptiva

Según Webster (2001) “la estadística descriptiva es el proceso de recolectar, agrupar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos” (p. 10). Para ello, se emplearán las medidas de tendencia central y de dispersión. Luego de la recolección de datos, se procederá al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos. Así se obtendrá como producto:

- Tablas. Se elaborarán tablas con los datos de las variables. Sobre las tablas APA (2010, p. 127) nos menciona: “Las tablas y las figuras les permiten a los autores presentar una gran cantidad de información con el fin de que sus datos sean más fáciles de comprender”.

Además, Kerlinger y Lee (2002) las clasifican: “En general hay tres tipos de tablas: unidimensional, bidimensional y k-dimensional” (p. 212). El número de variables determina el número de dimensiones de una tabla, por lo tanto, esta investigación usará tablas bidimensionales.

- Gráficas. Las gráficas, incluidos conceptualmente dentro de las figuras, permitirán “mostrar la relación entre dos índices cuantitativos o entre una variable cuantitativa continua (que a menudo aparece en el eje y) y grupos de sujetos que aparecen en el eje x” (APA, 2010, p. 153). Según APA (2010), la gráfica se sitúa en una clasificación, como un tipo de figura: “Una figura puede ser un esquema una gráfica, una fotografía, un dibujo o cualquier otra ilustración o representación no textual” (p. 127). Acerca de las gráficas, Kerlinger y Lee (2002, p. 179) nos dicen “una de las más poderosas herramientas del análisis es el gráfico. Un gráfico es una representación bidimensional de una relación o relaciones. Exhibe gráficamente conjuntos de pares ordenados en una forma que ningún otro método puede hacerlo”.
- Interpretaciones. Las tablas y los gráficos serán interpretados para describir cuantitativamente los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones. Al respecto, Kerlinger y Lee (2002) mencionan: “Al evaluar la investigación, los científicos pueden disentir en dos temas generales: los datos y la interpretación de los datos”. (p. 192). Al respecto, se reafirma que la interpretación de cada tabla y figura se hizo con criterios objetivos.

La intención de la estadística descriptiva es obtener datos de la muestra para generalizarla a la población de estudio. Al respecto, Navidi (2006, pp. 1-2) nos dice: “La idea básica que yace en todos los métodos estadísticos de análisis de datos es inferir respecto de una población por medio del estudio de una muestra relativamente pequeña elegida de ésta”.

Estadística inferencial

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización sobre la base de la información parcial mediante coeficientes y fórmulas. Así, Webster (2001)

sustenta que “la estadística inferencial involucra la utilización de una muestra para sacar alguna inferencia o conclusión sobre la población de la cual hace parte la muestra” (p. 10).

Además, se utilizará el SPSS (programa informático *Statistical Package for Social Sciences* versión 20.0 en español), para procesar los resultados de las pruebas estadísticas inferenciales. La inferencia estadística, asistida por este programa, se empleará en:

- La hipótesis general
- Las hipótesis específicas
- Los resultados de los gráficos y las tablas

Pasos para realizar las pruebas de hipótesis

La prueba de hipótesis puede conceptuarse, según Elorza (2000), como una:

Regla convencional para comprobar o contrastar hipótesis estadísticas: establecer α (probabilidad de rechazar falsamente H_0) igual a un valor lo más pequeño posible; a continuación, de acuerdo con H_1 , escoger una región de rechazo tal que la probabilidad de observar un valor muestral en esa región sea igual o menor que α cuando H_0 es cierta. (p. 351)

Como consecuencia de la prueba de hipótesis, las frecuencias (el número o porcentaje de casos) se ordenan en conglomerados que incluyen información sobre las relaciones entre las variables. Como resultado, se utilizará un valor hipotético en la densidad de población como punto de partida para seleccionar una muestra arbitraria. A continuación, la mediana y los datos estadísticos globales se comparan con una densidad de población ficticia utilizando un parámetro heurístico. A continuación, en función del paso siguiente, se acepta o rechaza el valor hipotético. Los pasos que se utilizarán en este proceso son:

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula. Afirmación o enunciado acerca del valor de un parámetro poblacional.

Hipótesis alternativa. Afirmación que se aceptará si los datos muestrales proporcionan amplia evidencia que la hipótesis nula es rechazada.

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia

Para el análisis de los datos se utiliza el método estadístico, que tiene dos niveles: descriptivo e inferencial.

Tras la recogida de datos a través de la encuesta y la correspondiente tabulación y organización en la base de datos donde se asignan los resultados de las dos variables, se procesó la información utilizando los programas de hoja de cálculo Excel y SPSS versión 22 para crear tablas de frecuencias y porcentajes, diagramas de barras y de burbujas, y sus correspondientes interpretaciones de los resultados.

Los estadísticos utilizados en la estadística descriptiva eran medidas de dispersión (varianza, desviación típica, etc.), así como medidas de tendencia central (media, mediana y moda).

Una vez obtenidos los resultados, se compararon las hipótesis mediante la prueba no paramétrica de Rho-Spearman para determinar el grado de relación entre las dos variables y las dimensiones propuestas. Esto se hizo porque ambas variables eran medidas cualitativas ordinales con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significación del 5%. Finalmente, se elaboraron recomendaciones y conclusiones para mejorar el problema investigado.

La fórmula del estadístico Rho de Spearman es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

d = Diferencia entre rangos (X menos Y).

n = Número de datos.

Para la prueba de normalidad se utilizó el método estadístico Kolmogorov-Smirnov. Además, inicialmente se desarrollaron los términos "bueno", "normal" y "malo" para categorizar los valores.

Paso 4. Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es una declaración de las condiciones en las que se acepta o rechaza la hipótesis nula. La ubicación de todos los valores, ya sean grandes o pequeños, está determinada por la región de rechazo, lo que hace que la probabilidad de que se produzcan de acuerdo con la hipótesis nula sea extremadamente remota.

Paso 5. Tomar una decisión

El valor observado del análisis estadístico museal se compara con el valor crítico del análisis estadístico de prueba. A continuación, se acepta o rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza, se acepta la alternativa.

5.1.2. Confiabilidad de los instrumentos

Se empleó el coeficiente *alfa* (α) para indicar la consistencia interna del instrumento. Acerca de este coeficiente Muñiz (2003, p. 54) afirma que “ α es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test”. Así, se

empleará la fórmula del alfa de Cronbach porque la variable está medida en la escala de Likert (politémica):

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente del alfa de Cronbach a través de los siguientes pasos.

a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario gestión organizativa, primero se determinó una muestra piloto de 20 trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Posteriormente, se utilizó para calcular el grado de confianza.

Después, utilizando el programa SPSS para determinar la exactitud, se estimó la fiabilidad basándose en la consistencia interna del coeficiente de Cronbach.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Cuestionario evaluado por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software SPSS:

Estadísticos de fiabilidad

Tabla 10

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,933	20

Tabla 11*Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	47	100.0
	Excluidos^a	0	.0
	Total	47	100.0

Se obtiene un coeficiente de 0,933 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad excelente, según la tabla 3.

Tabla 12*Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach*

Rango	Nivel
.9-1.0	Excelente
.8-.9	Muy bueno
.7-.8	Aceptable
.6-.7	Cuestionable
.5-.6	Pobre
.0-.5	No aceptable

Nota. George y Mallery (1995)

- Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario laboral, primero se realizó un estudio piloto con 20 trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Posteriormente, se utilizó para determinar el grado de confiabilidad.
- Luego se calculó la confiabilidad mediante la consistencia interna de Cronbach utilizando el programa SPSS, que analiza y determina con precisión el resultado.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Cuestionario evaluado por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software SPSS:

Tabla 13

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,853	20

Tabla 14

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	47	100.0
Casos Excluidos^a	0	0.0
Total	47	100.0

Se obtiene un coeficiente de 0,853 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad excelente, según la tabla 3.

Descripción de otras técnicas de recolección de datos

Análisis documental. El proceso de análisis de un documento consiste en seleccionar las ideas informativamente importantes de un documento para expresar de forma concisa y precisa su contenido con el fin de extraer la información que contiene. Esta representación puede utilizarse para identificar un documento, encontrar puntos de acceso durante una búsqueda documental, indicar su contenido o actuar como sustituto del documento real. Según Bernal (2006), esta técnica se “basa en ficheros bibliográficos y tiene como objetivo

analizar material impreso. Se utiliza en el desarrollo del marco teórico del estudio” (p. 177).

5.2.2. Tratamiento estadístico e interpretación de tablas

Durante el tratamiento estadístico y la interpretación de los resultados se tendrán en cuenta tanto la estadística descriptiva como la inferencial.

Estadística descriptiva

Según Webster (2001) “El proceso de recopilar, agrupar y presentar datos de forma que puedan describirse fácil y rápidamente se conoce como estadística descriptiva” (p. 10). Para ello se utilizarán las medidas de tendencia central y de dispersión. Tras la recogida de datos, se procesará la información, lo que dará lugar a la creación de tablas y gráficos estadísticos. El resultado final será:

- Tablas. Se elaborarán tablas con los datos de las variables. Sobre las tablas APA (2010, p. 127) nos menciona: “Las tablas y las figuras les permiten a los autores presentar una gran cantidad de información con el fin de que sus datos sean más fáciles de comprender”. Además, Kerlinger y Lee (2002) las clasifican: “En general hay tres tipos de tablas: unidimensional, bidimensional y k-dimensional” (p. 212). El número de variables determina el número de dimensiones de una tabla, por lo tanto esta investigación usará tablas bidimensionales.
- Gráficas. Las gráficas, incluidos conceptualmente dentro de las figuras, permitirán “mostrar la relación entre dos índices cuantitativos o entre una variable cuantitativa continua (que a menudo aparece en el eje y) y grupos de sujetos que aparecen en el eje x” (APA, 2010, p. 153). Según APA (2010), las gráficas se sitúan en una clasificación, como un tipo de figura: “Una figura puede ser un esquema una gráfica, una fotografía, un dibujo o cualquier otra ilustración o representación no

textual” (p. 127). Acerca de los gráficas, Kerlinger y Lee (2002, p. 179) nos dicen “una de las más poderosas herramientas del análisis es el gráfico. Un gráfico es una representación bidimensional de una relación o relaciones. Exhibe gráficamente conjuntos de pares ordenados en una forma que ningún otro método puede hacerlo”.

- Interpretaciones. Las tablas y los gráficos serán interpretados para describir cuantitativamente los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones. Al respecto, Kerlinger y Lee (2002) mencionan: “Al evaluar la investigación, los científicos pueden disentir en dos temas generales: los datos y la interpretación de los datos”. (p. 192). Al respecto, se reafirma que la interpretación de cada tabla y figura se hizo con criterios objetivos.

La intención de la estadística descriptiva es obtener datos de la muestra para generalizarla a la población de estudio. Al respecto, Navidi (2006, pp. 1-2) nos dice: “La idea básica que yace en todos los métodos estadísticos de análisis de datos es inferir respecto de una población por medio del estudio de una muestra relativamente pequeña elegida de ésta”.

Estadística inferencial

Proporcionará la teoría necesaria para estimar o inferir la generalización basada en información parcial utilizando coeficientes y fórmulas. Como resultado, Webster (2001) sostiene que "la inferencia estadística implica el uso de una muestra para extraer cualquier inferencia o conclusión sobre la población de la que se extrae la muestra" (p. 10)

Además, se utilizará el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences, versión 20.0 en español) para procesar los resultados de las pruebas estadísticas inferenciales. La inferencia estadística soportada por este programa se utilizará en:

- La hipótesis general
- Las hipótesis específicas
- Los resultados de los gráficos y las tablas

Pasos para realizar las pruebas de hipótesis

La prueba de hipótesis puede conceptuarse, según Elorza (2000), como una:

Regla convencional para comprobar o contrastar hipótesis estadísticas: establecer α (probabilidad de rechazar falsamente H_0) igual a un valor lo más pequeño posible; a continuación, de acuerdo con H_1 , escoger una región de rechazo tal que la probabilidad de observar un valor muestral en esa región sea igual o menor que α cuando H_0 es cierta. (p. 351)

Como consecuencia de la prueba de hipótesis, las frecuencias (el número o porcentaje de casos) se ordenan en conglomerados que incluyen información sobre las relaciones entre las variables. Como resultado, se utilizará un valor hipotético en la densidad de población como punto de partida para seleccionar una muestra arbitraria. A continuación, la mediana y los datos estadísticos globales se comparan con una densidad de población ficticia utilizando un parámetro heurístico. A continuación, en función del paso siguiente, se acepta o rechaza el valor hipotético. Estos pasos se utilizarán en este proceso:

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula. Afirmación o enunciado acerca del valor de un parámetro poblacional.

Hipótesis alternativa. Afirmación que se aceptará si los datos muestrales proporcionan amplia evidencia que la hipótesis nula es rechazada.

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera. Debe tomarse una decisión de usar el nivel **0.05** (nivel del 5%), el nivel de 0.01, el 0.10 o cualquier otro nivel entre 0 y 1. Generalmente, se selecciona el nivel **0.05** para proyectos de investigación en educación; el de **0.01** para aseguramiento de la calidad, para trabajos en medicina; 0.10 para encuestas políticas. La prueba se hará a un nivel de confianza del 95 % y a un nivel de significancia de 0.05.

Paso 3. Calcular el valor estadístico de la prueba

Se utilizó la distribución **chi-cuadrada** para contrastar la hipótesis de independencia, la cual será analizada e interpretada:

$$\chi_c^2 = \sum \left[\frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \right]$$

Donde:

O_i es la frecuencia observada

E_i es la frecuencia esperada

Para comprobar nuestras hipótesis, trabajaremos con **tablas de contingencia** o de doble entrada para ver si las variables cualitativas categóricas implicadas están relacionadas entre sí o son independientes. Debido al hecho de que proporciona información relativa a la intersección de dos variables, el método de utilizar tablas de contingencia es bastante útil a la hora de estudiar este tipo de casos.

La prueba **chi-cuadrada** sobre dos variables cualitativas categóricas presentan una clasificación cruzada, se podría estar interesado en probar la hipótesis nula de que no existe

relación entre ambas variables, conduciendo entonces a una **prueba de independencia chi-cuadrada**. Sobre esta prueba Webster (2001, p. 472) menciona que la distribución chi-cuadrada “permitirá la comparación de dos atributos para determinar si existe una relación entre ellos”.

Paso 4. Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es una declaración de las condiciones en las que se acepta o rechaza la hipótesis nula. La ubicación de todos los valores devaluados, ya sean devaluados grandes o devaluados pequeños, viene determinada por la región de rechazo, lo que hace que la probabilidad de que se produzcan de acuerdo con la hipótesis nula sea muy remota.

Paso 5. Tomar una decisión

El valor observado del análisis estadístico muestral se compara con el valor crítico del análisis estadístico de prueba. A continuación, se acepta o rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza, se acepta la alternativa.

5.2.3. Resultados, tablas, figuras e interpretación de tablas

En el presente estudio, los resultados se examinaron tanto a nivel descriptivo como inferencial de acuerdo con los objetivos e hipótesis predeterminados.

Nivel descriptivo

Se han utilizado frecuencias y porcentajes para determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Análisis descriptivo

Análisis descriptivo de la variable gestión organizativa.

a.- Análisis descriptivo de la dimensión dirección y control

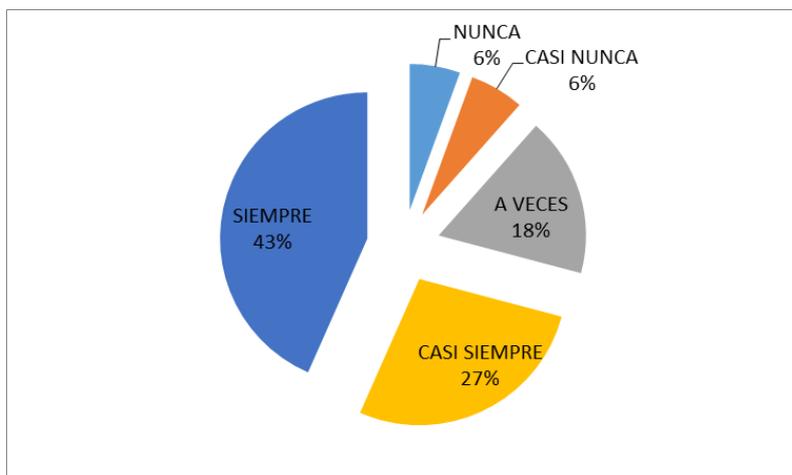
Tabla 1

Frecuencia de la dimensión dirección y control

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
Casi nunca	3	6%
A veces	8	18%
Casi siempre	13	27%
Siempre	20	43%
Total	47	100%

Figura 1

dirección y control



Interpretación:

Se puede observar la figura que el 43% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, responden Siempre en dirección y control en la variable gestión organizativa, el 27% Casi siempre, el 18% A veces, el 6% Casi nunca y el 6% Nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura 01

b.- Análisis descriptivo de la Dimensión gestión de recursos humanos.

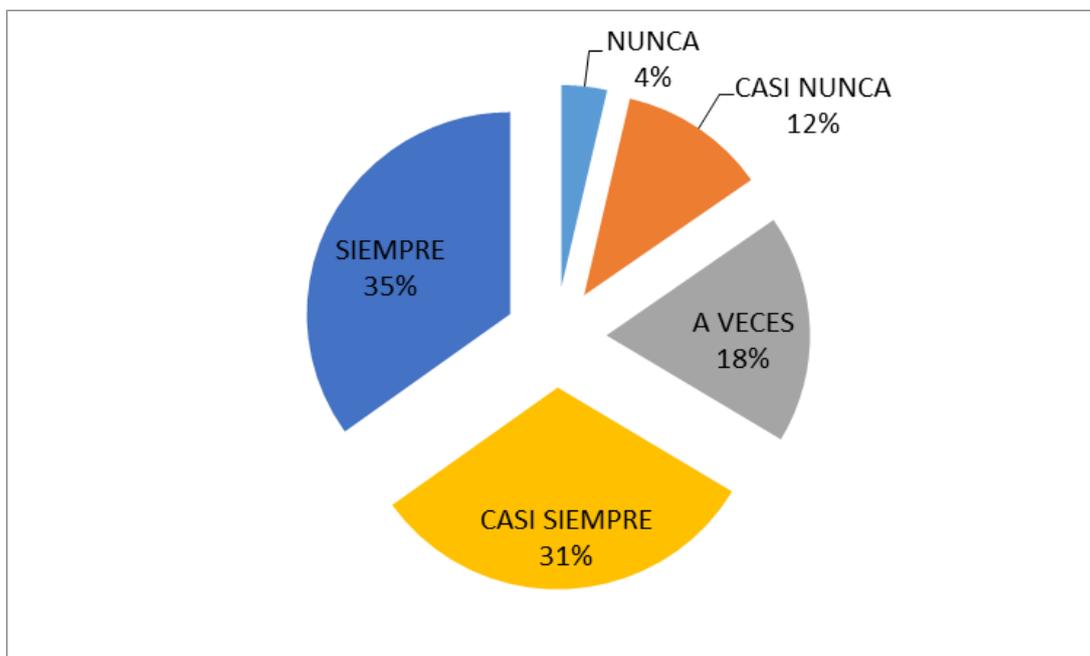
Tabla 16

Resultado: Frecuencia gestión de recursos humanos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi nunca	6	12%
A veces	9	18%
Casi siempre	15	31%
Siempre	16	35%
Total	47	100%

Figura 2

gestión de recursos humanos



Interpretación:

Se puede observar la figura que el 35% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, responden Siempre en gestión de recursos humanos en la variable gestión organizativa, el 31% Casi siempre, el 18% A veces, el 12% Casi nunca y el 4% Nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura 02

c.- Análisis descriptivo de las dos dimensiones de la variable gestión organizacional

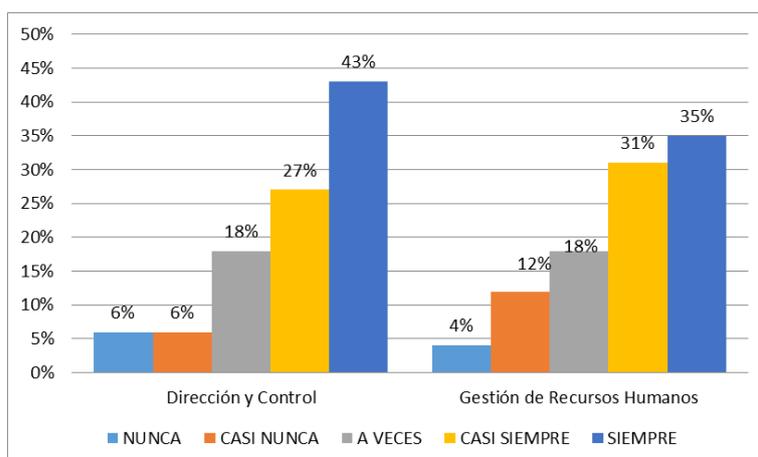
Tabla 17

Cuadro comparativo entre las dos dimensiones de la variable gestión organizacional

	Dirección y control	Gestión de recursos humanos
Nunca	6%	4%
Casi nunca	6%	12%
A veces	18%	18%
Casi siempre	27%	31%
Siempre	43%	35%
Total	100%	100%

Figura 3

gestión organizacional



Interpretación:

Se puede observar la figura que el 43% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, responden Siempre en dirección y control en variable gestión organizativa, el 31% Casi siempre en Gestión de recursos humanos, el 18% A veces en Dirección y control y Gestión de recursos humanos, el 12% Casi nunca en Dirección y control y el 4% Nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura.

5.2.4 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.

a.- Análisis descriptivo de la dimensión orientación a resultados

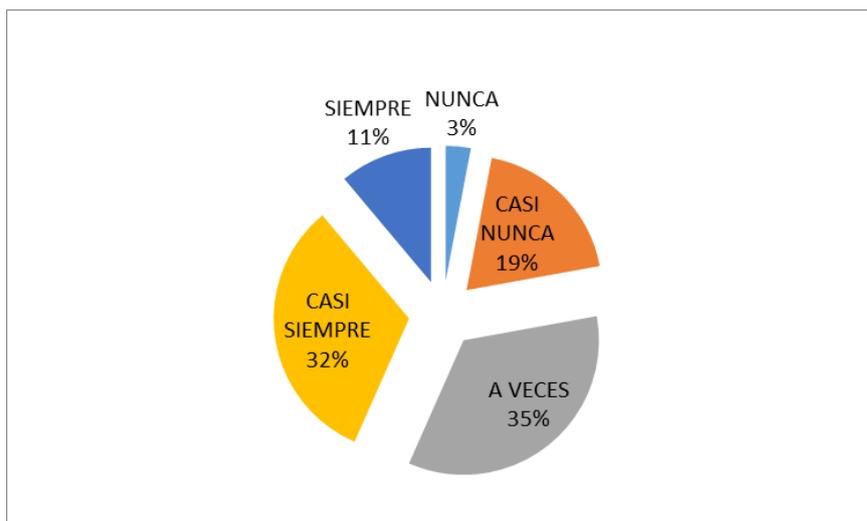
Tabla 18

Resultado: Frecuencia de la dimensión orientación a resultados

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3%
Casi nunca	9	19%
A veces	16	34%
Casi siempre	15	32%
Siempre	5	11%
Total	47	100%

Figura 4

orientación a resultados



Interpretación:

Se puede observar la figura que el 32% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, indican en orientación a resultados que existe Desempeño laboral Casi Siempre, el 35% A Veces, el 19% Casi nunca, el 11% Siempre y el 3% Nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura.

b.- Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo

Tabla 19

Resultado: Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
Casi nunca	4	9%
A veces	10	20%
Casi siempre	23	49%
Siempre	7	16%
Total	47	100%

Figura 5.

Trabajo en equipo



Interpretación:

Se puede observar la figura que el 49% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, indican en trabajo en equipo que existe Desempeño laboral Casi Siempre, el 20% A Veces, el 9% Casi nunca, el 16% Siempre y el 6% Nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura 06

c.- Análisis descriptivo de la dimensión organización de las tareas

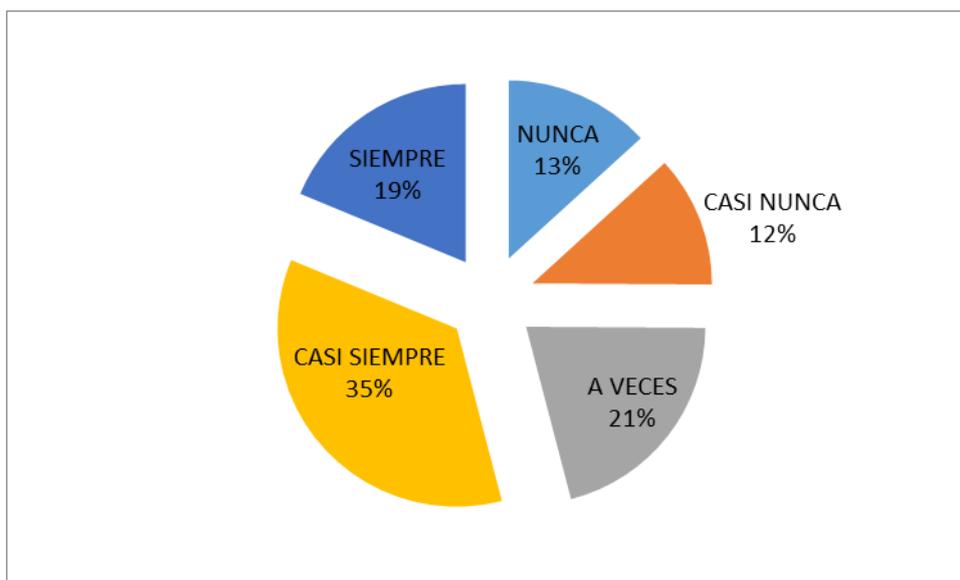
Tabla 20

Resultado: Frecuencia de la dimensión organización de las tareas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	13%
Casi nunca	6	12%
A veces	10	21%
Casi siempre	17	35%
Siempre	9	19%
Total	47	100%

Figura 6

organización de las tareas



Interpretación:

Se puede observar la figura que el 35% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, indican en organización de las tareas que existe Desempeño laboral Casi Siempre, el 21% A Veces, el 12% Casi nunca, el 19% Siempre y el 13% Nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura 07

d.- Análisis descriptivo de la dimensión orientación al usuario

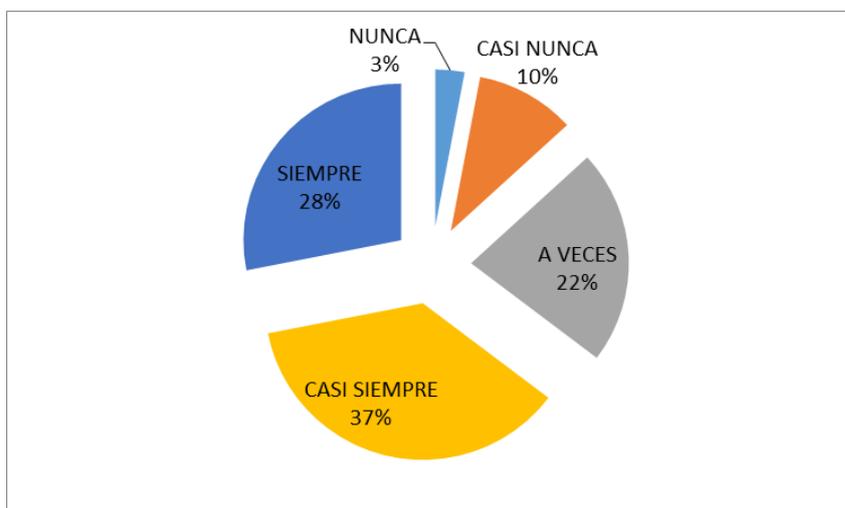
Tabla 21

Resultado: Frecuencia de la dimensión orientación al usuario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3%
Casi nunca	5	10%
A veces	10	22%
Casi siempre	17	37%
Siempre	13	28%
Total	47	100%

Figura 7

orientación al usuario



Interpretación:

Se puede observar la figura que el 37% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, indican en orientación al usuario que existe Desempeño laboral Casi Siempre, el 22% A Veces, el 10% Casi nunca, el 28% Siempre y el 3% Nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura 07

e.- Análisis descriptivo de las cuatro dimensiones de la variable desempeño laboral

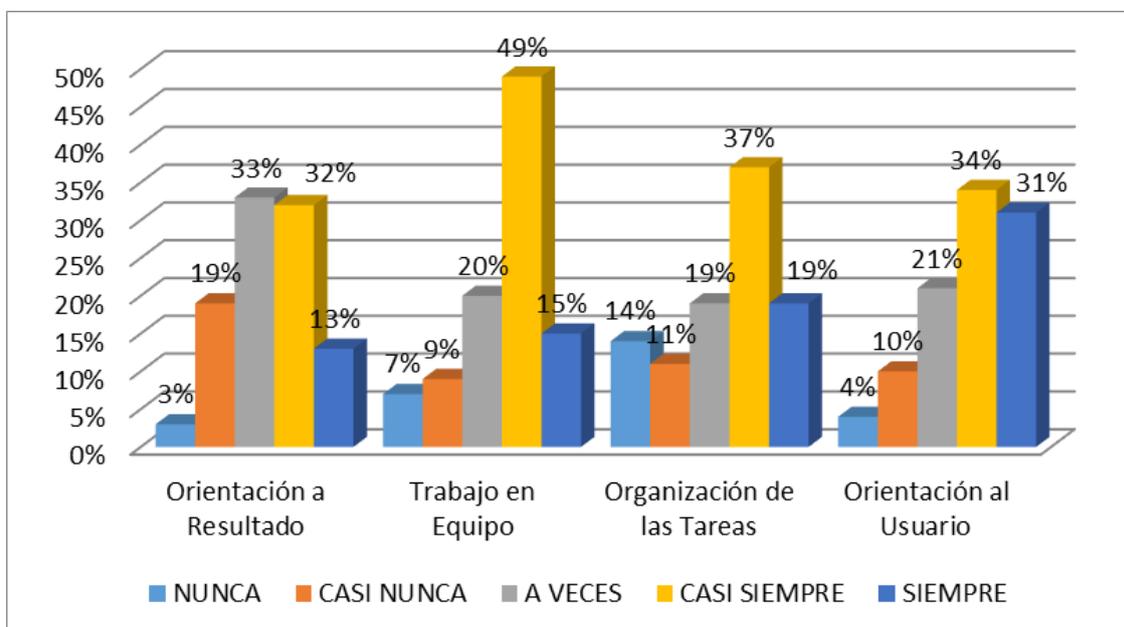
Tabla 22

Resultado: Cuadro comparativo entre las cuatro dimensiones de la variable desempeño laboral

	Orientación a resultado	Trabajo en equipo	Organización de las tareas	Orientación al usuario
Nunca	3%	7%	14%	4%
Casi nunca	19%	9%	11%	10%
A veces	33%	20%	19%	21%
Casi siempre	32%	49%	37%	34%
Siempre	13%	15%	19%	31%
Total	100%	100%	100%	100%

Figura 8

Desempeño laboral



Interpretación:

Se puede observar la figura que el 49% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, que existe trabajo en equipo Casi Siempre, el 31% Siempre en orientación al usuario, el 33% A Veces en orientación a resultado, el 19% Casi nunca en orientación a resultado y el 14% Nunca en organización de las tareas, ello se evidencia que existe 49% de trabajo en equipo, casi Siempre en el desempeño laboral, según la figura N° 08.

5.2.5 Nivel inferencial: contrastación de las hipótesis

En la presente investigación la contrastación de la hipótesis general está en función de la contrastación de las hipótesis específicas. Para tal efecto, se ha utilizado la prueba X^2 (chi-cuadrada) a un nivel de significación del 0.05. A continuación se muestra el proceso de la prueba de hipótesis:

Hipótesis específica 1

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0):

La dimensión dirección y control de la gestión organizativa no incide positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Hipótesis alternativa (H_1):

La dimensión dirección y control de la gestión organizativa incide positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos:

$$\alpha/2 = 0.05$$

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (20) = 20$

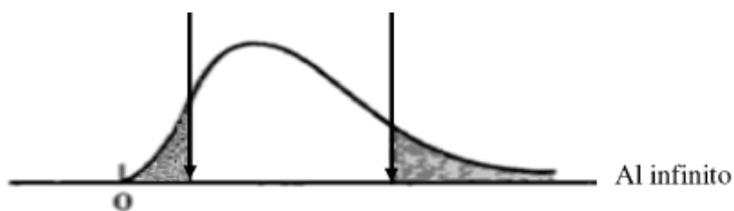
4. Distribución muestral y región de rechazo

Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 13,848$ y $X^2 = 36,415$

$\alpha = 0.95$ y 20 gl. $\alpha = 0.05$ y 20 gl.

13,848

36.415



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico χ^2

Fórmula:

$$\chi^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

χ^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: Dirección y control de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Tabla 232

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
Dirección y control *	47	100.0 %	0	0.0 %	47	100.0 %
Desempeño laboral						

Tabla 24*Pruebas de chi-cuadrada*

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	36,415	20	0,026
Razón de verosimilitudes	26,211	20	0.000
Asociación lineal por lineal	1,315 47	1	0.000
N de casos válidos			

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2 = 39,236$

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $13,591 \leq X \leq 36,415$ y la probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre la dirección y control de la gestión organizativa y el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Hipótesis específica 2

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0):

La dimensión gestión de recursos humanos de la gestión organizativa no incide positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Hipótesis alternativa (H_1):

La dimensión gestión de recursos humanos de la gestión organizativa incide positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos:

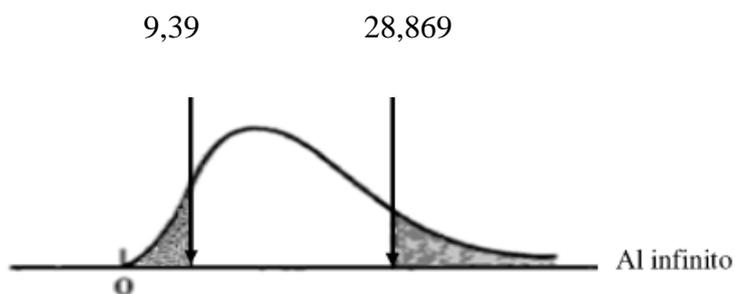
$$\alpha/2 = 0.05$$

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (18) = 18$

4. Distribución muestral y región de rechazo

Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 9,39$ y $X^2 = 28,869$

$\alpha = 0.95$ y 18 gl. $\alpha = 0.05$ y 18 gl.



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $9,39 \leq X \leq 28,869$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico X^2

Fórmula:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

x^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: Gestión de recursos humanos de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta

Tabla 25*Resumen del procesamiento de los casos*

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
Gestión de recursos humanos * Desempeño laboral	47	100.0 %	0	0.0 %	47	100.0 %

Tabla 26*Pruebas de chi-cuadrada*

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	28,869	18	0.000
Razón de verosimilitudes	8,355	18	0.000
Asociación lineal por lineal	1,016	1	0.000
N de casos válidos	47		

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2 = 7,762$

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $9,39 \leq X \leq 28,869$ y la probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los

trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0):

La Gestión Organizativa no Incide positivamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Hipótesis alternativa (H_1):

La Gestión Organizativa Incide positivamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos:

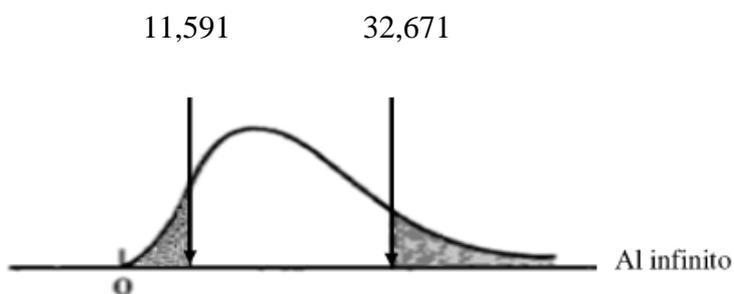
$$\alpha/2 = 0.05$$

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (21) = 21$

4. Distribución muestral y región de rechazo

Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 11,591$ y $X^2 = 32,671$

$\alpha = 0.95$ y 21 gl. $\alpha = 0.05$ y 21 gl.



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $11,591 \leq X \leq 32,671$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico X^2

Fórmula:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

x^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: La Gestión Organizativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Tabla 27

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
La Gestión Organizativa * Desempeño Laboral	47	100.0 %	0	0.0 %	47	100.0 %

Tabla 28

Pruebas de chi-cuadrada

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	32,671	21	0,00
Razón de verosimilitudes	13,731	21	0,00
Asociación lineal por lineal	0,689	1	0,00
N de casos válidos	47		

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2 = 12,871$

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $11,591 \leq X \leq 32,671$ y la

probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre La Gestión Organizativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

5.3. Discusión de resultados

En esta parte realizaremos una comparación sucinta de nuestros resultados con otros hallazgos en trabajos de similar temática. Esta comparación se realizará por cada hipótesis y se mencionará su compatibilidad o discordancia.

En la hipótesis **específica N° 1**, se concluye, con un nivel de significación de 0.05, que existe relación significativa entre La dirección y control de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. De acuerdo con el resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 39,236 y está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre la dirección y control de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Esta conclusión guarda concordancia con lo hallado por Azogue (2015) en su tesis de Pre-Grado *El desarrollo Organizacional y el Desempeño Laboral en el personal de la empresa Nevado Roses Ecuador del Cantón Salcedo, Provincia De Cotopaxi* de la Universidad Técnica De Ambato Ecuador 2015. Indico La presente investigación presenta como objetivo general elaborar un manual de estrategias para el fortalecimiento del desarrollo organizacional y el mejoramiento del desempeño laboral en el personal de la Empresa Nevado Roses Ecuador del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi. Teniendo como población para la respectiva muestra, en la parte administrativa a 35 trabajadores y para Personal Operativo 80 personas, donde se ha

implementado una encuesta como técnica de recolección de datos para el enfoque respectivo en el tema propuesto para la Empresa. Como conclusión la presente investigación da a conocer que la aplicación de estrategias es ineficiente en gran parte incidiendo en el desempeño laboral y como también se puede decir en los respectivos que presenta la empresa. La presente investigación nos aporta tener la capacidad para resolver el problema, favoreciendo en las políticas e intereses que presenta la empresa en Estudio.

Respecto a la hipótesis **específica N^o 2**, se concluye, con un nivel de significación de 0,05, que existe relación significativa entre La gestión de recursos humanos de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 7,762, y está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$, para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre La gestión de recursos humanos de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Este resultado guarda alguna compatibilidad con lo hallado por Villafuerte (2010) en su tesis de Pre-grado *Estructura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la Clínica Popular de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador 2010*. Indico la presente investigación propone como objetivo general desarrollar un modelo de estructura organizacional que nos permita mejorar el desempeño laboral de la Clínica Popular. Donde en proceso de investigación se contó como muestra de 24 personas que laboran en la empresa, dirigido a desarrollar una estructura organizacional para un mejor desempeño laboral. Siendo una investigación descriptiva y de campo donde se fue capaz de definir la incidencia que presentan la variable independiente estructura organizacional y la variable dependiente desempeño Laboral. Por último, se llegó a concluir que la empresa no maneja una

estructura organizacional que jerarquice los intereses de la empresa en el desempeño laboral trayendo consigo malos manejos administrativos. La presente investigación nos accede y nos brinda una guía para el análisis de la gestión organizativa que por medio de los resultados podremos evaluar la incidencia que presentan estas.

Finalmente, en cuanto a la **hipótesis general**, se concluye, con un nivel de significación de 0,05, que existe relación significativa entre La Gestión Organizativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 12,871 y está comprendido entre $11,591 \leq X \leq 32,671$, para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre La Gestión Organizativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Según Cevallos (2013) en su Tesis de Pregrado de *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013* de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ciudad de La Libertad, Ecuador. La investigación conto con el principal objetivo de determinar la incidencia existente entre la forma en la que se gestionó el talento humano y el desempeño obtenido por parte de esta, para lo cual tomo como muestra a 58 personas. La investigación tuvo una orientación documental y bibliográfica de un nivel descriptivo. La investigación llego a concluir que el 60.34% del personal que participo en la encuesta que no cumplen de forma adecuada el desempeño en las distintas áreas de la institución y el perfil para el mismo. Por otro lado, un porcentaje muy significativo considera que la capacitación del personal hace que el personal con que cuenta la institución logre desempeñar de la mejor forma sus funciones, así como responsabilidades.

Conclusiones

1. Existe relación significativa entre La dimensión dirección y control de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, porque el valor obtenido mediante la prueba chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

2. Existe relación significativa entre La dimensión gestión de recursos humanos de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 7,762, que está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4. Existe relación significativa entre La Gestión Organizativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante la prueba chi-cuadrada, confirma la correlación.

Recomendaciones

Dar a conocer a la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. El trabajo de investigación Gestión organizativa y el desempeño laboral de los trabajadores, para su aplicación correspondiente.

Reforzar la relación significativa que existe entre La dimensión gestión de recursos humanos de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.

Mantener a través de capacitaciones la buena relación que existe entre La Gestión Organizativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta

Referencias

- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. (3ª ed). Buenos aires: Granica S.A.
- Azogue A (2015). El desarrollo Organizacional y el Desempeño Laboral en el personal de la empresa Nevado Roses Ecuador del Cantón Salcedo, Provincia De Cotopaxi. (Tesis de Pre-Grado Universidad Técnica De Ambato Ecuador 2015).
- Barrera, J. (2010). Metodología de la investigación. (3ª ed). Fundación Sypal: Caracas. (Parte II Capítulo 3 y 4). Caracas – Venezuela.
- Capcha, J & Campomanes, J (2014) Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del gobierno regional del Gobierno Regional de Ayacucho, 2014. Universidad Cesar Vallejos. (Tesis de Maestría)
- Cevallos, Y. (2013). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013”. (Trabajo de Pregrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Libertad, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital de las organizaciones. (8ª ed.). México DF: McGraw-Hill
- Crespín, A. (2012). Clima Organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao (Tesis de pregrado). Universidad de san Ignacio de Loyola. Callao. Perú.
- Díaz, J. (2015). Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo.
- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. (Tesis de Pregrado). Universidad de Montemorelos.

- Flores, Y. (2014). Clima Laboral y compromiso organizacionales en docentes universitarios. (Tesis de pregrado). Universidad Centro “Lisandro Alvarado. Barquisimeto. Venezuela.
- Lado, M. (2013). Introducción a la Auditoría Socio laboral: una perspectiva desde los Recursos Humanos. Primera Edición. España: Bubok Publishing.
- Maguiña, M & Vargas, R. (2015). La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral del -Banco Interbank, Tiendas en Huacho, Periodo 2014. (Tesis de Pre – grado Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho- 2015 Perú)
- Mendoza, M. (2012), Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla. (Tesis de pregrado). Universidad san Ignacio de Loyola. Lima
- Mino, M. (2014). Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas maracos 490 del departamento de Lambayeque. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Mondy, W. (2010). Administración de recursos humanos. (11ª ed.). México: Pearson Educación.
- Palomino, C & Huallanca, S. (2014) Factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la coopac. Santa María Magdalena”. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. (Tesis de pre – grado).

- Pérez, J (2013). Propuesta Motivacional para mejorar el Desempeño Laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur – Caso Avícola Vera E.I.R.L. – 2012. (Tesis de Pre – Grado Universidad Autónoma del Perú – Lima)
- Pérez, N & Rivera, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. Perú.
- Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional: un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración.
- Sampieri, (2014). La investigación no experimental es un parteaguas de varios estudios cuantitativos, como las encuestas de opinión, los estudios ex post-facto retrospectivos y prospectivos.
- Sánchez, R. (2014). Gestión y psicología en empresas y organizaciones.
- Silva, E. (2015). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales; durante el primer semestre del año 2015. (Tesis Maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Tejerina, A., Tilián, C., Jaremko. O. y Party, M. (2015). Guía de clases de gestión de empresas.
- Villafuerte S, (2010). Estructura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la Clínica Popular. (Tesis de Pre-grado Universidad Técnica de Ambato – Ecuador 2010).

Apendices

Apéndice A

Matriz de Consistencia de la Investigación

Gestión organizativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Cuál es la Incidencia de la Gestión Organizativa en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta,?	Determinar la Incidencia de la Gestión Organizativa en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.	La Gestión Organizativa Incide positivamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.	Variable independiente Gestión Organizativa
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente
¿Cuál es el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta?	Evaluar el desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.	El desempeño Laboral es regular en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.	Desempeño Laboral

<p>¿Cuál es la Incidencia de la dimensión dirección y control de la gestión organizativa en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta,?</p>	<p>Determinar la incidencia de la dimensión dirección y control de la gestión organizativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.</p>	<p>La dimensión dirección y control de la gestión organizativa incide positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.</p>
<p>¿Cuál es la incidencia de la dimensión gestión de recursos humanos de la gestión organizativa en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta?</p>	<p>Determinar la incidencia de la dimensión gestión de recursos humanos de la gestión organizativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta.</p>	<p>La dimensión gestión de recursos humanos de la gestión organizativa incide positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta</p>

