



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Efectividad organizacional y productividad del comité de
gestión de inversiones de una universidad pública ,2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cueva Sanchez, Juan William (orcid.org/0000-0002-2347-1951)

ASESORAS:

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (orcid.org/0000-0003-4630-6921)

Dra. Sihuay Maravi, Norma Agripina (orcid.org/0000-0002-4023-2688)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por estar siempre en cada momento de mi vida.

A mis padres, por confiar siempre en mí y apoyarme en todo momento; a mi esposa e hijos por ser el motor y motivo para seguir adelante

Agradecimientos

A mis hermanas, compañeros de la maestría y demás personas que de una u otra manera ayudaron en el desarrollo de éste trabajo de investigación, especialmente a la Dra. Miriam Gárate Camacho, por permitirme aplicar el instrumento en la Universidad Nacional de Barranca.

Además, agradezco también a las doctoras Francis Iburguen Cueva y a la doctora Norma Sihuay Maravi, por el apoyo en el desarrollo de la presente investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Francis Esmeralda Ibarguen Cueva, docente de la Escuela de Posgrado del PROGRAMA DE TAET de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte asesor de la tesis titulada: "Efectividad organizacional y productividad del comité de gestión de inversiones de una universidad pública ,2019", del estudiante CUEVA SÁNCHEZ JUAN WILLIAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin el cual ha sido realizado sin filtros ni exclusiones.

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

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

Lima, 13 de enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor TAET: Dra. Ibarguen Cueva Francis Esmeralda	
DNI: 09637865	Firma: 
ORCID: 0000-0003-4630-6921	



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Cueva Sánchez Juan William, egresado de la Escuela de posgrado y Programa académico de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Sede), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al artículo de revisión de la tesis titulada: “Efectividad organizacional y productividad del comité de gestión de inversiones de una universidad pública, 2019”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el artículo de revisión de tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Apellidos y Nombres del Asesor: Cueva Sánchez Juan William	
DNI: 09637865	Firma: 
ORCID: 0000-0003-4630-6921	

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dictamen de la sustentación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos.....	iv
Declaración de autenticidad del asesor.....	v
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	ix
Resumen.....	x
Abstract	xii
I.Introducción.....	12
II.Marco Teórico	16
III. Metodología.....	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimiento	26
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	27
IV.Resultados.....	38
V. Discusión	33
VI. Conclusiones	35
VII.Recomendaciones	36
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	44

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de expertos	24
Tabla 2. <i>Análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach</i>	25
Tabla 3 <i>Ficha técnica de instrumento de efectividad organizacional</i>	25
Tabla 4 <i>Ficha técnica de instrumento de la productividad</i>	25
Tabla 5 <i>Niveles de efectividad organizacional con sus dimensiones</i>	28
Tabla 6 <i>Niveles de la variable productividad y dimensiones</i>	29
Tabla 7 <i>Sistema de hipótesis de la investigación</i>	31

Índice de figuras

Figura 1. <i>Percepción de las dimensiones y de la variable efectividad organizacional</i>	28
Figura 2. <i>Percepción de la variable productividad y dimensiones</i>	30

Resumen

La investigación tiene el objetivo de determinar la relación entre la efectividad organizacional y productividad del comité de inversiones de una universidad pública ,2019. Estuvo regida bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, transversal. La muestra empleada fue de 70 trabajadores, con instrumentos validados por expertos y una alta fiabilidad. Los resultados nos indicaron la existente de una correlación fuerte entre las variables: Rho de Spearman de ,635** y una significación bilateral de ,000, concluyendo que el nivel dominante de la variable efectividad organizacional es alta, así como predomina el nivel bajo de la variable productividad.

Palabras clave: Planificación social, productividad laboral, recursos humanos

Abstract

The research aims to determine the relationship between organizational effectiveness and productivity of the investment committee of a public university, 2019. It was governed under the quantitative approach, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The sample used was 70 workers, with instruments validated by experts and high reliability. The results indicated the existence of a strong correlation between the variables: Spearman's Rho of .635** and a bilateral significance of .000, concluding that the dominant level of the organizational effectiveness variable is high, as well as the low level of the productivity variable predominates.

Keywords: Social planning, labor productivity, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las leyes de presupuesto anual han flexibilizado el financiamiento a través de canon, sobre canon, así como por los recursos provenientes de concesiones mineras en las universidades públicas. Como resultado, aumentó el uso de recursos en las instituciones antes mencionadas; de 307 millones de soles en el Año 2018 a 518 millones de soles para el 2020. Sin embargo, el monto desembolsado aún es inferior al previsto, situación que ha generado críticas en nuestro país, responsabilizando al Comité de Gestión de Inversiones de las casas superiores de estudio, dependencia encargada de organizar los planes de inversión en las casas superiores de estudio.

Al respecto, se debe señalar que la efectividad en la organización hoy en día responde a las exigencias del mundo actual, a nivel económico, social y cultural. Esta efectividad se encontraba relacionada con los conocimientos, experiencia y prestigio de las universidades. Es así que Mintzberg, (2012), señaló que efectividad es una forma de evaluar una organización, puesto que una organización será efectiva si responde a las necesidades e intereses de los integrantes y miembros de la casa superior de estudios.

Según, Cameron (2009) esta efectividad ayudaría a identificar si las organizaciones son o no efectivas sin dejarse llevar por percepciones subjetivas. En el campo universitario es necesario, para ser efectiva, que se cumpla la misión y visión y se logren las metas propuestas y que responda a las necesidades de la entidad universitaria. Al respecto, Montaña (2012) refirió que las universidades son organizaciones complejas que carecen de ser efectivas puesto que existe mucha burocracia y que en su mayoría responden a intereses políticos y no conducen a la satisfacción de las necesidades universitarias. Así también Miller y Kreiner (2008) mencionó que es compleja porque no se evalúa en las universidades.

En todas las instancias universitarias el mayor problema de que adolecen es la gestión administrativa y la económica, pues son factores que generan la no satisfacción. Asimismo, las universidades requieren desplegar tácticas que

permitan que los trabajadores se sientan realizados con la función que efectúan e incrementen su productividad laboral.

Los trabajadores de una universidad nacional, a pesar de ser trabajadores nombrados y contar con experiencia en la gestión administrativa y económica, se observó la baja efectividad debido al mal empleo de los recursos en cada gestión, debido al cansancio, poco salario y desmotivación laboral, lo que generó o resultó en una baja productividad.

En cuanto a las metas organizacionales se pudo observar que los objetivos no están siendo cumplidos en su totalidad, porque hay un desfase en lo que se pretende hacer y lo que se hace, así también los procesos internos no se desarrollan en forma óptima y el nivel de productividad es bajo, debido a que los trabajadores se sienten insatisfechos con las funciones que realizan. En cuanto a los recursos, no hay una rendición de cuentas por la utilización y el destino de los mismos, así mismo, los recursos económicos no pasan por rendición de cuentas sobre los ingresos y egresos de acciones que se realizan en la casa superior de estudios.

Se observó también, una baja productividad debido a que no existe eficacia en las funciones o áreas de desempeño de los trabajadores y también se observó, bajo rendimiento, puesto que se sienten insatisfechos por el poco reconocimiento e incentivo a la labor que realizan por lo tanto existe poca eficiencia, tanto en la gestión económica como en la administrativa de la Universidad.

Por lo antes señalado, se consideró como problema general del estudio el siguiente: ¿Cuál es la relación entre la Efectividad organizacional y productividad del comité de gestión de inversiones de una universidad pública ,2019? así como los problemas específicos que a continuación se detallan: ¿Cuál es la relación entre las metas organizadas y la productividad del Comité de Inversiones de una universidad pública, 2019?, ¿Existe una relación entre los procesos internos y la productividad del Comité de Inversiones de una universidad pública ,2019?,

finalmente ¿Cuál es la relación entre los recursos organizados y la productividad del Comité de Inversiones de una universidad pública ,2019?.

El objetivo general del presente trabajo, consiste en determinar la relación que existe entre Efectividad organizacional y productividad del comité de gestión de inversiones de una universidad pública ,2019 ; como objetivos específicos se tiene los siguientes: establecer la relación existente entre las metas organizadas y la productividad del Comité de Inversiones; determinar la relación entre los procesos internos y la productividad del Comité de Inversiones; y también, comprobar la relación entre los recursos organizados y la productividad del Comité de Inversiones.

En cuanto a la hipótesis general Efectividad organizacional se relaciona significativamente con la productividad del Comité de Inversiones de una universidad pública 2019. Las hipótesis específicas se detallan a continuación: Las metas organizadas se relacionan significativamente con la productividad del Comité de Inversiones; los procesos internos se relacionan significativamente con la productividad del Comité de Inversiones; los recursos organizados se relacionan significativamente con la productividad del Comité de Inversiones.

En cuanto a la justificación teórica, se estableció que los interesados de los procesos de investigación por grupos o de manera individual, con el fin de lograr con el objetivo, que los interesados disfruten de la investigación y aumenten sus sapiencias y de esta manera mejorar su productividad considerando la efectividad organizacional.

La justificación metodológica se valida y determina a través del método científico, al utilizar cuestionarios como instrumentos que recopilaron datos, con el objetivo de que sus usos se realicen en otras investigaciones cuantitativos; este método permitirá fortalecer la literatura que existe sobre la efectividad en una universidad pública. Asimismo, para la justificación práctica se consideró ofrecer una serie de recomendaciones necesarias, para que los trabajadores del Comité de Gestión de la citada universidad, mejoren sus desempeños y manifiesten mayor predisposición al momento de emitir juicios de valor,

realizando trabajo en equipo, con relación a efectividad en su institución y de esta manera, elevar el grado en la productividad para responder a las peticiones de la sociedad.

II. MARCO TEÓRICO

Estudios nacionales

Huamán, G. (2018) en su trabajo investigó la dependencia que existe entre el desempeño laboral y la efectividad organizacional en instituciones de la región Moquegua, el cual desarrolló un análisis de correlación utilizando estudios de campo y por lo tanto utilizó correlación transaccional no experimental. Se utilizó un diseño para probar la hipótesis y se concluyó que existe una correlación positiva moderada, por lo que existe una relación entre el esfuerzo laboral y la efectividad organizacional de las instituciones de la región Moquegua expresada como una correlación positiva moderada.

Delgado, E. y Gutiérrez, R. (2018), en la investigación realizada, estableció la existencia de la dependencia entre la gestión de recursos humanos con la efectividad organizacional, en una institución educativa, para el desarrollo de dicho estudio, se consideró un diseño descriptivo-correlacional, desde una perspectiva cuantitativa, dando como resultado la existencia de una relación significativa entre las variables antes señaladas, y que fue comprobada mediante la prueba de Rho de Spearman, infiriéndose que gestión administrativa y efectividad organizacional afectan el ambiente laboral.

Bravo, M. (2017) en su investigación estableció una dependencia que existe entre evaluación de desempeño y el nivel de productividad, del personal de un centro de salud, para ello su estudio se desarrolló en un diseño no experimental, con enfoque transversal, obteniéndose la existencia de una fuerte confiabilidad, determinada a través de Alfa de Cronbach, determinando como conclusión la existencia de una relación significativa entre la evaluación de desempeño y el nivel de productividad en el personal del centro de salud.

Lazo, Y. (2016), tuvo como objetivo en su estudio de investigación fue el de analizar la influencia de las deficiencias en una institución, el método de investigación fue de tipo descriptivo causal, así como no experimental, transaccional, concluyéndose la influencia negativa en la efectividad, se debe a causa de la comunicación organizacional interna en la institución.

Monar, K. (2018) en su estudio tuvo que determinar la limitante de la producción de los trabajadores en una entidad pública, a causa entre otros de una mala distribución de personal; para ello se consideró el paradigma positivista como método de investigación, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal del tipo descriptivo explicativo, concluyéndose, entre otros, que el factor de ética pública, fue el indicador predominante que limita la productividad laboral en el ministerio público.

Estudios internacionales

García, E. (2014), con el propósito de estudiar la manera de usar el concepto capital, en la gestión de los procesos sociales sobre la gestión del conocimiento; a través de una investigación descriptivo documental y refiere en el uso óptimo del capital social; estas fundaciones públicas ofrecen prácticas dirigidas por el liderazgo que abordan con éxito la capacidad de estimular y fomentar relaciones, generar confianza y fomentar la colaboración, habiendo concluido que, en el ámbito académico, la gerencia de las organizaciones, plantee sugerencias.

Camue, A. et al (2017), sistematizó los antecedentes que justificaron, en la educación superior, la investigación sobre efectividad organizacional, a través de una evaluación al indicador de las experiencias realizadas en el extranjero y en el país, habiendo concluido que la eficacia en la organización en las casas superiores de estudios se hayan en una base cuantitativa, sin considerar los compuestos subjetivos y es en sector empresarial donde se encuentra la eficacia organizacional.

Ávila, A. (2016), tuvo el propósito con la finalidad de diagnosticar de una forma socio psicológico, diseñó un modelo teórico metodológico, para ello aplicó a 132 organizaciones un estudio empírico, proponiéndose cinco hipótesis principales, referente a la efectividad organizacional y las variables del modelo teórico propuesto, el mismo que fue validado mediante criterios de expertos, mediante el desarrollo de un cuestionario, un análisis realizado de manera factorial exploratorio a cada variable integrante del modelo; concluyéndose que

los resultados obtenidos señalan que a causa de las interrelaciones entre variables da como resultado la efectividad organizacional.

Montero et. Al (2016), realizó una investigación a una empresa de artes gráficas, con el propósito de obtener evidencia sobre la insatisfacción demostrada por los clientes, debido al incumplimiento en los plazos establecidos para la entrega de los servicios, por lo que se desarrolló la evaluación a través de procedimientos con enfoque a procesos, obteniéndose como resultado que debido a problemas existentes al déficit de piezas de repuestos y medios de trabajo, concluyéndose que ello incidían en la efectividad organizacional de la empresa.

Gil, M. (2014), presentó como propósito evidenciar el desarrollo que como resultado al estudio que realizó al diagnóstico de efectividad organizacional, con la finalidad de incrementar la eficiencia en una empresa de transporte, para identificarlos factores que obstaculizaban el desarrollo de la empresa, se observó y entrevistó a sus trabajadores, dando como resultado los motivos que no les permiten dar con el cumplimiento de sus objetivos, así como de sus planes por lo que presentaban una baja productividad.

Se debe señalar también que, existen diferentes percepciones sobre efectividad organizacional, sin embargo, para Pfeffer y Salancik (2003) señalaron que, es un estándar que mide lo que se está satisfaciendo de acuerdo a los intereses de grupos en una entidad, en cambio Druker (2001) señaló que, es el buen desempeño de los individuos en función a las actividades que se realizan, para Cummings (2001), son los juzgamientos de los individuos desde su perspectiva particular sobre las acciones que realiza una organización, en cambio, Barnard (2000), es un sistema de cooperación que proporciona incentivos a los miembros de una organización, con la finalidad de que la perciban como efectiva en función a sus logros y propósitos. No obstante, Simón (2005), señaló como la evaluación que realizan los miembros de una organización respecto a sus contribuciones e incentivos, sobre todo, a la satisfacción de las necesidades. Serralde (2014), consiste en la satisfacción que una organización brinda a los usuarios frente a las demandas y exigencias del

mundo, así también, Vargas (2011), es el nivel de desarrollo de estrategias y procesos que logra alcanzar una organización, para García (2014) consiste en evaluar el efecto de los procesos humanos relacionados con la organización.

Se basó en el enfoque de sistemas de Katz y Kahn (1989), señaló que es un sistema abierto en donde lo más importante es tener en cuenta los insumos y en qué medida es efectivo exportar esos productos. En el plano universitario consiste en lograr utilidades de la organización, para que incremente la productividad de esta, de acuerdo a las metas establecidas y a la asignación de recursos para su cumplimiento.

Schalock. y Verdugo (2012) mencionaron que las características son: a) Están relacionadas con la productividad y los logros, b) Se interesa por el desarrollo de los procesos dentro de la organización, c) Tiende a variar con el transcurrir de los años, d) Tiene en cuenta las demandas e intereses, e) Los procesos de evaluación deben ser claros y previstos en el tiempo de ejecución.

Daft (2007) mencionó como elementos: a) *Metas organizadas*: refirió al cumplimiento de metas y logros alcanzados por la organización, b) *Procesos internos*: mide efectividad y la eficiencia, c) *Recursos organizados*: consiste en la obtención de recursos escasos y valiosos de otras organizaciones. Spary (2016) mencionó que toda efectividad es importante porque permite el desarrollo de las organizaciones e incrementar la productividad de la empresa, así como también la satisfacción de la demanda social. Es por ello que las universidades hoy en día tienen que ser más efectivas como organización y ser evaluadas con el propósito de detectar oportunidades de mejora e incrementar de los niveles de efectividad y productividad, todo esto podrá darse si se tiene la ayuda de los integrantes de la colectividad estudiantil.

La productividad conceptualizada, Sala y Silva (2013), es el crecimiento que va ligado a la capacidad y desarrollo, sobre ello, Robbins y Coulter (2010) lo determina como el conjunto de bienes utilizados con la finalidad de producir, así también Patiño y Souza (2013) refirió, es un proceso de medición en proporción

del insumo con el resultado. Para los autores Snell y Bohlander (2013) mide la destreza y eficiencia de los empleados en el cargo que desempeñan.

Los factores que incidieron en la productividad según Monar (2018) son: realizar programas de capacitación, tener manejo de los recursos tecnológicos, reconocimientos o compensaciones, certificados que evidencien su capacidad, incentivos, entre otros. El no tener en cuenta estos factores limita el desarrollo de la empresa. La medición de la productividad para Donghun (2018) deberá tener en cuenta la producción individual de los recursos y evaluar las capacidades de los trabajadores que ayuden a la mejora de este aspecto.

Chiavenato (2012) consideró como dimensiones a) *Eficacia*, es la capacidad de logro de los objetivos, b) *Rendimiento*, consiste en la medición de los resultados y que estén en función a los objetivos establecidos, c) *Eficiencia*, consiste en la aplicación de recursos como: materiales, humanos y tecnológicos lo más razonada posible. Es importante según Trinelli et al. (2017) porque permite optimar los resultados en el que todos se beneficien considerando que los trabajadores son los encargados de plantear nuevas estrategias y metodologías que ayuden a mejorar la productividad en la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se realiza utilizando métodos cuantitativos, y se busca un análisis porcentual sistemático basado en el método científico, el cual se caracteriza por el establecimiento de hipótesis comparativas y el uso de datos estadísticos para el análisis del fenómeno en estudio (Hernández y Mendoza, 2018). De esta manera, se ha desarrollado una investigación básica; como el propósito de estudio, es el de proporcionar y contribuir a la fundamentación teórica, no tiene ningún propósito práctico (Sánchez, 2019); presenta como nivel el de correlativo correlacional, ya que las variables están relacionada.

Siguiendo esta secuencia, el estudio presenta un diseño transversal no experimental, ya que los investigadores no manipularon deliberadamente las variables (Hernández y Mendoza, 2018); los datos recopilados no cambian y se observan únicamente en un espacio y tiempo determinados; también es transversal; ya que se cumple dentro del plazo, es decir, 2019; como la variable tiene un efecto sobre otra variable, por ello el estudio muestra dicho diseño (Sánchez, 2019).

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Efectividad organizacional

Definición conceptual:

La efectividad organizacional se define como el grado en que se maximiza la recuperación de energía organizacional en todas sus formas, y está determinada por la combinación de la efectividad de la organización como sistema y su éxito en capturar energía en condiciones favorables (Katz y Kahn 1981).

Definición operacional

Es el equilibrio entre el logro de los objetivos, las operaciones, el uso de los recursos y la satisfacción de los miembros de una organización para lograr la eficiencia (Kinicki y Urrutia).

DIMENSIONES

D1: Metas organizadas (visión institucional, objetivos institucionales, servicios, satisfacción)

D2: Procesos internos (organización, clima, actitud, reconocimiento e incentivo)

D3: Recursos organizados (recursos, materiales financieros, recursos humanos)

Escala de medición: Escala de Lickert

Variable dependiente: Productividad

Definición conceptual:

La productividad empresarial tiene varios antecedentes y ha sido identificada como el objetivo principal de los directivos y sus responsabilidades. (Robbins & Judge, 2009).

Definición operacional

La productividad es el desempeño eficiente de las tareas, lo que se puede reflejar en el logro de metas con excelentes resultados.

DIMENSIONES

D1: Eficacia (planes, objetivos)

D2: Rendimiento (Temporalidad, reconocimiento, incentivos)

D3: Eficiencia (Metas cumplidas, recursos, producto)

Escala de medición: Escala de Lickert

3.3 Población, muestra y muestreo

Población se entiende por conjunto un universo de elementos, objetos, elementos o medidas, con característica común que es visible en el espacio y en un período de tiempo determinado (Santisteban, 2018). Para el presente trabajo se consideró como población a los setenta (70) trabajadores de una universidad

nacional, ubicada en la ciudad de Barranca. Cuando se selecciona la población, se debe tener presente los siguientes criterios:

Criterio de inclusión: El universo de los trabajadores de la Universidad Nacional de Barranca.

Criterio de exclusión: Como se ha considerado el total del personal administrativo de la Universidad Nacional de Barranca, no se ha excluido a ningún trabajador.

Siguiendo esta secuencia, se entiende por muestra una parte representativa y característica de la población total, es decir, un subconjunto de la población de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Esta vez también la muestra está compuesta por el total del personal administrativo de la Universidad Nacional de Barranca (70). Cabe señalar que, como muestreo también se consideraron los setenta trabajadores de la universidad pública de Barranca.

Muestreo por conveniencia: La muestra se elige de acuerdo con la conveniencia de investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio (Hernández et al (2018)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica utilizada en el estudio es la encuesta; se refiere a la recolección de datos de un grupo de individuos a quienes se les proporciona física y/o virtualmente un instrumento compuesto por elementos para recolectar una gran cantidad de información sobre un tema específico de una población o muestra. El objetivo de este enfoque es describir las medidas de evaluación necesarias a nivel de variable (Sánchez, 2019). En este sentido, se recopiló información de 70 empleados del centro de educación superior universitario de Barranca sobre los objetos y variables del estudio.

Instrumentos

El instrumento es un cuestionario; este es uno de los instrumentos de encuesta más utilizados en la investigación cuantitativa. Su aplicación permite medir las opiniones, conocimientos de individuos o grupos a través de una serie de

elementos diseñados para responder a los objetivos de la investigación y cuyas estructuras están relacionadas con dimensiones e indicadores. Por ello, deben cumplir con ciertos procesos de validación y pruebas de confiabilidad (Hernández et. al 2018).

Validación

La confirmación del cuestionario se refiere a la capacidad del instrumento para evaluar su propósito de evaluación (Sánchez, 2019). Siguiendo esta secuencia, se utilizaron métodos de evaluación de expertos para aprobar los sondeos de colaboración ciudadana y presupuesto participativo, donde los expertos indicaron que cumplían con los criterios de claridad, relevancia y pertinencia, y calificaron los instrumentos como utilizables si correspondía.

Revisado por expertos o jueces en base a técnicas de aprobación de contenido

Tabla 1

Validación de expertos

Grado Académico	Nombre y apellido	Dictamen
<i>Dra</i>	<i>Frida Ramírez Caja</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Mag.</i>	<i>Gustavo Ernesto Zárate Ruiz</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Dra.</i>	<i>Francis Ibarquen Cueva</i>	<i>Aplicable</i>

Confiabilidad

El alfa de Cronbach, fue utilizado a fin de comprender el coeficiente de confiabilidad del cuestionario, considerando que, si el valor se acerca más a 1, el instrumento será más confiable. Cabe señalar que el nivel de medición de la variable de investigación, está relacionado con la aplicabilidad del cuestionario a un universo con ciertas características, con resultados similares (Carhuancho et al., 2019).

Consecuentemente, se detallan los coeficientes de confiabilidad obtenidos posterior a las pruebas.

Tabla 2*Análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Efectividad organizacional	0.82	20
Productividad	0.86	24

El alfa de Cronbach mide la consistencia interna de la prueba y la tabla muestra el grado de confiabilidad del instrumento; la variable validez organizacional es de 0,82, lo que indica alta confiabilidad y aceptabilidad. También se realizó una prueba de consistencia interna, que mostró el grado de confiabilidad del instrumento, el valor de la variable productividad fue de 0,86, indicando alta confiabilidad y aceptabilidad.

Tabla 3*Ficha técnica de instrumento de efectividad organizacional***Nombre del instrumento: Efectividad organizacional**

Autor(a): Cueva Sánchez Juan William

Adaptado por:

Lugar: Universidad Nacional de Barranca

Fecha de aplicación:

Objetivo: Medir la efectividad organizacional del comité de gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Barranca ,2019.

Administrado a: Los trabajadores de la Universidad Nacional de Barranca

Escala: Muy deficiente (1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)

Tiempo: 30 min

Margen de error: 0%

Observación: Ninguna

Tabla 4

Ficha técnica de instrumento de la productividad

Nombre del instrumento: Productividad

Autor(a): Cueva Sánchez Juan William

Lugar: Universidad Nacional de Barranca

Fecha de aplicación:

Objetivo: Medir la productividad del comité de gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Barranca ,2019.

Administrado a: Los trabajadores de la Universidad Nacional de Barranca

Escala: Muy deficiente (1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)

Tiempo: 30 min

Margen de error: 0%

Observación: Ninguna

3.5 Procedimiento

Luego de presentar las bases teóricas del método, se describe en detalle el desarrollo de los datos analíticos y los procedimientos de recolección: se envió una solicitud a la presidenta de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Barranca, solicitando permiso para realizar una investigación para descubrir razones académicas. y preocupaciones sobre el comité de gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Barranca; posteriormente nos trasladamos a la ciudad de Barranca, a aplicar el instrumento de recojo de información, mediante el cuestionario. Estas herramientas son adecuadas para que los funcionarios públicos recopilen información a través de encuestas. Finalmente se procede a revisar, tabular dato, crear una base de datos en Excel, exportar a SPSS, analizar la base de datos, realizar análisis descriptivos e inferenciales y finalmente presentar la información mediante tablas y gráficos. y su interpretación

3.6 Método de análisis de datos

Los datos conseguidos en el estudio fueron analizados como base para el análisis descriptivo e inferencial mediante estadística (software SPSS 26), que simplificó el procesamiento de los datos. Primero se realiza el análisis descriptivo; en relación con la representación descriptiva de datos mediante tablas de frecuencia, donde los niveles de las variables se muestran como números usando barras de porcentaje, esta representación es dinámica y comprensible para el lector al momento de interpretarla. De la misma manera que se realiza el análisis inferencial, al comparar y probar hipótesis, si se utiliza la prueba de regresión logística ordinaria, en primer lugar, se puede comprender si la hipótesis de investigación se acepta o rechaza según el grado de significancia y, en segundo lugar, se puede comprender la variación. del coeficiente de variación. Requisitos previos. la variable independiente a la variable dependiente.

3.7 Aspectos éticos

Al respecto, se tomó en consideración, en la investigación realizada, al total, respeto hacia los trabajadores, resguardando la privacidad y su anonimato.

De acuerdo al reglamento se ha considerado la aceptación de la Universidad Nacional de Barranca, de igual manera el consentimiento informado a los participantes para mantener la confidencialidad de los datos obtenidos.

Se ha cumplido con los lineamientos de la ética, confidencialidad, con valores para evitar el plagio a los autores en relación al tema.

IV. RESULTADOS

4.1. Descriptivos

Tabla 5. Niveles de efectividad organizacional con sus dimensiones

Niveles	Efectividad organizacional		Metas organizadas		Procesos internos		Recursos organizados	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	22	31.4	20	28.6	23	32.9	17	24.3
Medio	18	25.7	26	37.1	24	34.3	28	40.0
Alta	30	42.9	24	34.3	23	32.8	25	35.7
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

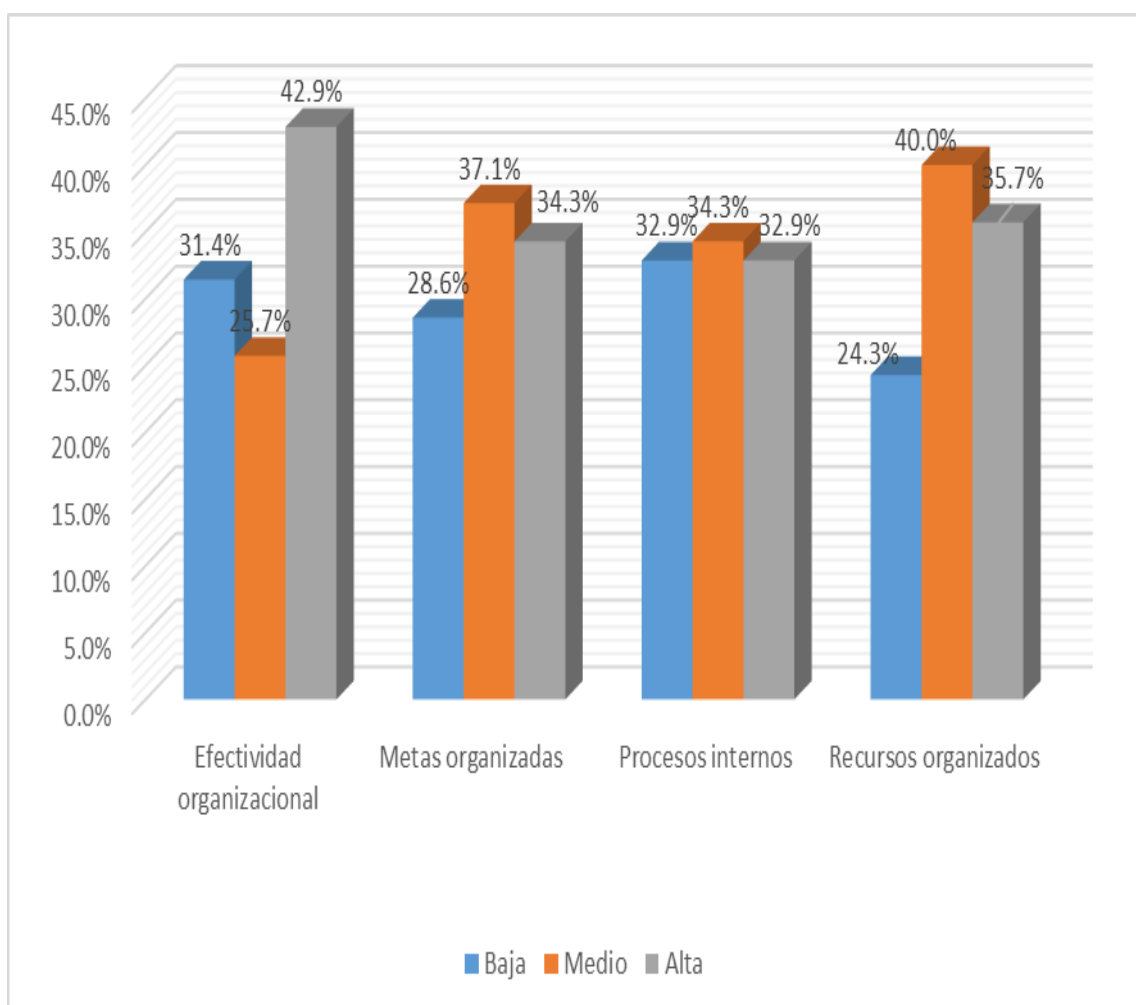


Figura 1. Percepción de las dimensiones y de la variable efectividad organizacional.

Variable efectividad organizacional

Sobre la variable efectividad organizacional de los trabajadores del Comité de gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Barranca, los resultados descriptivos dieron como resultado que, el 31.4% lo considera baja, 25.7% regular y un 42.9% alta.

Metas organizadas

En lo referido a la dimensión, metas organizadas de la variable efectividad organizacional del Comité de gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Barranca, el 28.6% lo ha considerado baja, el 37.1% regular y el 34.3% alta.

Procesos internos

Sobre la dimensión, procesos internos de la variable efectividad organizacional del Comité de gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Barranca, el 32.9% lo tiene como baja, regular en un 34.3% y como alta el 32.9%

Recursos organizados

Finalmente, la última dimensión recursos organizados de la variable efectividad organizacional del Comité de gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Barranca, el 24.3% lo califica baja, como regular en un 40.0% así como bueno en un 35.7%.

Tabla 6. Niveles de la variable productividad y dimensiones

<i>Niveles</i>	<i>Productividad</i>		<i>Eficacia</i>		<i>Rendimiento</i>		<i>Eficiencia</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Baja</i>	32	45.7	18	25.7	20	28.6	16	22.9
<i>Medio</i>	18	25.7	28	40.0	27	38.6	23	32.9
<i>Alta</i>	20	28.6	24	34.3	23	32.9	31	44.3
<i>Total</i>	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

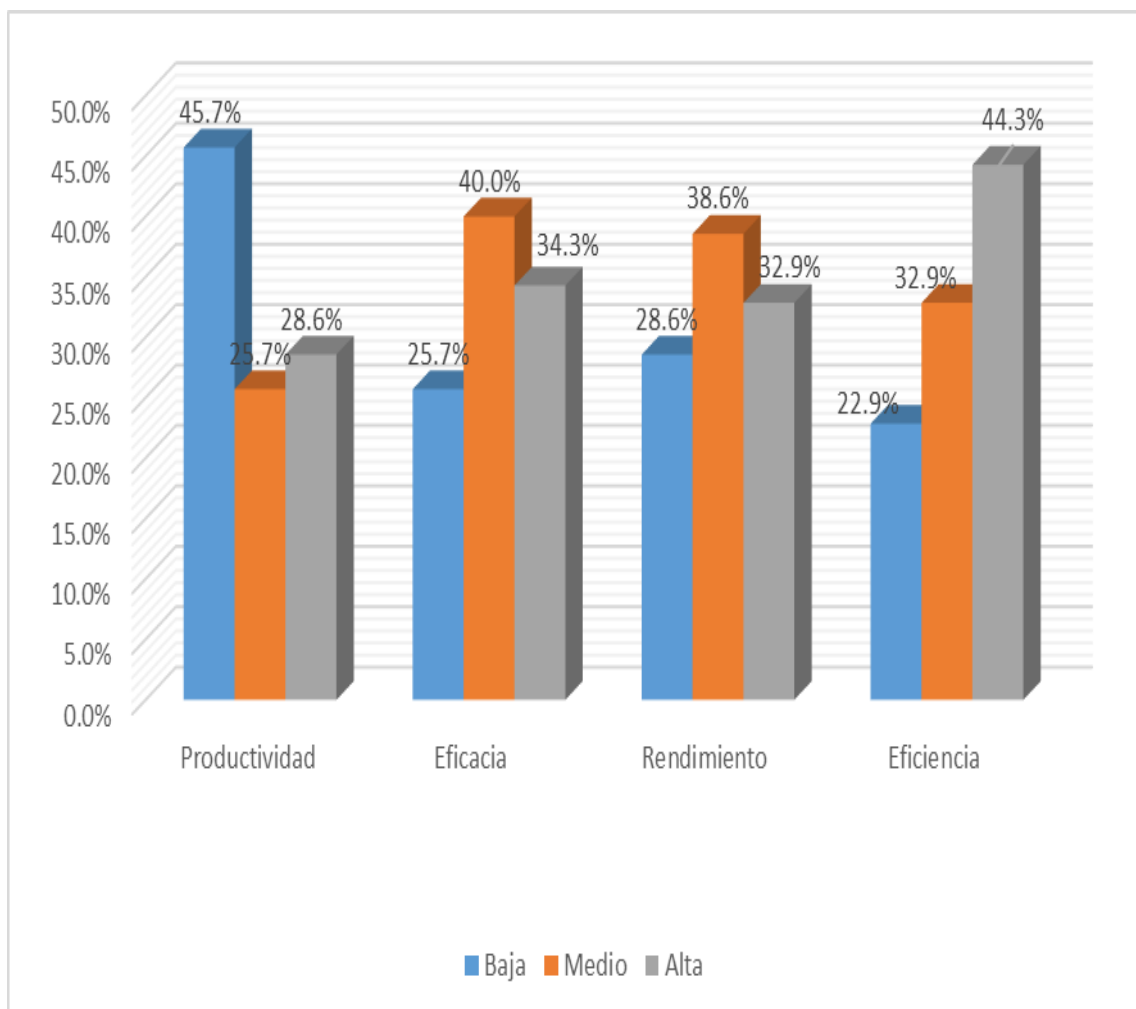


Figura 2. Percepción de la variable productividad y dimensiones

Productividad

En cuanto a los resultados descriptivos de la variable productividad del Comité de gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Barranca, dieron como resultado que el 45.7% lo presenta como baja, el 25.7% los considera regular y el 28.6% alta;

Eficacia

Sobre la dimensión eficacia, de la variable productividad del Comité de gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Barranca, establece como baja en un 25.7%, regular en un 40.0% y como alta en 34.3%;

Rendimiento

En lo que se refiere a la dimensión rendimiento, de la variable productividad del Comité de gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Barranca, se considera baja en 28.6%, como regular en 38.6% y alta en un 32.9%.

Eficiencia

Finalmente, sobre la dimensión eficiencia, de la variable productividad del Comité de gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Barranca, el 22.9% lo considera baja, el 32.9% regular y como bueno en un 44.3%.

4.2. Correlacionales.

Tabla 7. Sistema de hipótesis de la investigación

<i>Hipótesis</i>	<i>Variables*Correlación</i>	<i>Rho-Spearman</i>	<i>Significatividad-Bilateral</i>	<i>N</i>	<i>Nivel</i>
<i>Hipótesis general</i>	<i>Efectividad organizacional*productividad</i>	<i>,635*</i>	<i>,000</i>	<i>70</i>	<i>Fuerte</i>
<i>Hipótesis específica-1</i>	<i>Metas organizadas* productividad</i>	<i>,475**</i>	<i>,000</i>	<i>70</i>	<i>Moderado</i>
<i>Hipótesis específica-2</i>	<i>Procesos internos* productividad</i>	<i>,522**</i>	<i>,000</i>	<i>70</i>	<i>Moderado</i>
<i>Hipótesis específica-3</i>	<i>Recursos organizados* productividad</i>	<i>,478*</i>	<i>,000</i>	<i>70</i>	<i>Moderado</i>

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

Se utilizó el Rho de Spearman, mostrando una fuerte correlación (Rho 0,635 y valor p 0,000) para la hipótesis general (efectividad organizacional y productividad).

Para la hipótesis específica 1 (metas organizadas * productividad), la correlación es moderada (Rho 0,475 y valor p 0,000).

Para la hipótesis específica 2 (procesos internos * productividad), la correlación es moderada (Rho 0,522 y valor p 0,000).

Según la hipótesis específica 3 (recursos organizados * productividad), el nivel de correlación es moderado (Rho 0,478 y p-valor 0,000), en el nivel de 0,01 en todos los casos.

V. DISCUSIÓN

En esta sección, la discusión y análisis de los resultados obtenidos se comparan con los resultados de los trabajos anteriores mencionados en el marco teórico y las contribuciones teóricas de varios autores con el fin de extraer varias conclusiones aproximadas y provocar una discusión.

En la hipótesis general, se determina la existencia de una correlación fuerte entre la Efectividad organizacional, con la variable de productividad (Rho 0,635 y p-valor 0,000); coincidiendo con las investigaciones realizadas por Camue et al. (2017) quienes precisaron a los trabajadores del Comité de gestión de inversiones de la universidad, como parte importante en la organización, dependiendo de ellos y de sus desempeños, que se cumplan con las metas propuestas y estos conllevarán a que sean efectivos en las funciones que realizan; es preciso señalar que los aportes antes descritos, fueron contradichos por Montero et al. (2016), quienes resaltaron la poca satisfacción de los trabajadores, por la falta de incentivo y de falta de reconocimiento de sus desempeños por estas razones existe un nivel bajo de efectividad organizacional.

Sobre la hipótesis específica-1, las metas organizadas se han relacionado con la productividad, llegando a obtener, una correlación de moderado (Rho 0,475 y p-valor 0,000); estos resultados han sido refutados por Gil (2014), cuya investigación establece que la baja productividad de la entidad, es resultado del incumplimiento de los planes, así también se estableció una mayor contradicción con el aporte de Asturias (2016), quien mencionó que, la existencia de una alta cultura organizacional, se evidencia en su alta productividad, como podemos observar que estos resultados son diferentes a los nuestros, debido que se presenta una relación moderada.

En la hipótesis específica-2, la productividad se relaciona con los procesos internos, con una moderada correlación (Rho 0,522 y p-valor 0,000); estudios de Delgado y Gutiérrez (2018) concordaron que existe una correlación moderada, consecuentemente, los procesos y la gestión administrativa se deben mejorar,

recomendándose el desarrollo de capacitaciones, en cambio Ávila (2016) señaló que para que exista EO, necesariamente debe establecer un modelo metodológico, con la finalidad de diagnosticar, los aspectos socio psicológicos de los trabajadores.

En la hipótesis específica-3, los recursos organizados se relacionan con la productividad, indicando una correlación moderada (Rho 0,478 y p-valor 0,000), Huamán (2018) determinó una correlación alta $r=0,726$ y enfatizó que el recurso humano, en toda la productividad, es importante en la organización, así mismo, Bravo (2017) recalcó que deben dotar a los trabajadores de instrumentos necesarios para reforzar su labor dentro de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Luego del análisis de los resultados se encontró que el nivel dominante de la variable efectividad organizacional es alta, así como predomina el nivel baja de la variable productividad. Además, se ha verificado que existe una dependencia fuerte entre la efectividad organizacional y la productividad, con un (Rho 0,635 y p-valor 0,000)

Segunda:

Considerando la dimensión de metas organizadas de la variable efectividad organizacional y la variable productividad, se observa que presentan una moderada correspondencia (Rho 0,475 y p-valor 0,000)

Tercera:

Existe una moderada dependencia entre la dimensión de procesos internos de la variable efectividad organizacional y la variable productividad (Rho 0,522 y p-valor 0,000)

Cuarta:

Existe una moderada relacionan entre la dimensión de recursos organizados de la variable efectividad organizacional y la variable productividad (Rho 0,478 y p-valor 0,000)

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los representantes del Comité de Gestión de Inversiones de la Universidad pública ubicada en la ciudad de Barranca, deberán realizar de manera periódica, evaluaciones a fin de mantener un nivel de efectividad organizacional bueno y de esta manera incrementar la productividad de los trabajadores.

Segunda:

Desarrollar planes de mejora de sus trabajadores, a fin dar cumplimiento de las metas organizadas, así como de reforzar la productividad de los trabajadores de la Universidad pública en cuestión.

Tercera:

Monitorear constante el manejo de los procesos internos de la casa superior de estudios, priorizando la gestión administrativa y económica de la Universidad Nacional de Barranca.

Cuarta:

Canalizar y distribuir en forma transparente y con rendición de cuentas los recursos materiales y financieros que son destinados a la Universidad.

REFERENCIAS

- Asturias, F. (2016) *Efectividad del programa de valores organizacionales en una empresa productora.*(Tesis de maestría) Universidad Rafael Landívar,Guatemala.
- Aliaga, Héliida. (2014). *Gestión de la calidad en el desempeño organizacional de la facultad de administración de empresas de la Universidad Nacional del Centro del Perú.* Tesis para optar el grado académico de magister en ingeniería de sistemas. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú
- Ávila, A. (2016) *Diseño de un modelo teórico metodológico para el diagnóstico sociopsicológico de la Efectividad Organizacional.*Wimb lu, Rev. electrónica de estudiantes Esc. de psicología, Univ. de Costa Rica. 11 (2): 15-30, 2016 / ISSN: 1659-2107
- Barnard, Ch. I. (2000). *The Functions of the Executive.* USA. Harvard University Press.
- Bakator, M., y Čočkalo, D. (2018). *Improving business performance with iso 9001: a review of literature and business practice.* European Journal of Applied Economics 15(1): 83-93. ISSN 2406-2588
- Bravo, M.(2017) *Nivel de productividad y evaluación de desempeño del personal de salud en Microred José Carlos Mariátegui - San Juan de Lurigancho.*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Bruner, J., & Miranda, D. (2016). *Educación Superior en Iberoamérica, Informe 2016.* Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo (Cinda), Universia, Ril Editores
- Cameron, K. (2009) *Domains of Organizational Effectiveness in Colleges and Universities.* Academy of Management Journal, 24(1), 25. Obtenido el 9 de junio del 2010, de ABI/INFORM Global. (Document ID: 941360).

- Camue,A., Fabian,E. y Ruiz ,D.(2017) *Theoretical Conceptions of Organizational Effectiveness and its Assessment at Universities* Cofin vol.11 no.2 La Habana jul.-dic. 2017
- Cervera, F. (2011) *La percepción de la efectividad organizacional* (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Corea, N. (Diciembre de 2011). Competencias para el ejercicio de la Dirección de Instituciones Educativas. Obtenido de Reflexiones y experiencias en Iberoamérica: https://www.unan.edu.ni/images/documentos/Redage2011-1Gairin3_ejercicio_directivo.pdf.
- Cummings, L.L. (2001). *Emergence of the Instrumental Organization*. En Goodman Paul, S., Pennings, Johannes (Eds.). *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. USA: Jossey –Bass Publishers.
- Chaparro, D. & Vega, L. (2007). *El Clima Organizacional y la Reforma Académica 2003 en el CONASEP Querétaro*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Políticas Públicas Comparadas, FLCS, México.
- Chiavenato, I. (2012) *Administración de Recursos Humanos*. (9na edición). México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Daft, R.L. (2007). *Estrategia, diseño organizacional y efectividad*. (9 ed.), Teoría y Diseño Organizacional (pp.70-79). México, D.F.: Cengage Learning.
- Delgado,E. y Gutiérrez, R.(2018) *Efectividad organizacional y gestión administrativa, Ica,2018* .(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- De la Rosa, M, (2010) “*Como afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización*”, Universidad Pablo Olavide, Sevilla, España

- Donghun,K.(2018) *Un nuevo enfoque para medir un índice de productividad multidimensional : una aplicación para 60 países seleccionados.*
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/medicion_capacitacion.pdf
- Drucker, P. (2001). *La Gerencia. Tareas, Responsabilidades y Prácticas.* México: El Ateneo.
- Gallardo, F. (2023). *La gestión por procesos y su relación con la productividad en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.*
<https://hdl.handle.net/11537/33392>
- Garay, S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile.* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España.
- García, E. (2014) *Capital social, conocimiento y efectividad organizacional.* Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, vol. 11, núm. 3, septiembre diciembre, 2014, pp. 33-48 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/823/82332932003.pdf>
- Gil,M.(2014) *Estudio diagnóstico de la efectividad organizacional* (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León México.
- Guerrero, S. (2013). *Efectividad organizacional.* (Tesis de especialización en alta gerencia). Universidad Militar Nueva Granada: Bogotá. Disponible en: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10913/1/EFFECTIVIDAD%20ORGANIZACIONAL.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* Sexta Edición. México: Editorial Mc Graw-Hill.

- Huamán, G. (2018) *Desempeño laboral y efectividad organizacional en la Dirección Regional de la Producción* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Katz, D y Kahn, R (1989). *Psicología de las Organizaciones*. (2a .ed.). México, D.F.: Trillas.
- Lazo, Y. (2016) *La comunicación organizacional interna y la efectividad de la asociación Civil Neoandina del distrito de Tarica* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Ancash
- Mintzberg, H. (2012). *La Estructuración de las Organizaciones*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Miller, W., y Kreiner, D. (2008). *Student Perception of Coercion to Participate in Psychological Research*. North American Journal of Psychology, 10(1), 53-57,60-64. Obtenido el 19 de diciembre del 2019, de ABI/INFORM Global.(Document ID: 1468018251)
- Monar ,K.(2018) *Factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del Área de Corrupción de Funcionarios del Ministerio Público, sede Lima – 2018*.(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima- Perú.
- Montaño, H.(2012). *Modernidad y Cultura en los Estudios Organizacionales. Tres Modelos Analíticos*. En Iztapalapa. Revista de Ciencia Sociales y Humanidades. Universidad Autónoma Metropolitana. División de Ciencias Sociales y Humanidades. Nueva Época. Año 24, núm. 55, julio-diciembre.
- Montero,Y. Leyva, E. y Ballester,T. (2016) *Metodología para evaluar la efectividad organizacional*”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (mayo 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/05/efectividad.html>
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/CARIBE-2016-05-efectividad>

Navarro , R., & García Santillan, A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* . Mexico.

Patiño, C. y Souza, G. (2013) *Reliability concepts applied to cutting tool change time*. Reliability & System Safety, vol. 95, No. 8 (August), pp. 866-873.

Pfeffer, J. y Salancik, G. R. (2003). *The External Control of Organizations. A Resource Dependence Perspective*. USA: Stanford Business Books.

Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*. (Tesis para optar el grado de magíster en educación con mención en gestión de la educación) Universidad Mayor de San Marcos. Lima.

Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1694/Quichca_tg.p df;jsessionid=FF075FB6AF48068726DD68BF5AD1159D?sequence=1

Robbins S. y Coulter M. (2010). *Administración* (Décima Edición). México: Pearson Educación.

Sala,H.y Silva,J.(2013) *Labor productivity and vocational training: evidence from Europe*.

Recuperado:

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=b1664270-1f14-40fe-a8b0-2af0492be2c%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9z dC1saXZl#AN=88392466&db=bth>

Serralde, A. (2014). *Qué es la teoría de efectividad organizacional*.

Recuperado de:

<http://reddinconsultants.com/espanol/wpcontent/uploads/2012/12/Qu%C3%A9-es-la-Teoria-de-EfectividadOrganizacional.pdf>

Schalock, R. y Verdugo, M. (2012). *A leadership guide for today's disabilities organizations: Overcoming challenges and making change happen*. Baltimore: Brookes Publishing Company.

Simon, H. (2005). *Administrative Behavior*. (4a . ed.). USA: The Free Press.

Snell, S. y Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Cengage Learning.

Serralde, A. (2014). *Teoría de efectividad organizacional*. Recuperado de: <http://reddinconsultants.com/espanol/wpcontent/uploads/2012/12/Qu%C3%A9-es-la-Teoria-de-EfectividadOrganizacional.pdf>

Spary, L. (2016). *Organizational Effectiveness: theory-research-utilization*. India:publicado por Kent State University.

Trinelli,E; Gabriele,R. y Trento,S.(2017) *El impacto de la formación Media Manager en la productividad: un ensayo sobre las Empresas*. Vol. 56, No. 2 (Abril de 2017) Revista Yo Industrial,R. Relaciones. Universidad de California.

Valencia, B, (2012), "*Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organización en la escuela básica nacional*" "*Creación Chaguaramos II*", Universidad Carabobo, Venezuela.

Valverde, A. Valverde. S (2001) "*La cultura y el clima organizacional como factores Relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*". Abril-agosto 2001. Rescatado de Internet el 5 de mayo de 2004 en Diagnóstico de Clima Organizacional
30
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/Human/Alvarez_V_S/indice_Alvarez_Va_lverde.htm.

Vargas R. (2011) *Efectividad personal y organizacional e inteligencia emocional*.
Disponible en: <http://www.rrhmagazine.com/articulo/psico8.htm>

Vásquez, A y Rey, N.(2014) *Metodología de la investigación científica*. Segunda
impresión,ed. San Marcos,Lima-Perú.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Efectividad organizacional y productividad del comité de inversiones de una universidad pública ,2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la efectividad organizacional y la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las metas organizadas y la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los procesos internos y la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los recursos organizados y la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar relación entre la efectividad organizacional y la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019</p> <p>Objetivos específicos: Determinar relación entre las metas organizadas y la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019</p> <p>Determinar la relación entre los procesos internos y la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019</p> <p>Determinar la relación entre los recursos organizados y la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019</p>	<p>Hipótesis general: La efectividad organizacional se relaciona con la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019</p> <p>Hipótesis específicas: Las metas organizadas se relacionan con la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019</p> <p>Los procesos internos se relacionan con la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019</p> <p>Los recursos organizados se relacionan con la productividad del Comité de Inversiones de la Universidad Nacional de Barranca,2019</p>	Variable 1: Efectividad organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Metas organizadas	Visión y misión Objetivos estratégicos Servicio de calidad Satisfacción	1 al 8	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [20 – 46] Medio [47 – 73] Alto [74 – 100]
			Procesos internos	Organización Clima Actitud Reconocimietno e incentivo	9 al 16		
Recursos organizados	Recursos Talento humano	17 al 20					

VARIABLES E INDICADORES					
Variable 2: Productividad					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
Eficacia	Cumplimiento de planes Logro de objetivos Logro de tareas	1 al 8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo(24-55) Medio(56-87) Alto(88-120)	
Rendimiento	Tiempo Toma de decisiones Solución del problema	9 al 16			
Eficiencia	Cumplimiento de metas Recursos Resultados	17 al 24			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Tipo: Básica Nivel: Descriptiva correlacional Diseño: NO EXPERIMENTAL Método: Descriptivo	Población: 70 trabajadores de la Universidad Nacional de Barranca Muestra: 70 trabajadores de la Universidad Nacional de Barranca	Se empleó la encuesta como técnica cuestionarios sobre Efectividad Organizacional y productividad, como instrumento.	DESCRIPTIVA: Se consideró el paquete estadístico SPSS Versión 23 con licencia de la UCV, cuyos datos obtenidos se evidenciarán en tablas y figuras. INFERENCIAL: Se consideró el Rho Spearman

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Efectividad organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Metas organizadas	Visión institucional	1,2	Nunca (1)	Bajo [20 – 46]
	Objetivos institucionales	3,4	Casi nunca (2)	Medio [47 – 73]
	Servicios	5,6	A veces (3)	Alto [74 – 100]
	Satisfacción	7,8	Casi siempre (4) Siempre (5)	
Procesos internos	Organización	9,10		
	Clima	11,12		
	Actitud	13,14		
	Reconocimiento e incentivo	15,16		
Recursos organizados	Recursos materiales financieros	17,18 19,20		

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Eficacia	Planes Objetivos	1 al 8	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo(24-55) Medio(56-87) Alto(88-120)
Rendimiento	Temporalidad Reconocimiento Incentivos	9 al 16		
Eficiencia	Metas cumplidad Recursos Producto	17 al 24		

Anexo 3: Ficha técnica de los Instrumentos

Ficha técnica de los Instrumentos

Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario de efectividad organizacional
Autor : Garay (2016)
Adaptado : Cueva (2019)
Propósito : Determinar el nivel efectividad organizacional
Administración: Grupal

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre : Productividad
Finalidad : Determinar el nivel de la productividad laboral
Autora : Vidal (2017).
Adaptación : Cueva (2019)
Propósito : Determinar el nivel de productividad
Administración: Grupal

Anexo 4: Instrumentos

Instrumentos

Cuestionario de efectividad organizacional

Estimado trabajador le solicitamos su colaboración completando el siguiente cuestionario:

Marque la alternativa correcta:

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

Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Metas organizadas					
1. Los trabajadores se identifican con la visión y misión de la Universidad Nacional de Barranca.					
2. Actúas de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión de la Universidad Nacional de Barranca.					
3. Cumples con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Barranca.					
4. Se logran los objetivos estratégicos de la Universidad Nacional de Barranca.					
5. Se interesan por brindar un servicio de calidad en la Universidad Nacional de Barranca.					
6. La comunidad universitaria reporta que el servicio brindado en la Universidad Nacional de Barranca es de calidad.					
7. Se preocupan por satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria.					
8. Se preocupa por satisfacer las expectativas de la comunidad universitaria.					
Dimensión 2: Procesos internos					
9. Presenta una sólida cultura de organización.					
10. Presenta una organización efectiva a comparación de otras Universidades públicas.					
11. Se promueve un clima favorable que permita cumplir con los objetivos trazados.					
12. Existe un clima favorable entre trabajadores que les permita realizar los trabajos en forma efectiva.					
13. Demuestras una actitud proactiva frente a los trabajos que realizas					
14. Demuestras una actitud positiva ante cualquier problema que se presente en la Universidad Nacional de Barranca.					
15. Presenta una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que realizas en la Universidad Nacional de Barranca.					
16. Presenta una política de incentivo ante la labor sobresaliente que realizas.					
Dimensión 3: Recursos organizados					
17. Se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros en la Universidad Nacional de Barranca.					
18. Se distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo en la Universidad Nacional de Barranca.					
19. Se utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos en la Universidad Nacional de Barranca.					
20. Se utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos en la Universidad Nacional de Barranca.					

Cuestionario de productividad

Estimado trabajador le solicitamos su colaboración en la completación del cuestionario.

Marque la alternativa correcta:

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

Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
Eficacia					
1. El cumplimiento de los planes trazado se realiza siempre a la totalidad.					
2. Solicita ayuda de sus compañeros cuando no puede cumplir con el plan indicado					
3. Realiza intercambio de experiencias con sus colegas sobre el cumplimiento de sus planes.					
4. El logro de objetivos satisface su crecimiento laboral.					
5. El estrés es un factor asociado al logro de objetivos.					
6. Desplaza su vida familiar para lograr sus objetivos					
7. Las tareas a realizar durante el día son programadas con anterioridad.					
8. Evalúa con su equipo de trabajo las tareas más importantes a realizar.					
Rendimiento					
9. La jornada laboral es suficiente para realizar sus funciones.					
10. Cuando trabaja más tiempo que el determinado, su apoyo es reconocido.					
11. Las tareas a realizar tienen un tiempo establecido para ser ejecutadas.					
12. Está de acuerdo con las decisiones de la rotación de personal en diferentes áreas de trabajo.					
13. Participa en las reuniones de toma de decisión de cambio que se ejecutarán en el área que desempeña.					
14. La dirección universitaria ofrece opciones de solución de problemas a los trabajadores.					
15. Las soluciones a los inconvenientes solo son resueltos por la dirección universitaria.					
16. Considera que su buen rendimiento responde al salario que percibe.					

Eficiencia					
17. El cumplimiento de las metas se realiza dentro del plazo establecido.					
18. Se siente motivado por la dirección universitaria para cumplir sus metas.					
19. La evaluación del cumplimiento de metas se realiza con regularidad.					
20. Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones laborales.					
21. La dirección se preocupa con regularidad de proveer los recursos básicos.					
22. Cuando necesita de la reposición de un recurso informático se realiza dentro del tiempo prudente.					
23. Los resultados obtenidos por su trabajo son los esperados.					
24. Los miembros del equipo colaboran en que los resultados en la producción sean positivos.					

Anexo 5: Certificados de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Metas Organizadas								
1	Los trabajadores se identifican con la visión y misión de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
2	Actúas de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
3	Cumples con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
4	Se logran los objetivos estratégicos de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
5	Se interesan por brindar un servicio de calidad en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
6	La comunidad universitaria reporta que el servicio brindado en la Universidad Nacional de Barranca es de calidad.	✓		✓		✓		
7	Se preocupan por satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria.	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por satisfacer las expectativas de la comunidad universitaria.	✓		✓		✓		
Procesos Internos								
9	Presenta una sólida cultura de organización.	✓		✓		✓		
10	Presenta una organización efectiva a comparación de otras Universidades públicas.	✓		✓		✓		
11	Se promueve un clima favorable que permita cumplir con los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
12	Existe un clima favorable entre trabajadores que les permita realizar los trabajos en forma efectiva.	✓		✓		✓		
13	Demuestras una actitud proactiva frente a los trabajos que realizas	✓		✓		✓		
14	Demuestras una actitud positiva ante cualquier problema que se presente en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		

15	Presenta una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que realizas en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
16	Presenta una política de incentivo ante la labor sobresaliente que realizas.	✓		✓		✓	
Recursos Organizados							
		Si	No	Si	No	Si	No
17	Se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
18	Se distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
19	Se utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
20	Se utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

19 de 12 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: RAMÍREZ CAJA FRIDA
 DNI: 98036563

Especialidad del evaluador: DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Dr. Frida Ramirez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N°	/ items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Eficacia								
1	El cumplimiento de los planes trazado se realiza siempre a la totalidad.	✓		✓		✓		
2	Solicita ayuda de sus compañeros cuando no puede cumplir con el plan indicado	✓		✓		✓		
3	Realiza intercambio de experiencias con sus colegas sobre el cumplimiento de sus planes.	✓		✓		✓		
4	El logro de objetivos satisface su crecimiento laboral.	✓		✓		✓		
5	El estrés es un factor asociado al logro de objetivos.	✓		✓		✓		
6	Desplaza su vida familiar para lograr sus objetivos	✓		✓		✓		
7	Las tareas a realizar durante el día son programadas con anterioridad.	✓		✓		✓		
8	Evalúa con su equipo de trabajo las tareas más importantes a realizar.	✓		✓		✓		
Rendimiento								
9	La jornada laboral es suficiente para realizar sus funciones.	✓		✓		✓		
10	Cuando trabaja más tiempo que el determinado, su apoyo es reconocido.	✓		✓		✓		
11	Las tareas a realizar tienen un tiempo establecido para ser ejecutadas.	✓		✓		✓		
12	Está de acuerdo con las decisiones de la rotación de personal en diferentes áreas de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Participa en las reuniones de toma de decisión de cambio que se ejecutarán en el área que desempeña.	✓		✓		✓		
14	La dirección universitaria ofrece opciones de solución de problemas a los trabajadores.	✓		✓		✓		
15	Las soluciones a los inconvenientes solo son resueltos por la dirección universitaria.	✓		✓		✓		
16	Considera que su buen rendimiento responde al salario que percibe.	✓		✓		✓		

<i>Eficiencia</i>		<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>
17	El cumplimiento de las metas se realiza dentro del plazo establecido.	✓		✓		✓	
18	Se siente motivado por la dirección universitaria para cumplir sus metas.	✓		✓		✓	
19	La evaluación del cumplimiento de metas se realiza con regularidad.	✓		✓		✓	
20	Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones laborales.	✓		✓		✓	
21	La dirección se preocupa con regularidad de proveer los recursos básicos.	✓		✓		✓	
22	Cuándo necesita de la reposición de un recurso informático se realiza dentro del tiempo prudente.	✓		✓		✓	
23	Los resultados obtenidos por su trabajo son los esperados.	✓		✓		✓	
24	Los miembros del equipo colaboran en que los resultados en la producción sean positivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

.....19 de 12 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ramírez Caja Frijón
 DNI:.....08.036563.....

Especialidad del evaluador:.....DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.....

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Dra. Fride Ramirez

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Metas Organizadas								
1	Los trabajadores se identifican con la visión y misión de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
2	Actúa de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
3	Cumple con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
4	Se logran los objetivos estratégicos de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
5	Se interesan por brindar un servicio de calidad en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
6	La comunidad universitaria reporta que el servicio brindado en la Universidad Nacional de Barranca es de calidad.	✓		✓		✓		
7	Se preocupan por satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria.	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por satisfacer las expectativas de la comunidad universitaria.	✓		✓		✓		
Procesos Internos								
9	Presenta una sólida cultura de organización.	✓		✓		✓		
10	Presenta una organización efectiva a comparación de otras Universidades públicas.	✓		✓		✓		
11	Se promueve un clima favorable que permita cumplir con los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
12	Existe un clima favorable entre trabajadores que les permita realizar los trabajos en forma efectiva.	✓		✓		✓		
13	Demuestras una actitud proactiva frente a los trabajos que realizas	✓		✓		✓		
14	Demuestras una actitud positiva ante cualquier problema que se presente en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		

15	Presenta una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que realizas en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
16	Presenta una política de incentivo ante la labor sobresaliente que realizas.	✓		✓		✓	
Recursos Organizados		Si	No	Si	No	Si	No
17	Se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
18	Se distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
19	Se utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
20	Se utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

16 12 15
.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: TEMÁTICO - Mg en Gestión Pública y Administración de Negocios MBAD

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Nº	/ Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficacia							
1	El cumplimiento de los planes trazado se realiza siempre a la totalidad.	✓		✓		✓		
2	Solicita ayuda de sus compañeros cuando no puede cumplir con el plan indicado	✓		✓		✓		
3	Realiza intercambio de experiencias con sus colegas sobre el cumplimiento de sus planes.	✓		✓		✓		
4	El logro de objetivos satisface su crecimiento laboral.	✓		✓		✓		
5	El estrés es un factor asociado al logro de objetivos.	✓		✓		✓		
6	Desplaza su vida familiar para lograr sus objetivos	✓		✓		✓		
7	Las tareas a realizar durante el día son programadas con anterioridad.	✓		✓		✓		
8	Evalúa con su equipo de trabajo las tareas más importantes a realizar.	✓		✓		✓		
	Rendimiento							
9	La jornada laboral es suficiente para realizar sus funciones.	✓		✓		✓		
10	Cuando trabaja más tiempo que el determinado, su apoyo es reconocido.	✓		✓		✓		
11	Las tareas a realizar tienen un tiempo establecido para ser ejecutadas.	✓		✓		✓		
12	Está de acuerdo con las decisiones de la rotación de personal en diferentes áreas de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Participa en las reuniones de toma de decisión de cambio que se ejecutarán en el área que desempeña.	✓		✓		✓		
14	La dirección universitaria ofrece opciones de solución de problemas a los trabajadores.	✓		✓		✓		
15	Las soluciones a los inconvenientes solo son resueltos por la dirección universitaria.	✓		✓		✓		
16	Considera que su buen rendimiento responde al salario que percibe.	✓		✓		✓		

Eficiencia		Si	No	Si	No	Si	No
17	El cumplimiento de las metas se realiza dentro del plazo establecido.	✓		✓		✓	
18	Se siente motivado por la dirección universitaria para cumplir sus metas.	✓		✓		✓	
19	La evaluación del cumplimiento de metas se realiza con regularidad.	✓		✓		✓	
20	Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones laborales.	✓		✓		✓	
21	La dirección se preocupa con regularidad de proveer los recursos básicos.	✓		✓		✓	
22	Cuándo necesita de la reposición de un recurso informático se realiza dentro del tiempo prudente.	✓		✓		✓	
23	Los resultados obtenidos por su trabajo son los esperados.	✓		✓		✓	
24	Los miembros del equipo colaboran en que los resultados en la producción sean positivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

16 de 12 del 2019

Apellidos y nombre s del juez evaluador: ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO
 DNI: 01970134

Especialidad del evaluador: TEMÁTICO - MA EN GESTIÓN PÚBLICA y en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MIBD

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Nº	/ Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficacia							
1	El cumplimiento de los planes trazado se realiza siempre a la totalidad.	✓		✓		✓		
2	Solicita ayuda de sus compañeros cuando no puede cumplir con el plan indicado	✓		✓		✓		
3	Realiza intercambio de experiencias con sus colegas sobre el cumplimiento de sus planes.	✓		✓		✓		
4	El logro de objetivos satisface su crecimiento laboral.	✓		✓		✓		
5	El estrés es un factor asociado al logro de objetivos.	✓		✓		✓		
6	Desplaza su vida familiar para lograr sus objetivos	✓		✓		✓		
7	Las tareas a realizar durante el día son programadas con anterioridad.	✓		✓		✓		
8	Evalúa con su equipo de trabajo las tareas más importantes a realizar.	✓		✓		✓		
	Rendimiento	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	
9	La jornada laboral es suficiente para realizar sus funciones.	✓		✓		✓		
10	Cuando trabaja más tiempo que el determinado, su apoyo es reconocido.	✓		✓		✓		
11	Las tareas a realizar tienen un tiempo establecido para ser ejecutadas.	✓		✓		✓		
12	Está de acuerdo con las decisiones de la rotación de personal en diferentes áreas de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Participa en las reuniones de toma de decisión de cambio que se ejecutarán en el área que desempeña.	✓		✓		✓		
14	La dirección universitaria ofrece opciones de solución de problemas a los trabajadores.	✓		✓		✓		
15	Las soluciones a los inconvenientes solo son resueltos por la dirección universitaria.	✓		✓		✓		
16	Considera que su buen rendimiento responde al salario que percibe.	✓		✓		✓		

<i>Eficiencia</i>		<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>
17	El cumplimiento de las metas se realiza dentro del plazo establecido.	✓		✓		✓	
18	Se siente motivado por la dirección universitaria para cumplir sus metas.	✓		✓		✓	
19	La evaluación del cumplimiento de metas se realiza con regularidad.	✓		✓		✓	
20	Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones laborales.	✓		✓		✓	
21	La dirección se preocupa con regularidad de proveer los recursos básicos.	✓		✓		✓	
22	Cuándo necesita de la reposición de un recurso informático se realiza dentro del tiempo prudente.	✓		✓		✓	
23	Los resultados obtenidos por su trabajo son los esperados.	✓		✓		✓	
24	Los miembros del equipo colaboran en que los resultados en la producción sean positivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): May suficiencia

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

..21..de...12...del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarra Quera Francis
 DNI: 05677365

Especialidad del evaluador: Dra Quera de la Educación - Metodología de la Investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Metas Organizadas								
1	Los trabajadores se identifican con la visión y misión de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
2	Actúa de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
3	Cumple con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
4	Se logran los objetivos estratégicos de la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
5	Se interesan por brindar un servicio de calidad en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		
6	La comunidad universitaria reporta que el servicio brindado en la Universidad Nacional de Barranca es de calidad.	✓		✓		✓		
7	Se preocupan por satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria.	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por satisfacer las expectativas de la comunidad universitaria.	✓		✓		✓		
Procesos Internos								
9	Presenta una sólida cultura de organización.	✓		✓		✓		
10	Presenta una organización efectiva a comparación de otras Universidades públicas.	✓		✓		✓		
11	Se promueve un clima favorable que permita cumplir con los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
12	Existe un clima favorable entre trabajadores que les permita realizar los trabajos en forma efectiva.	✓		✓		✓		
13	Demuestras una actitud proactiva frente a los trabajos que realizas	✓		✓		✓		
14	Demuestras una actitud positiva ante cualquier problema que se presente en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓		

15	Presenta una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que realizas en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
16	Presenta una política de incentivo ante la labor sobresaliente que realizas.	✓		✓		✓	
Recursos Organizados		Si	No	Si	No	Si	No
17	Se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
18	Se distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
19	Se utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	
20	Se utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos en la Universidad Nacional de Barranca.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

21 de 12 del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarra Quevedo Francis
 DNI: 05637265

Especialidad del evaluador: Dra Ciencias de La Educación - Metodología de la Investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Anexo 6: Confiabilidad

Confiabilidad

Confiabilidad de la variable efectividad organizacional

Eficacia organizacional.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

24:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

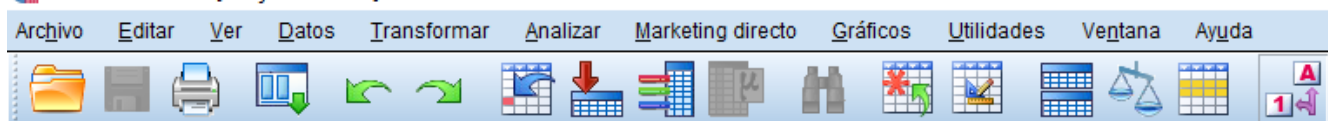
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.822	20

Confiabilidad de la variable productividad

Productividad.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	24

Anexo 7: Base de datos

Base de datos de la variable efectividad organizacional

EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL																							
Metas organizadas								Procesos internos								Recursos organizados							
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3
3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5
1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5
1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3
2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2
2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3
1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5
3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1
2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5
2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2
1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4
1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4
5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5
4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3
2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3
4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5
4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2
4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5
4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3
5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3
4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2
4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4
4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1
2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5
2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3
2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2
4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2
2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2
4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1
1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1
2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3
5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1
3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	5	4
1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1

3	5	5	4	5	5	3	3	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1	5	4	4	2	2	5	
5	2	5	3	5	1	4	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2	5	
2	3	1	4	1	2	3	3	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4	2	3	5	1	5	3	
5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2	2	3	4	1	
3	2	2	4	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4	1	5	4	5	
3	5	5	4	3	3	4	1	2	1	5	5	2	5	5	3	1	3	1	4	5	4	3	5	
5	1	1	3	4	4	1	3	4	1	4	1	3	5	5	2	2	2	3	3	1	3	3	3	
4	2	2	3	5	5	2	3	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4	2	3	1	5	
1	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2	3	2	2	4	
4	5	3	4	1	3	2	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	
2	1	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	2	5	1	2	2	4	5	
5	2	4	1	5	2	2	5	4	3	5	2	5	2	2	3	5	1	4	5	4	2	5	4	
2	3	1	4	2	1	1	1	4	5	5	4	5	5	1	2	5	3	1	4	3	5	3	3	
5	1	4	1	1	4	2	3	4	1	5	2	1	4	3	5	1	3	5	3	5	2	1	5	
5	1	5	2	5	2	3	5	1	4	1	1	3	2	3	4	1	1	5	2	2	2	4	5	
2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	5	1	5	5	2	5	4	3	4	5	2	4	1	1	
2	1	4	3	4	5	3	2	2	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	2	3	5	4	2	
3	2	4	5	1	4	2	3	3	3	5	4	5	5	5	2	1	1	1	4	1	1	3	4	
4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	1	5	5	3	2	4	1	4	4	4	
4	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	2	1	2	4	5	4	1	3	2	2	5	3	1	
3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	4	1	2	1	
2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3	4	5	2	5	
1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5	5	4	5	1	
1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	5	5	1	
5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4	3	3	2	1	
4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	3	1	5	
2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	4	4	2	5	5
1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3	
5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5	
4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5	
3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4	
1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5	
2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3	4	3	3	3	
4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	5	5	5	2	
1	3	2	4	5	1	2	4	5	4	3	4	5	1	1	1	2	1	4	1	2	3	4	4	
3	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	4	1	1	4	2	3	3	2	2	4	2	3	

Base de datos de la variable productividad

PRODUCTIVIDAD																							
Eficacia								Rendimiento								Eficiencia							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3
2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	1
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	5	1	2
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	1	4	5
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	2	3
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	3
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1	3	5	3	4
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	2	5
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	5	1	2
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2	4	3	1	4

2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1	4	5	2	4
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2	5	2	1	2
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3	2	3	1	4	5	2
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	1
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	4	5	1	3
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	1	2	3	1
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5	3	2	3	1
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	5
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	1	4	2	5
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	1	5	5
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	3
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	5	3	2	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	3
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	4	5	5
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	1	2	1
2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	5	3	3
4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2	1	3	2	5
5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1	3	1	5	2
5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	4
4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	5	1	1	3	5	4	1	1	4	5	1	2
5	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	5	1	2	2	2	4	5	3	1
3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	5	2	1	2	1	3	4
1	3	3	2	1	4	2	5	5	2	5	2	5	1	1	1	4	3	5	5	3	3	4	2
4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	1	1	1	4	2	3	1
5	1	3	5	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1	1	2	3	3
5	1	5	1	5	1	3	3	1	2	3	5	4	1	3	2	1	4	3	4	4	5	1	3
1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	5	1	3	2	1	3	5	1	4
2	1	5	2	3	5	1	1	2	3	4	5	2	5	4	1	2	4	1	2	2	4	1	3
4	3	5	2	4	3	3	5	2	5	4	3	1	2	5	1	1	3	3	5	4	2	1	1
4	2	1	1	1	4	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	1	3	1	4	5	1	4	2
3	3	1	1	4	4	3	1	1	4	5	4	5	5	2	1	5	4	3	5	5	2	3	1
3	1	3	2	1	4	2	5	1	3	2	4	3	4	1	1	2	1	2	1	1	5	3	2
5	5	5	1	3	2	5	4	3	2	2	3	4	4	2	3	5	5	2	4	4	3	1	4
3	3	5	1	4	4	1	4	5	2	5	5	2	3	2	4	3	3	1	2	1	2	4	4

Anexo 8: Constancia de aplicación del Instrumento



Escuela de Posgrado

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 10 de enero de 2020

Carta P. 017-2020-EPG-UCV-LN

Dra. INÉS MIRIAM GÁRATE CAMACHO
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN ORGANIZADORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA
PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN ORGANIZADORA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a JUAN WILLIAM CUEVA SÁNCHEZ identificado con DNI N.° 08152423 y código de matrícula N.° 6000150798; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

EFFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD DEL COMITÉ DE GESTIÓN DE INVERSIONES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA ,2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA
PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN ORGANIZADORA

"Año de la universalización de la salud"



Barranca, 20 de enero de 2020

OFICIO N° 016-2020-UNAB-CO/P,

Señor Doctor
CARLOS VENTURO ORBEGOSO
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
LIMA

ASUNTO : FACILIDADES PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN
REFERENCIA : CARTA P.017-2020-EPG-UCV-LN

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, en atención a la carta de la referencia, recibido el 17.01.2020, en la que nos solicita brindar las facilidades al señor JUAN WILLIAM CUEVA SÁNCHEZ, para desarrollar la investigación "Efectividad Organizacional y Productividad del Comité de Gestión de Inversiones de una Universidad Pública, 2019", comunico que se le brindará las facilidades requeridas para el desarrollo de la referida investigación por parte del mencionado estudiante.

Sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA
Dr. Inés Mitoche Gárate Cordero
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ORGANIZADORA