



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Comportamiento organizacional y productividad en el área de Gestión
Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores. Lima, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Fernando Huamán Pumayalli (ORCID: 0000-0002-1447-4333)

ASESORA:

Mg. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Principalmente a Dios, por derramar sus bendiciones en mi salud, trabajo y amor en familia. Con mucho amor y respeto a mis queridos padres los consejos y valores que me inculcaron, a mi compañera e inseparable esposa por su aliento y apoyo absoluto para alcanzar esta meta trazada y en especial a mis adorables hijas que son mis razones de ser y me motivan para la realización de esta investigación.

Agradecimiento

A Dios por iluminar mi camino a lo largo de mi vida y de mi carrera profesional, a cada integrante de mi familia en especial a mi madre y a mi esposa por brindarme su apoyo incondicional que me ha permitido alcanzar esta meta. A mis hijas por ser mi inspiración y fuerza.

A mi querida Alma Mater, Universidad Cesar Vallejo, a su distinguida plana docente que me formo como profesional en la carrera de Administración y al programa SUBE que me acogió en sus aulas.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, FERNANDO HUAMÁN PUMAYALLI con DNI N° 10538626, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 20 abril de 2020



Fernando Huamán Pumayalli

DNI: 10538626

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Comportamiento organizacional y productividad en el área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores. Lima, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.



FERNANDO HUAMÁN PUMAYALLI

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. Introducción	10
II. Método	15
2.1 Tipo de investigación	15
2.2. Operacionalización de las variables	15
2.3. Población y Muestra.	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	17
2.5 Procedimientos	20
2.6 Método de análisis de datos.	20
2.7 Aspectos éticos.	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	25
V. Conclusiones	27
VI. Recomendaciones	28
Referencias	29
Anexos	32

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Comportamiento organizacional y la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores, Lima 2018””, tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la productividad de los trabajadores en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores”. Para el comportamiento organizacional se tomó al autor Newstrom con sus parámetros naturaleza de la gente y naturaleza de las organizaciones; en tanto que para la productividad se tomó al autor García con sus factores capital, factor gente y factor tecnología.

El tipo de la investigación es descriptivo correlacional aplicativo, con diseño no experimental y de corte transversal. La población está compuesta por 30 personas, por ser una población pequeña se utilizará la totalidad de la población, por lo tanto es una muestra censal. Y se realizara el muestreo probabilístico. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta en escala tipo Likert, la misma que fue validada por el juicio de expertos. Se utilizó el programa SPSS 25 donde se realizó el Alfa de Cronbach para efectos de la confiabilidad.

La investigación luego del análisis de los datos concluyó que el Comportamiento Organizacional tiene una relación significativa con la productividad de los trabajadores en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores, Lima 2018”.

Palabras clave: Comportamiento, organización, productividad.

ABSTRACT

The present research work entitled "Organizational Behavior and Productivity in the Area of the Documentary management of the Ministry of Foreign Affairs, 2018", had as general objective to identify the relationship that exists between the organizational behavior and the productivity in the Area of Documentary management of the Ministry of Foreign Affairs, Lima 2018. For the organizational behavior, the authors Newstrom were taken with their input parameters, nature of the people and nature of the organizations; While productivity was taken to the author García with its factors capital, people factor and technology factor.

The type of research is descriptive correlational application, with non-experimental design and cross-sectional design. The population is composed of 30 people, because a small population will be used the entire population, therefore it is a census sample. And probabilistic sampling will be performed. The instrument used for data collection was the Likert type scale survey, which was validated by expert judgment. I managed the SPSS 25 program where the Cronbach Alpha was performed for reliability.

The investigation after the analysis of the data concluded that the Organizational Behavior has a significant relation with the productivity of the workers in the Area of Documentary management and archives of the Ministry of Foreign Affairs, Lima 2018”.

Keywords: Behavior, organization, productivity.

I. Introducción

Con el transcurrir del tiempo se han mencionado variedades de teorías referidas al significado del comportamiento organizacional (C.O.). Mayo (1880-1949) sostiene que posterior a la primera guerra mundial, los sabios principales durante el siglo XX mencionan la importancia de la gente para que las organizaciones sean exitosas desde el enfoque del C.O.

Históricamente existen muchos análisis desde diferentes enfoques referidos al comportamiento organizacional. Los científicos partían de premisas diferentes en razón que esta disciplina fue influenciada por diferentes aspectos como la sociología, psicología, política y el académico. Por ello este campo abarcaba diversos puntos de vista, análisis de varios niveles.

Actualmente es sumamente importante el comportamiento organizacional, debido a que es cambiante por la globalización, la economía y la tecnología que motivan a innovarse y adaptarse a los nuevos cambios, generando dinamismo orientados a cumplir los objetivos de las organizaciones.

En 1766 Quesnay hace mención por primera vez a la palabra productividad, en 1883 Littré correlaciona la gestión con la producción; en 1905 Early relacionó la producción y los insumos; Davis en 1955 mencionó las innovaciones conseguidas en los productos y los recursos utilizados; asimismo en 1979 Sumanth afirmó que productividad tangible se relaciona con insumos tangibles.

Durante muchos años la productividad era empleada solo por economistas y relacionaban los insumos usados para la elaboración de un determinado producto. Poniendo énfasis en la reducción de insumos para reducir costos, pero descuidaban la calidad. Ahora se trata de utilizar de una manera adecuada los recursos humanos, los tiempos y otros.

En la actualidad la productividad se relaciona con la calidad, dándole un buen uso a los recursos a fin de obtener un servicio o producto de calidad, de modo que aumenta la producción generando más plazas y bienestar a toda la organización.

En el contexto internacional Ramos C. (2013) concluyó que en el Ministerio del Ambiente de Guatemala es inadecuado el comportamiento grupal e individual debido al desconocimiento conceptual de los mismos y carecen de la aplicación del manual de valores organizacionales y esto afecta en la producción propuesta.

González S. (2011) concluye que la Ley Orgánica que Protege a los Niños y Adolescentes, cambio del comportamiento organizacional en la educación primaria en la municipalidad de Maracaibo.

Fuentes S. (2012) señaló en su investigación que, en el establecimiento judicial de Quetzaltenango, la inexistencia de influencias entre satisfacciones laborales y productividad debido a que el clima laboral es agradable y la institución facilita los materiales con la debida antelación generando satisfacción y empleados productivos.

Díaz (2012), determina que los factores del comportamiento organizacional están relacionados con el desenvolvimiento en las entidades educativas en México. Precisando la necesidad del buen líder que reconozca el esfuerzo de los trabajadores e influya en la remuneración justa y aporte en el desarrollo personal de sus trabajadores.

Pesantez y Guapacaza (2012), mencionan que el comportamiento organizacional de la universidad politécnica Salesiana -Ecuador, tiene afinidad con los valores personales y organizacionales en consecuencia trae elevada satisfacción personal en el trabajo y objetivos, cabe resaltar que la capacitación fue parte del desarrollo técnico, profesional y motivacional.

Rosella A. (2016) afirmó en su estudio la influencia de las instituciones e incidencia en el comportamiento organizacional para la revista científica /Scientific e – journal of management Science confirmando que resulta vital el comportamiento en las organizaciones a fin de canalizar el control de las conductas laborales, para armonizar diferencias y conseguir objetivos organizacionales.

En el contexto nacional Díaz (2016), determina la relación del comportamiento organizacional y productividad en la Caja Maynas, en Iquitos. precisando la existencia de relación con las dimensiones comunicación organizacional y productividad.

Quesada t. (2014) menciona que liderazgo y comportamientos de organizaciones en las entidades académicas estatales de la UGEL N° 04 – Comas guardan relación significativa para la mejoría de las mencionadas instituciones de educación.

Domínguez y Sánchez (2014) recomendaron implementar programas de retención del talento humano remunerándolos según sus conocimientos, habilidades y experiencia para mejorar la productividad. En la empresa Cotton – Trujillo.

Valdivieso, (2015) hace mención sobre el mal Comportamiento Organizacional en el Grupo Educativo Integral S.R.L. -Trujillo. se ve reflejado con los reclamos de los trabajadores muestran insatisfacción con los salarios percibidos e incomodidad con el ambiente laboral.

Alania y Moreno (2013), establecen que es necesario evaluar objetivamente la estructura organizacional, políticas, habilidades, las relaciones interpersonales y grupales; para conseguir favorables objetivos.

Hoy estamos motivados a ser administradores exitosos. Es por ello que resaltó la importancia de esta investigación, donde el C.O. y la productividad guardan estrecha relación y es posible obtener los objetivos propuestos mediante políticas, reglas, visión y misión.

En el contexto local la institución sujeta a estudio es el Ministerio de Relaciones Exteriores conocida también como Cancillería, el cual ejerce representación del País en el entorno internacional mediante el Servicio Diplomático. Y está conformado por embajadas, consulados, representaciones y organismos en organismos internacionales.

Cuya responsabilidad abarca en los ámbitos políticos, económicos, culturales acciones consulares y protecciones migratorias en favor de más de 3 millones de connacionales.

La investigación estuvo enfocada en el comportamiento organizacional del área Gestión Documental de la Cancillería y su productividad.

En la cancillería la productividad ha decrecido en los últimos meses, debido a los problemas de comportamientos de la organización por el efecto de las naturalezas de la gente, y organización que negativamente afectan por el accionar de los empleados, que actúan inadecuadamente para optimizar metas.

La productividad de los gestión documental se evalúa por 3 factores: capital, gente y tecnología; el factor capital está referido a las instalaciones las mismas que limita la custodia y el flujo diario de documentos teniendo que tercerizar este servicio y esto afecta en la atención oportuna ante la solicitud de los mismos limitando su productividad, no se modernizan, falta actualizar la migración de documentos en soporte de papel al soporte electrónico; por último la dotación de útiles de trabajo no son afectados oportunamente esto merma la producción.

El factor gente los empleados no se capacitan por falta de inducción de la Oficina, falta promover el desarrollo profesional y no se concede permisos para capacitarse

externamente en horas de trabajo, para los ascensos se desconsidera en algunos el grado académico, no comparten sus conocimientos a fin de sentirse indispensables, esta situación genera cuellos de botella debido a que cuando se ausentan estos individuos por vacaciones, descanso físico u otros causan restricciones en el servicio; se ha logrado superar dificultades por el esfuerzo mental y actitudes positivas.

Por el lado del factor tecnológico los servicios son los inadecuados debido a que no se cuenta con los equipos necesarios a veces resultan incompatibles las computadoras con otros accesorios periféricos como el scanner, en cuanto a los servicios de información solo un grupo reducido cuenta con accesibilidad para informarse de la ubicación de los documentos; es necesario que algunas áreas del Archivo Central cuenten con programas actualizados de diseño gráfico.

Marco conceptual.

Control: comprobación, inspección, fiscalización, intervención RAE (2001)

Valor: subsistencia y firmeza de algún acto. RAE (2001)

Recurso: conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa. RAE (2001)

La investigación planteó la problemática orientada a ¿Qué relación tiene el comportamiento organizacional con la productividad en el área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018? Seguidamente los específicos (1) ¿Qué relación tiene la naturaleza de la gente con la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018? (2) ¿Cómo se relaciona la naturaleza de las organizaciones con la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018?

La justificación teórica relacionada al tema Hernández, Fernández y Batista (2014) Es reunir la información, analizarla y plantear los conocimientos adquiridos para reflejarlo en el estudio, para que así nos dé una visión más clara sobre donde se sitúa lo discutible, para la presente investigación se recurrió al libro Comportamiento Humano en el trabajo (13ª ed) y el libro Productividad (2ª ed). En cuanto a la justificación Práctica Según Bernal (2010), Se es considerado cuando el desarrollo del mismo ayuda y propone estrategias para aplicarlos con el objetivo de solucionar carencias de una organización. Esta investigación se lleva a cabo con la finalidad optimizar la productividad en la sección de gestión documental de la cancillería.

Según Bernal (2010) esta metodológica y justifica porque el proyecto va a generar conocimientos válidos y confiables.

Se presentó como objetivo general Identificar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018. Seguidamente los específicos (1) Establecer la relación entre naturaleza de la gente y la productividad en el área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018. (2) Existe relación significativa entre la naturaleza de las organizaciones y la productividad en el área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Se presentó la hipótesis general el comportamiento organizacional tiene una relación significativa con la productividad en el área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018. Seguido de las específicas (1) La naturaleza de la gente tiene una relación significativa con la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018. (2) Existe relación significativa entre la naturaleza de las organizaciones y la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

II. Método

2.1 Tipo de investigación

Hernández et al. (2014) Se basa en teorías de especialistas académicos.

2.1.1. Diseño de investigación: se analizó a su realidad el fenómeno en su entorno natural tal cual. Hernández et al. (2014)

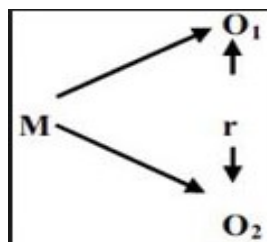
De corte transversal o transeccional es la presente investigación debido a que se realizó en un punto específico de tiempo con determinada población definida y que no requiere hacerle seguimiento. Hernández et al. (2014)

2.1.2. Tipo de estudio

Descriptivo, además, es descriptivo porque comprende la descripción e interpretación del problema actual, donde se evalúa la importancia y las variables que se emplearon en la organización investigada, con el fin de describir el porqué de la problemática. Hernández et al. (2014)

Correlacional: Hernández et al. (2014) La finalidad de la presente investigación es saber cuál es la relación que guardan entre las 2 variables comportamiento organizacional y productividad en la Cancillería- Lima 2018.

Enfoque cuantitativo: esta investigación se mide con valores numéricos y se analiza estadísticamente la problemática a fin de probar la hipótesis. Hernández et al. (2014)



2.2. Operacionalización de las variables

Hernández et al. (2014) definieron que una variable se trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados, donde describen la esencia y las características de una variable en estudio (p.119).

En esta investigación se aplicaron las variables de:

Comportamiento organizacional y productividad.

Tabla N°1: Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGO	INSTRUMENTO
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Newstrom (2011). Define como el estudio sistemático y aplicación cuidadosa del conocimiento sobre la forma como la gente, individuos y grupos actúan en las organizaciones. Se esfuerza por identificar formas en que la gente actúa con mayor eficacia. El comportamiento organizacional es una disciplina científica, a cuya base de conocimientos se agrega todo el tiempo un gran número de estudios de investigación y avances conceptuales. (p.3).	La investigación de comportamiento organizacional se evaluará a través de dos dimensiones comprendidas por: naturaleza de la gente y naturaleza de las organizaciones, las cuales cuenta con 9 indicadores. Se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala de Likert.	Naturaleza de la gente	Diferencias individuales		Siempre: Casi Siempre: A veces: Casi Nunca: Nunca:		Cuestionario
				Percepción				
				Integridad de la persona				
				Conducta motivada				
				Deseo de Participación				
			Valor de la persona					
			Naturaleza de las organizaciones.	Sistemas sociales		Siempre: Casi Siempre: A veces: Casi Nunca: Nunca:		
				Interés mutuo				
				Ética				
PRODUCTIVIDAD	Según García (2011, p. 17), es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.	La productividad presenta los siguientes factores: factor capital, factor gente y factor tecnología, de ellos se extraen los indicadores: instalaciones, útiles de trabajo, conocimiento, esfuerzo mental, computadoras, servicios de información y programas. Los cuáles serán medidos mediante el cuestionario de tipo Likert.	Factor capital	Instalaciones		Siempre: Casi Siempre: A veces: Casi Nunca: Nunca:	Cuestionario	
				Útiles de trabajo.				
			Factor gente	Conocimiento		Siempre: Casi Siempre: A veces: Casi Nunca: Nunca:		
				Esfuerzo mental				
			Factor tecnología	Computadoras		Siempre: Casi Siempre: A veces: Casi Nunca: Nunca:		
				Servicios de información				
				Programas				
				Comunicación digital				Siempre: Casi Siempre: A veces: Casi Nunca: Nunca:

2.3. Población y Muestra.

Población

Según Bernal (2010, p. 160) conjunto de todos los individuos de la investigación. En este concepto, se consideró a 30 empleados de Gestión Documental del Ministerio de Relaciones Exteriores, Lima 2018.

Muestra

Según Bernal (2010, p. 161) es una fracción de la población

López (1998) mencionó que muestra censal es la población menor de 50 individuos. La población reducida para el presente estudio por lo tanto es censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas: en este caso se usó la encuesta para la obtención de información y evaluación del área de Gestión Documental de la Cancillería.

Instrumentos: se aplicó de manera individual in situ y tiempo directamente en el lugar. (Hernández, et al. 2010, p.217).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Comportamiento organizacional	Encuesta	Comportamiento organizacional
Productividad	Encuesta	Productividad

Fuente: Elaboración propia

A los cuestionarios Comportamiento organizacional y Productividad se aplicó según escala de Likert:

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

Se aplicaron los instrumentos: A (Comportamiento organizacional) y el instrumento B (Productividad).

Confiabilidad de los instrumentos.

Confiabilidad de los instrumentos se realizó según el Alfa de Cronbach, cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión. Las escalas de confiabilidades se da por los siguientes valores:

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, y se requiere una sola administración del instrumento de medición. (Hernández y Baptista, 2010).

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde: α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

V_i = varianza inicial

V_t = varianza total

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Agrega que determina el grado de consistencia y precisión. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad de valores

Escalas: ALL de **Comportamiento organizacional**

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	12	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	12	100,0

- a) La eliminación por listas se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	17

Confiabilidad muy alta

Escalas: ALL de **Productividad**

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	12	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	12	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	16

Confiabilidad muy alta

2.5 Procedimientos

Se elaboró el instrumento para ambas variables a través de los indicadores, luego se coordinó y presento un documento de autorización a la entidad para el consentimiento y finalmente ejecutar la encuesta.

2.6 Método de análisis de datos.

Se empleo el SPSS para el análisis de datos obtenidos mediante el instrumento, a efectos de darle confiabilidad y validez de estructura.

Baptista, Hernández y Fernández (2014) refieren al procesamiento de datos como aquel que se da luego de codificarlos, ya que se transfiere a una matriz estadística.

2.7 Aspectos éticos.

La investigación respeta la originalidad de propiedad, asimismo no se revela el nombre de los encuestados participados. así protegeremos las identidades personales de los participantes de este estudio. La ética como investigador se refleja en la veracidad de los datos.

III. Resultados

3. Relación entre las variables

Prueba de normalidad de datos de variables y dimensiones

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Naturaleza de la gente	,785	30	,000
Naturaleza de las organizaciones.	,701	30	,000
Comportamiento organizacional	,705	30	,000
Factor capital	,744	30	,000
Factor gente	,705	30	,000
Factor tecnología	,705	30	,000
Productividad	,676	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para seleccionar el tipo de prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procederemos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 30 individuos en consecuencia se usó la prueba denominada Shapiro-Wilk muestra menor o igual a 50 individuos con un nivel de significancia del 0,05 de manera que se planteó:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

Conforme a la tabla el ρ valor de variables y dimensiones son minúsculos a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha indica los datos no provienen de una distribución normal, para este caso se empleó el Rho Spearman.

3. 1. Validación de hipótesis

Hipótesis general.

Ho: El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con la Productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Ha: El comportamiento organizacional si tiene una relación significativa con la Productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Prueba de Spearman Comportamiento organizacional y Productividad, Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Correlaciones					
Rho Spearman	de Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	de	Comportamiento organizacional	Productividad
				1,000	,865**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	de	,865**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		30	30

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (signo positivo) entre Comportamiento organizacional y Productividad en el Área de Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores 2018

Hipótesis específica 1.

Ho: La Naturaleza de la gente no tiene una relación significativa con la Productividad en el Área de Gestión Documental de la cancillería- 2018.

Ha: La Naturaleza de la gente si tiene una relación significativa con la Productividad en el Área de Gestión Documental de la cancillería – 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Prueba de Spearman Naturaleza de la gente y Productividad, Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Correlaciones

				Naturaleza de la gente		Productividad	
Rho Spearman	de Naturaleza de gente	de la	Coefficiente de correlación	de	1,000		,697**
			Sig. (bilateral)		.		,000
			N		30		30
	Productividad		Coefficiente de correlación	de	,697**		1,000
			Sig. (bilateral)		,000		.
			N		30		30

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (positivo) entre la Naturaleza de la gente y Productividad en el Área de Archivo del de Relaciones Exteriores - 2018.

Hipótesis específica 2.

Ho: La naturaleza de las organizaciones no tiene una relación significativa con la Productividad en el Área de Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores -2018.

Ha: La naturaleza de las organizaciones si tiene una relación significativa con la Productividad en el Área de Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores- 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

Tabla 2

Prueba de Spearman Naturaleza de las organizaciones y Productividad, Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Correlaciones

		Naturaleza de las organizaciones.		Productividad	
Rho Spearman	de Naturaleza de las organizaciones.	Coefficiente de correlación	de	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	de	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		30	30

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Naturaleza de las organizaciones y Productividad en el Área de Gestión Documental 2018.

IV. Discusión

Respecto a la Hipótesis general del presente estudio fue definir si el comportamiento organizacional significativamente se relacionan con la productividad de Gestión Documental, y se discute los resultados siguientes de la investigación, al respecto de la Hipótesis general se encontró $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, en definitiva rechaza la Hipótesis nula, aceptando la Hipótesis alterna; confirma relación significativamente muy elevada y proporcionalmente directa de comportamiento organizacional y productividad.

Se concluye que, a mayor comportamiento organizacional se mejora los niveles de productividad en consecuencia se ofrece mejor Gestión Documental del citado Ministerio.

La investigación se equipara con el trabajo de Rosella A. (2016)). Por los resultados obtenidos del citado estudio afirman que las sub variables comportamiento organizacional, y productividad suman al ambiente de laboral de las instituciones.

Esta investigación tiene semejanza a la de Quesada t. (2014) afirmando la relación significativa de comportamiento y productividad en las instituciones educativas estatales de la, UGEL N° 4 – Comas.

Así mismo, el aporte de Díaz (2016), Concluye que el 36% afirmaron que las dimensiones de comportamiento humano con producción tienen influencia en la Caja *Maynas, en Iquitos*.

Al respecto de la Hipótesis específica 1 de esta investigación fue determinar si la comunicación descendente tiene una relación significativa con el Trabajo en equipo en el Área de Gestión Documental, se discute los siguientes resultados de la investigación, con respecto a la Hipótesis específica 1 se encontró $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, rechazando la Hipótesis nula, aceptando la Hipótesis alterna; correlacionándose directamente y altamente proporcional (positivos) entre la naturaleza de la gente y productividad.

La investigación definió, a mayor naturaleza de la gente optimizan la productividad y conlleva a mejorar el servicio en las empresas.

Esta investigación tiene cercanía con el trabajo de Domínguez y Sánchez (2014)), quien concluye que la naturaleza de la gente y sus conocimientos, habilidades y experiencia sirven para mejorar la productividad. En la empresa Cotton – Trujillo.

González S. (2011) concluye que la Ley Orgánica para Proteger Niños y Adolescentes. cambio del comportamiento de la gente en la educación primaria en la municipalidad de Maracaibo

La Hipótesis específica 02 de esta investigación fue determinar que la naturaleza de las organizaciones se relacionan favorablemente a la productividad en el Área de Gestión Documental, discute los siguientes resultados de la investigación, con respecto a la Hipótesis específica 2 se ha encontrado que Como $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la Hipótesis nula, y se acepta la Hipótesis alterna; existe una relación estadísticamente proporcional y directa y alta entre naturaleza de las organizaciones y productividad.

Este estudio guarda similitud con el trabajo de Valdivieso, (2015)). Quien demuestra que los trabajadores se sienten complacidos por la naturaleza de las organizaciones en el hotel de Quetzaltenango, y eso genera productividad.

Esta investigación es equivalente a Alania y Moreno (2013), Concluyéndose que la naturaleza de la organización se complementa con la productividad.

V. Conclusiones

Primera La obtención de resultados de la comparados de la hipotética general, evidencio los puntos bilateralmente significantes de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para esta investigación, afirmando enlaces mayúsculos significativos, proporcional y positivamente directos, entre comportamiento organizacional y productividad en el Área de Gestión de Documentos. ($r_s = 0,865, p < 0.05$).

Segunda. Del cruce de información de la hipotética especificación 01, prueba valores bilaterales significantes de 0,000 el cual es minúsculo al nivel de 0,05 proyectado para el estudio, precisa que afirman la relación significativamente elevada, en directas y positivas proporciones, entre naturaleza de la gente y productividad, Área de Gestión Documental. ($r_s = 0,697, p < 0.05$).

Tercera. La puntuación y contrastación de la hipótesis especificada 02, demuestra un peso bilateral de 0,000 que es menos que el nivel de 0,05 anunciado para este estudio, determinando la existencia de relación, positivamente proporcional entre naturaleza de las organizaciones y la productividad del Área Documental ($r_s = 0,778, p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

Se recomiendan lo siguiente por estas razones resaltantes obtenidas en el presente estudio, que servirán para posibles soluciones o propuestas de mejora a problemas presentados.

Primera:

Se recomienda la superioridad de Gestión Documental, que se evidenció estadísticamente que el comportamiento organizacional guarda estrecha relación con la productividad, esto amerita implementar esta relación en la mencionada entidad, a fin de proyectar optimizar resultados.

Segunda:

Se recomienda a la jefatura de Gestión Documental, reforzar la naturaleza de la gente mediante capacitaciones para las prácticas de interés mutuo y mejoras en la integridad de las personas. Debido a las evidencias estadísticas demostradas.

Tercera:

Se recomienda a la administración de Gestión Documental, reforzar la naturaleza de la organización mediante la modernización de las comunicaciones digitales. En razón que se evidencio estadísticamente que la comunicación digital se relaciona con la productividad.

Referencias

- Alania, M. y Moreno, S. (2013). *Liderazgo y el comportamiento organizacional en la institución educativa politécnico nacional del Callao – 2013*. (Tesis inédita de grado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de Material bibliográfico T-DOC 371.2011 A31 <http://crai.ucvlima.edu.pe/biblioteca/modulos/PrincipalAlumno.aspx>
- Avenecer, Y. (2015). *Liderazgo y Motivación*. (Tesis inédita de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.) Colombia: Editorial Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed.) México: McGrawhill-Hill Ed.
- Coulter, R. (2010). *Administración*. (10ª ed.) México: Prentice Hall.
- Dailey, R. (1990). *Comportamiento organizacional*. (1ª ed.). Reino Unido: Escuela de negocios de Edimburgo.
- Díaz, J. (2016). *Diagnóstico del comportamiento organizacional y la productividad en los trabajadores de la Caja Maynas, Iquitos, período 2016*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Científica del Perú. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/57707/1/N-A-T-2016D%C3%8DAZ-Diagn%C3%B3stico.pdf>

Gareth, J. (2008). *Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones*. (5ª ed.). México: Pearson educación.

García, A. (2011) *Productividad y Reducción de costos* (2ª ed.) Mexico: Trillas

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

Huamanchumo, R., Rodríguez, j. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Perú: Grupo universitario SAC

Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. (7ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Maldonado, A. (2017) *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*. Honduras: Edición de autor.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ª ed). México: McGraw-Hill.

Página web del Ministerio de Relaciones Exteriores. Recuperado de <https://www.gob.pe/rree>

Página web del Ministerio de Relaciones Exteriores. Recuperado de http://www.rree.gob.pe/SitePages/version_anterior.aspx

Quesada, T. (2014). *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012*. Lima: Tesis para optar el grado académico de magister en Educación con mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ramos, C. (2013). *Comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales Región Noroccidente*. Quetzaltenango: tesis para optar el título profesional en Administración de Empresas de la Universidad Rafael Landívar.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México - Décima

Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (7ª ed.) México: Prentice Hall

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.) México: Pearson educación.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.) México: Pearson educación.

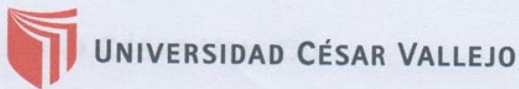
Tomayo y Tomayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (4ª ed.) México: Editorial Limusa S.A de C.V. Grupo Noriega editores.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

Comportamiento organizacional y productividad en el área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018																							
Matriz de consistencia																							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES VARIABLE 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y valores	Instrumento													
¿Qué relación tiene el comportamiento organizacional con la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018?	Identificar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.	El comportamiento organizacional tiene una relación significativa con la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Newstrom (2011) definió como el estudio sistemático y aplicación cuidadosa del conocimiento sobre la forma como la gente, individuos y grupos actúan en las organizaciones. Se esfuerza por identificar formas en que la gente actúa con mayor eficacia. El comportamiento organizacional es una disciplina científica, a cuya base de conocimientos se agrega todo el tiempo un gran número de estudios de investigación y avances conceptuales. (p.3)	La investigación de comportamiento organizacional se evaluará a través de dos dimensiones comprendidas por: naturaleza de la gente y naturaleza de las organizaciones, las cuales cuenta con 9 indicadores. Se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala de Likert.	NATURALEZA DE LA GENTE	Diferencias individuales	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario													
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas						COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			La naturaleza de la gente tiene una relación significativa con la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.	NATURALEZA DE LAS ORGANIZACIONES	Percepción										
¿Qué relación tiene la naturaleza de la gente con la productividad en el Área de Gestión Documental Y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018?	Establecer la relación entre naturaleza de la gente y la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.	La naturaleza de la gente tiene una relación significativa con la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.											COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	La naturaleza de la gente tiene una relación significativa con la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.	NATURALEZA DE LAS ORGANIZACIONES	Integridad de la persona							
¿Cómo se relaciona la naturaleza de las organizaciones con la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018?	Establecer la relación entre la naturaleza de las organizaciones en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.	Existe relación significativa entre la naturaleza de las organizaciones y la productividad en el Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.														COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Según García (2011, p. 17), es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.	La productividad presenta los siguientes factores: factor capital, factor gente y factor tecnología, de ellos se extraen los indicadores: instalaciones, útiles de trabajo, conocimiento, esfuerzo mental, computadoras, servicios de información, programas y comunicación digital. Los cuáles serán medidos mediante el cuestionario de tipo Likert.	FACTORS CAPITAL	Conducta motivada	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario	
			Deseo de participación																				
			Valor de la persona																				
			Sistemas sociales																				
			PRODUCTIVIDAD	Según García (2011, p. 17), es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.	La productividad presenta los siguientes factores: factor capital, factor gente y factor tecnología, de ellos se extraen los indicadores: instalaciones, útiles de trabajo, conocimiento, esfuerzo mental, computadoras, servicios de información, programas y comunicación digital. Los cuáles serán medidos mediante el cuestionario de tipo Likert.	FACTORS GENTE	Interés mutuo	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario														
							PRODUCTIVIDAD			Según García (2011, p. 17), es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.	La productividad presenta los siguientes factores: factor capital, factor gente y factor tecnología, de ellos se extraen los indicadores: instalaciones, útiles de trabajo, conocimiento, esfuerzo mental, computadoras, servicios de información, programas y comunicación digital. Los cuáles serán medidos mediante el cuestionario de tipo Likert.	FACTORS GENTE	Ética										
													PRODUCTIVIDAD	Según García (2011, p. 17), es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.	La productividad presenta los siguientes factores: factor capital, factor gente y factor tecnología, de ellos se extraen los indicadores: instalaciones, útiles de trabajo, conocimiento, esfuerzo mental, computadoras, servicios de información, programas y comunicación digital. Los cuáles serán medidos mediante el cuestionario de tipo Likert.	FACTORS GENTE	Instalaciones	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario				
																	PRODUCTIVIDAD			Según García (2011, p. 17), es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.	La productividad presenta los siguientes factores: factor capital, factor gente y factor tecnología, de ellos se extraen los indicadores: instalaciones, útiles de trabajo, conocimiento, esfuerzo mental, computadoras, servicios de información, programas y comunicación digital. Los cuáles serán medidos mediante el cuestionario de tipo Likert.	FACTORS GENTE	Útiles de trabajo
																							PRODUCTIVIDAD
			PRODUCTIVIDAD	Según García (2011, p. 17), es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.	La productividad presenta los siguientes factores: factor capital, factor gente y factor tecnología, de ellos se extraen los indicadores: instalaciones, útiles de trabajo, conocimiento, esfuerzo mental, computadoras, servicios de información, programas y comunicación digital. Los cuáles serán medidos mediante el cuestionario de tipo Likert.	FACTORS GENTE		Esfuerzo mental															
							PRODUCTIVIDAD	Según García (2011, p. 17), es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.	La productividad presenta los siguientes factores: factor capital, factor gente y factor tecnología, de ellos se extraen los indicadores: instalaciones, útiles de trabajo, conocimiento, esfuerzo mental, computadoras, servicios de información, programas y comunicación digital. Los cuáles serán medidos mediante el cuestionario de tipo Likert.	FACTORS GENTE	Computadoras												
											PRODUCTIVIDAD	Según García (2011, p. 17), es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.	La productividad presenta los siguientes factores: factor capital, factor gente y factor tecnología, de ellos se extraen los indicadores: instalaciones, útiles de trabajo, conocimiento, esfuerzo mental, computadoras, servicios de información, programas y comunicación digital. Los cuáles serán medidos mediante el cuestionario de tipo Likert.	FACTORS GENTE	Servicios de información								
															PRODUCTIVIDAD	Según García (2011, p. 17), es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.	La productividad presenta los siguientes factores: factor capital, factor gente y factor tecnología, de ellos se extraen los indicadores: instalaciones, útiles de trabajo, conocimiento, esfuerzo mental, computadoras, servicios de información, programas y comunicación digital. Los cuáles serán medidos mediante el cuestionario de tipo Likert.	FACTORS GENTE	Programas				
																			PRODUCTIVIDAD	Según García (2011, p. 17), es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.	La productividad presenta los siguientes factores: factor capital, factor gente y factor tecnología, de ellos se extraen los indicadores: instalaciones, útiles de trabajo, conocimiento, esfuerzo mental, computadoras, servicios de información, programas y comunicación digital. Los cuáles serán medidos mediante el cuestionario de tipo Likert.	FACTORS GENTE	Comunicación digital

Anexo 2: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador: Dr Mg: CARMONZA ESTELA TEODORO
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: COORDINADOR ACADÉMICO EP. ADM.
- 1.3. Especialidad del Validador: MKT
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5. Título de la Investigación: _____
- 1.6. Autor del Instrumento: _____

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				✓	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos.				✓	
7. COERENCIA	Entre los indices, indicadores y las dimensiones.				✓	
8. METOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				✓	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigació.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75%	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 75 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° 8874405 Teléfono N° _____



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador: Dr/ Mg: Lopez Loli Bernardo
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: Coordinador de La EP de Economía
- 1.3. Especialidad del Validador: Doctorado en Administración
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5. Título de la Investigación: _____
- 1.6. Autor del Instrumento: _____

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				✓	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				✓	
7. COERENCIA	Entre los indices, indicadores y las dimensiones.				✓	
8. METOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				✓	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigació.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	



3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

INFORME D

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del Valador DPM: OSORIO DA SILVA PEDRO

1.2. Lugar y fecha

1.3. Especialidad del Valador: DAE DE LA ADMINISTRACIÓN

1.4. Nombre del Documento y Facultad a la que pertenece

1.5. Título de la Investigación

1.6. Área del Instrumento

Firma del Experto Informante

DNI: N° 7898066 Teléfono N° 966547895

CURSOS	CONTENIDO	VALIDADO	VALIDADO	VALIDADO	VALIDADO
1. PLANIFICACIÓN	Las Planificaciones curriculares				
2. EVALUACIÓN	El proceso de evaluación				
3. APRENDIZAJE	El aprendizaje en el aula				
4. INVESTIGACIÓN	El proceso de investigación				
5. ETNOHISTORIA	El etnohistoria				
6. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				
7. ADMINISTRACIÓN	El proceso de administración				
8. PEDAGOGÍA	El proceso de pedagogía				
9. DIDÁCTICA	El proceso de didáctica				
10. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				
11. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				
12. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				
13. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				
14. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				
15. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				
16. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				
17. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				
18. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				
19. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				
20. PSICOLOGÍA	El proceso de psicología				

PROMEDIO DE VALIDACIÓN
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: COSTILAS CASARICO PEDRO.
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: _____
- 1.3. Especialidad del Validador: DA. EN ADMINISTRACION
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5. Título de la Investigación: _____
- 1.6. Autor del Instrumento: _____

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				/	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.				/	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				/	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				/	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				/	
7. COERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				/	
8. METOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				/	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigació.				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					/80%	



3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

INFORME DE OPINIÓN

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellido y nombre: Dr. Carlos de la Cruz Torres
 1.2. Cargo de la institución, ciudad, país: Docente, Lima, Perú
 1.3. Especialidad del Valedor: Psicología
 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Test de Inteligencia
 1.5. Tipo de la Investigación: Desarrollo
 1.6. Fecha del Instrumento: 2010

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° 09925834 Teléfono N° _____

2. ASPECTOS DE VALORACIÓN

ASPECTO	INDICADORES	PRESENTE	PARCIAL	AUSENTE	VALORACIÓN	COMENTARIOS
1. CLARIDAD	Las instrucciones, preguntas, respuestas y opciones.				✓	
2. VALORACIÓN	Las respuestas en relación al contenido.				✓	
3. APLICACIÓN	Adaptación a las características de la muestra y el contexto.				✓	
4. AVANCE	El desarrollo de los aspectos de validez y confiabilidad.				✓	
5. INTENCIONALIDAD	El diseño del instrumento responde a los objetivos de la investigación.				✓	
6. EFECTIVIDAD	El instrumento mide lo que se pretende medir.				✓	
7. CONFIABILIDAD	El instrumento mide lo mismo en diferentes momentos y condiciones.				✓	
8. VALORACIÓN	El instrumento mide lo que se pretende medir.				✓	
9. PERTINENCIA	El instrumento es relevante para el estudio de la investigación.				✓	
TOTAL					75%	

Anexo 3: Encuestas

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO SOBRE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
Edad: _____	Sexo: F _____ M _____	Nº	LEYENDA			
Estimado(a): El presente cuestionario es anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para el desarrollo de investigación titulada "Comportamiento organizacional y productividad en el área de gestión documental y archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores, Lima 2018". Por ello se le pide leer atentamente y marcar con una (x) la opción que considere. Por lo que agradecería sinceridad en su respuesta.		1	Nunca			
		2	Casi nunca			
		3	A veces			
		4	Casi siempre			
		5	Siempre			
DIMENSIONES	INDICADORES					
Naturaleza de la gente	Diferencias individuales					
	1	En el área predomina el respeto y la tolerancia, se aceptan las diferencias.				
	2	El trato igualitario es parte del día a día en la organización				
	Percepción					
	3	Los colaboradores tienen la percepción de que labran en una institución de prestigio y han sumado para ello.				
	Integridad de la persona					
	4	La integridad de los colaboradores está garantizada				
	5	Consideran el desarrollo profesional y académico para el ascenso laboral.				
	Conducta motivada					
	6	Los colaboradores son motivados con incentivos en mérito a su productividad e identificación con la institución				
	7	El sueldo que percibes es en proporción con el trabajo que realizas.				
Deseo de participación						
8	La institución te permite ser participe en la toma de decisiones.					
9	Toman en cuenta tus ideas y sugerencias.					
Valor de la persona						
10	Los colaboradores son valorados en su puesto de trabajo.					
11	Existe igualdad de oportunidad al momento de ocupar una plaza en la organización.					
Naturaleza de las organizaciones	Sistemas sociales					
	12	El jefe ejerce un buen control y dirección en el manejo del área.				
	Interés mutuo					
	13	En el área predomina el interés de mejora sin discriminación de puesto.				
	Ética					
	14	Existe el clima de cooperación en el trabajo entre los colaboradores.				
	15	Los actos dolosos y fraudulentos son una limitación en el área.				
16	Las prioridades del área son comprendidas por los empleados.					
17	Los colaboradores son éticos.					

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD										
Edad: _____		Sexo: F _____ M _____			N°	LEYENDA				
Estimado(a): El presente cuestionario es anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para el desarrollo de investigación titulada "Comportamiento organizacional y productividad en el área de gestión documental y archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores, Lima 2018". Por ello se le pide leer atentamente y marcar con una (x) la opción que considere. Por lo que agradecería sinceridad en su respuesta.					1	Nunca				
					2	Casi nunca				
					3	A veces				
					4	Casi siempre				
					5	Siempre				
DIMENSIONES	INDICADORES					1	2	3	4	5
Factor capital	Instalaciones									
	1	Las instalaciones de los Archivos Periféricos están en la capacidad de custodiar el volumen de documentos para la productividad del servicio								
	2	Las instalaciones del Archivo Central están en la capacidad de custodiar el volumen de documentos para la productividad del servicio								
	3	Las instalaciones del Archivo Central reúne las condiciones de seguridad para la productividad del servicio								
Factor gente	Útiles de trabajo									
	4	Se abastece oportunamente al personal con los útiles de trabajo para que no merme su productividad.								
	Conocimiento									
	5	La jefatura otorga permisos en horarios laborables para el desarrollo del conocimiento académico y productivo a fin de evitar colaboradores indispensables.								
Factor tecnología	6	Los colaboradores tienen pleno conocimiento de los recursos con los que cuenta el área de Archivo para su productividad								
	Esfuerzo mental									
	7	El cumplimiento de los tiempos en los procesos es una constante de los colaboradores.								
	Computadoras									
Factor tecnología	8	Las computadoras modernas son compatibles con los equipos de cómputo periférico para la productividad								
	9	Los equipos de cómputo son rápidos y permite mejorar la productividad.								
	10	Todo el personal del archivo cuenta con equipos de cómputo adecuados para desarrollar sus tareas.								
	Servicios de información									
	11	Todo el personal cuenta con los servicios de información para mejorar sus procesos.								
	12	El personal maneja eficientemente los equipos de información.								
	13	Se cuenta con información actualizada en la base de datos para la información oportuna a los procesos.								
	Programas									
	14	Se cuenta con programas de contingencia cuando se debilita la productividad.								
	Comunicación digital.									
Factor tecnología	15	Los documentos del Archivo Central se encuentran digitalizados para la productividad del servicio.								
	16	Los documentos de los Archivos Periféricos se encuentran digitalizados para la productividad del servicio								

Anexo 4: Resultados de la encuesta

Resultados descriptivos de la variable Comportamiento organizacional presenta 2 dimensiones a continuación:

Tabla 3

Distribución Naturaleza de la gente, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Naturaleza de la gente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	16,7	16,7	16,7
	Medio	12	40,0	40,0	56,7
	Alto	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

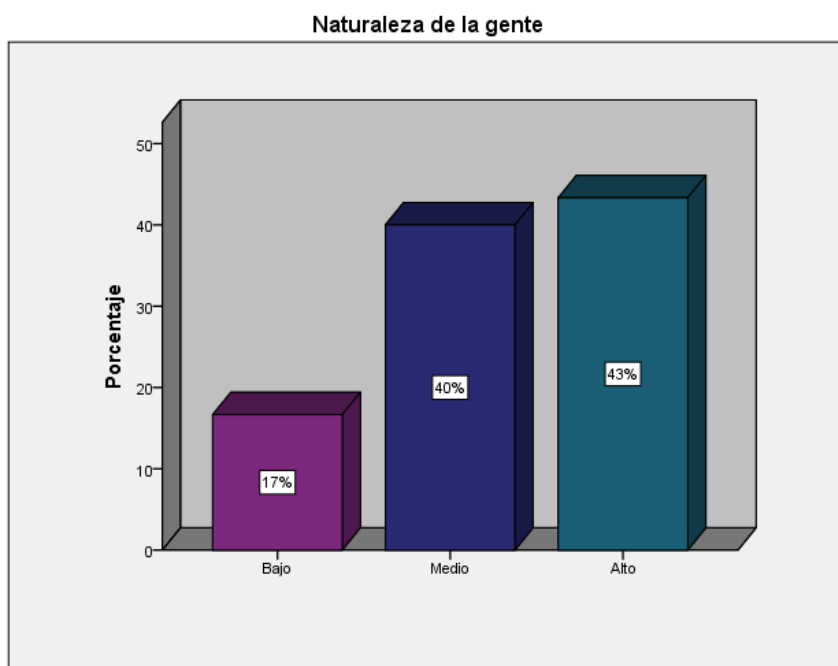


Figura 1 . Frecuencia Naturaleza de la gente, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

En la tabla 3 y figura 1 se observa que, respecto a la dimensión Naturaleza de la gente, el 17% presenta un nivel Bajo, el 40% presenta un nivel Medio y el 43% presenta un nivel Alto en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Tabla 4

Distribución Naturaleza de las organizaciones, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Naturaleza de las organizaciones.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	6,7	6,7	6,7
	Medio	10	33,3	33,3	40,0
	Alto	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

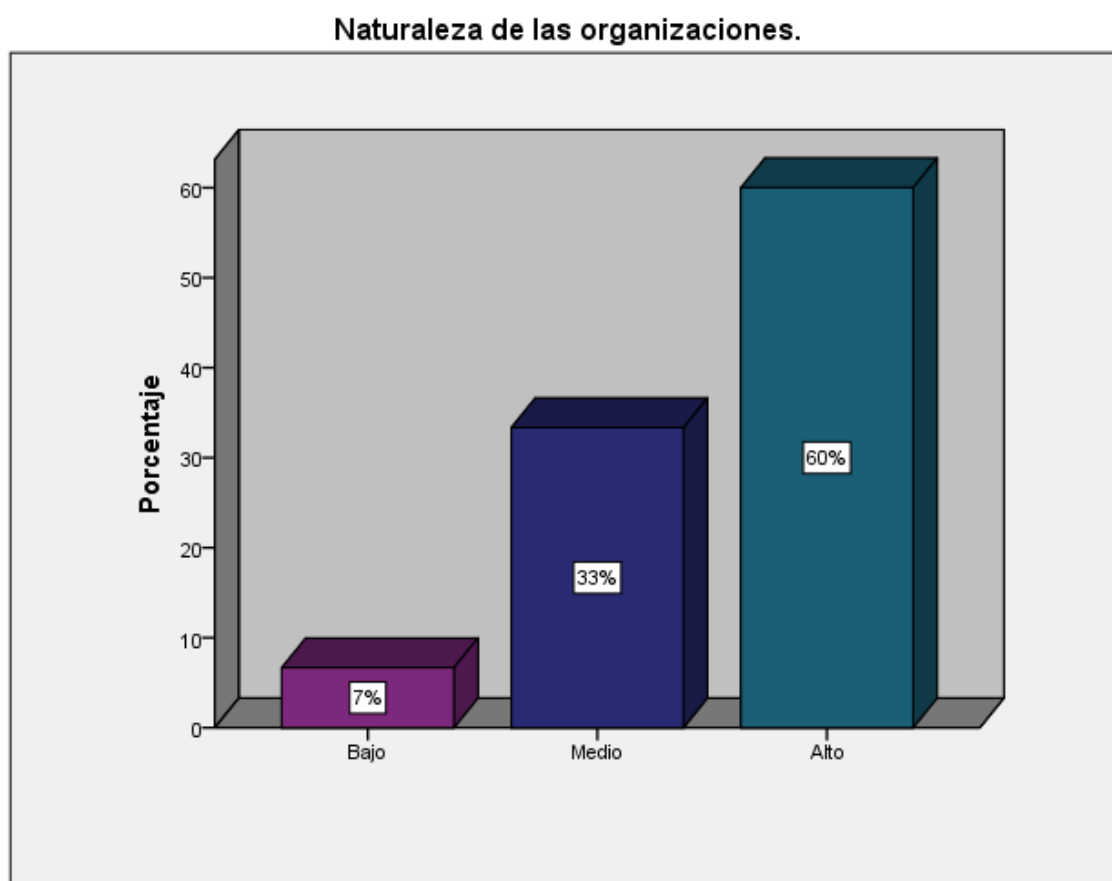


Figura 2 . Frecuencia Naturaleza de las organizaciones, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

En la tabla 4 y figura 2 se observa que, respecto a la dimensión Naturaleza de las organizaciones, el 7% presenta un nivel Bajo, el 33% presenta un nivel Medio y el 60% presenta un nivel Alto en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Tabla 5

Distribución Comportamiento organizacional, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Comportamiento organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	13,3	13,3	13,3
	Medio	8	26,7	26,7	40,0
	Alto	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

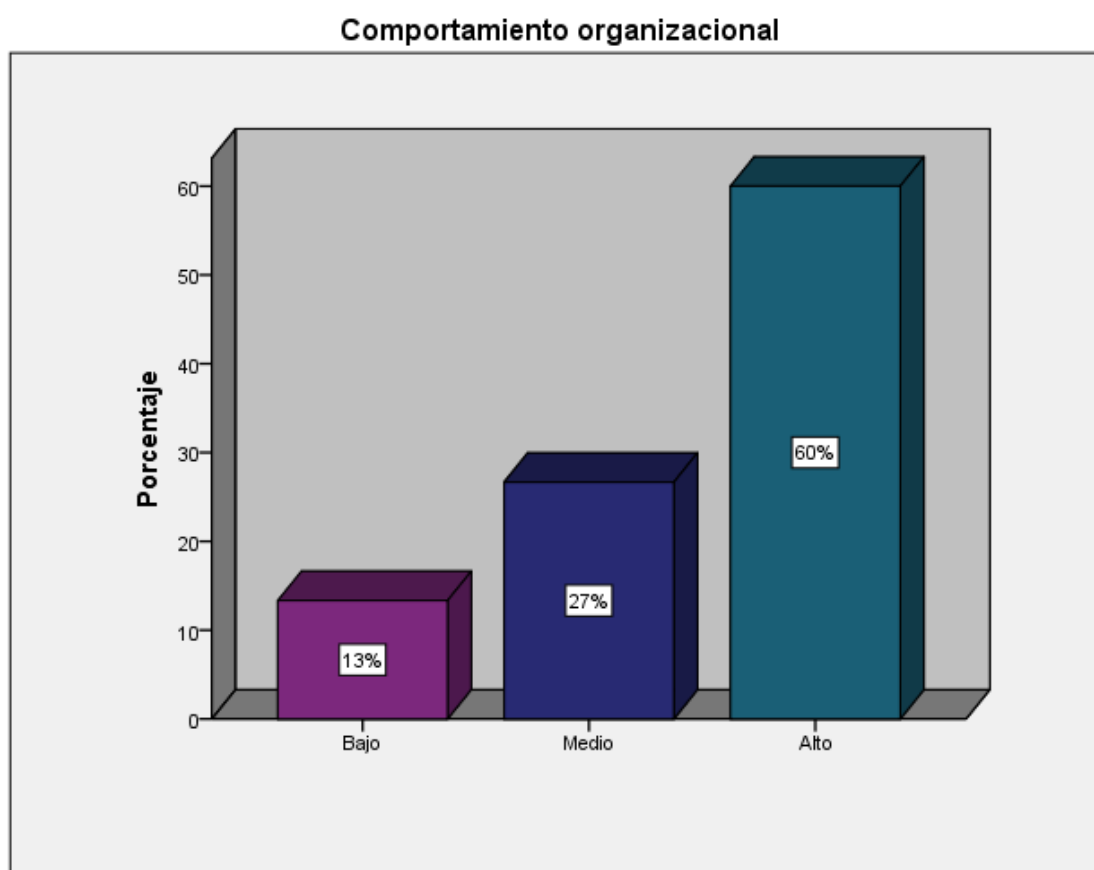


Figura 3 . Frecuencia Comportamiento organizacional, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

En la tabla 5 y figura 3 se observa que, respecto a la variable Comportamiento organizacional, el 13% presenta un nivel Bajo, el 27% presenta un nivel Medio y el 60% presenta un nivel Alto en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Resultados descriptivos de la variable Productividad presenta 3 dimensiones a continuación:

Tabla 6

Distribución Factor capital, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Factor capital					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	16,7	16,7	16,7
	Medio	9	30,0	30,0	46,7
	Alto	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

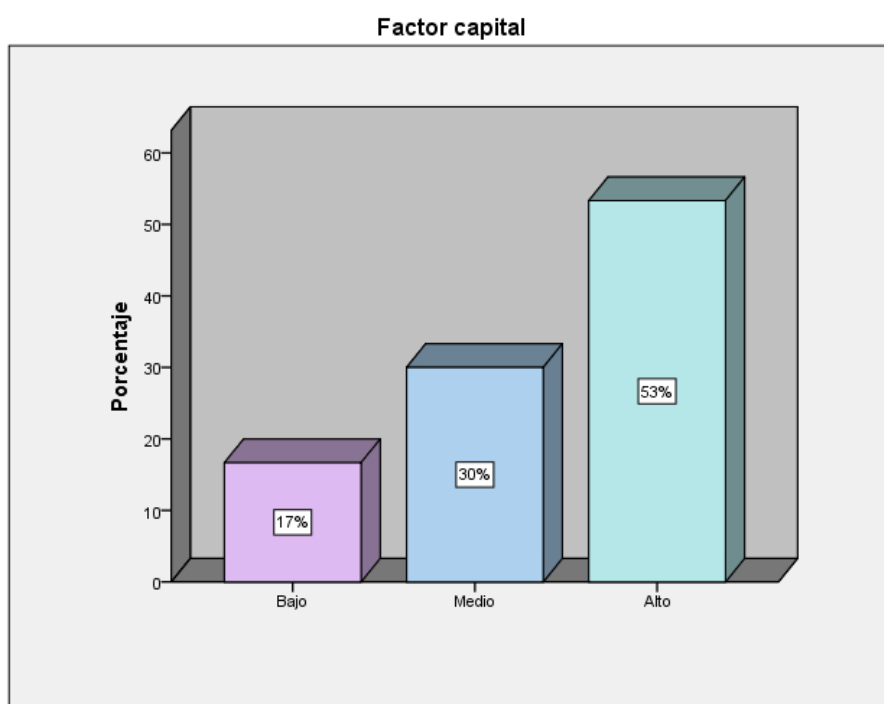


Figura 4. Frecuencia Factor capital, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

En la tabla 6 y figura 4 se observa que, respecto a la dimensión Factor capital, el 17% presenta un nivel Bajo, el 30% presenta un nivel Medio y el 53% presenta un nivel Alto en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Tabla 7

Distribución Factor gente, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

		Factor gente			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	13,3	13,3	13,3
	Medio	8	26,7	26,7	40,0
	Alto	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

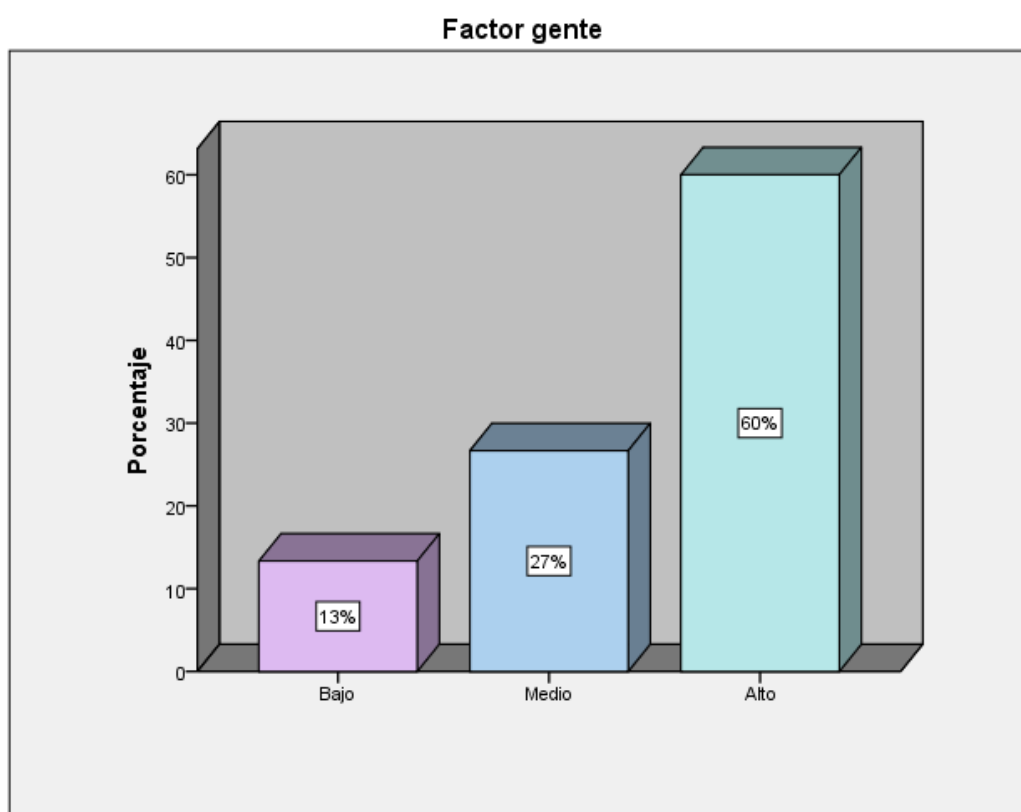


Figura 5. Frecuencia Factor gente, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

En la tabla 7 y figura 5 se observa que, respecto a la dimensión Factor gente, el 13% presenta un nivel Bajo, el 27% presenta un nivel Medio y el 60% presenta un nivel Alto en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Tabla 8

Distribución Factor tecnología, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Factor tecnología					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	13,3	13,3	13,3
	Medio	8	26,7	26,7	40,0
	Alto	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

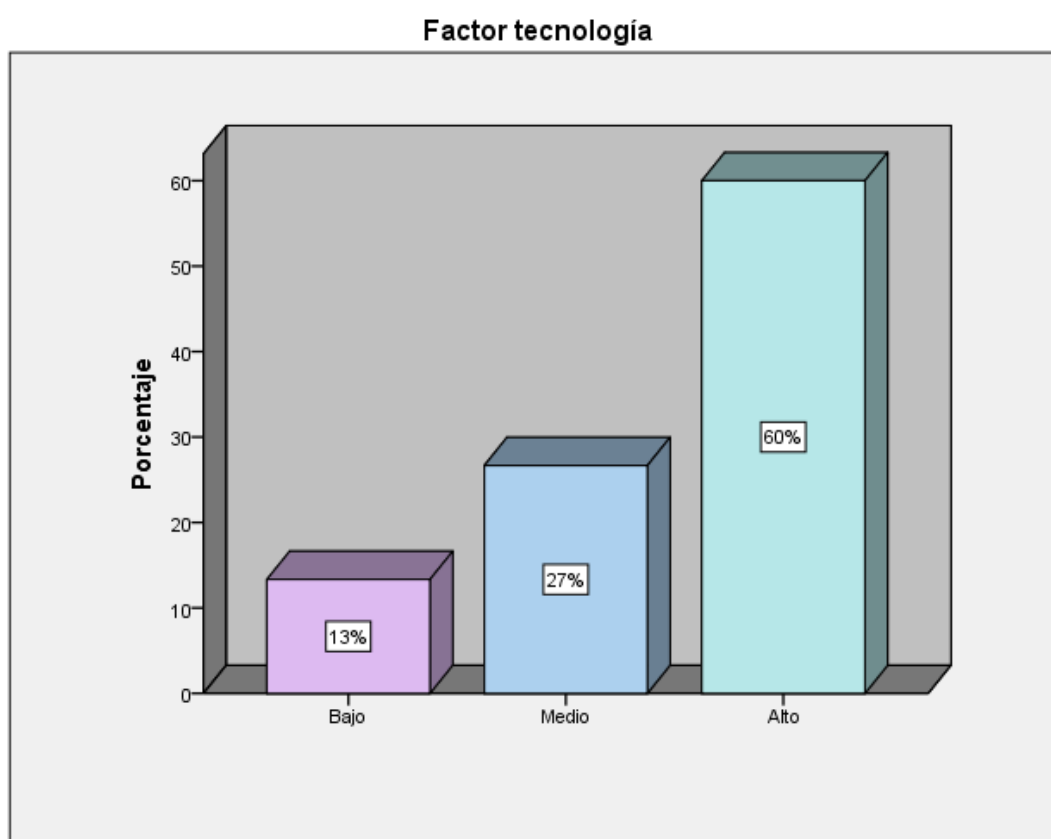


Figura 6 . Frecuencia Factor tecnología, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

En la tabla 8 y figura 6 se observa que, respecto a la dimensión Factor tecnología, el 13% presenta un nivel Bajo, el 27% presenta un nivel Medio y el 60% presenta un nivel Alto en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Tabla 9

Distribución Productividad, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Productividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	16,7	16,7	16,7
	Medio	6	20,0	20,0	36,7
	Alto	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

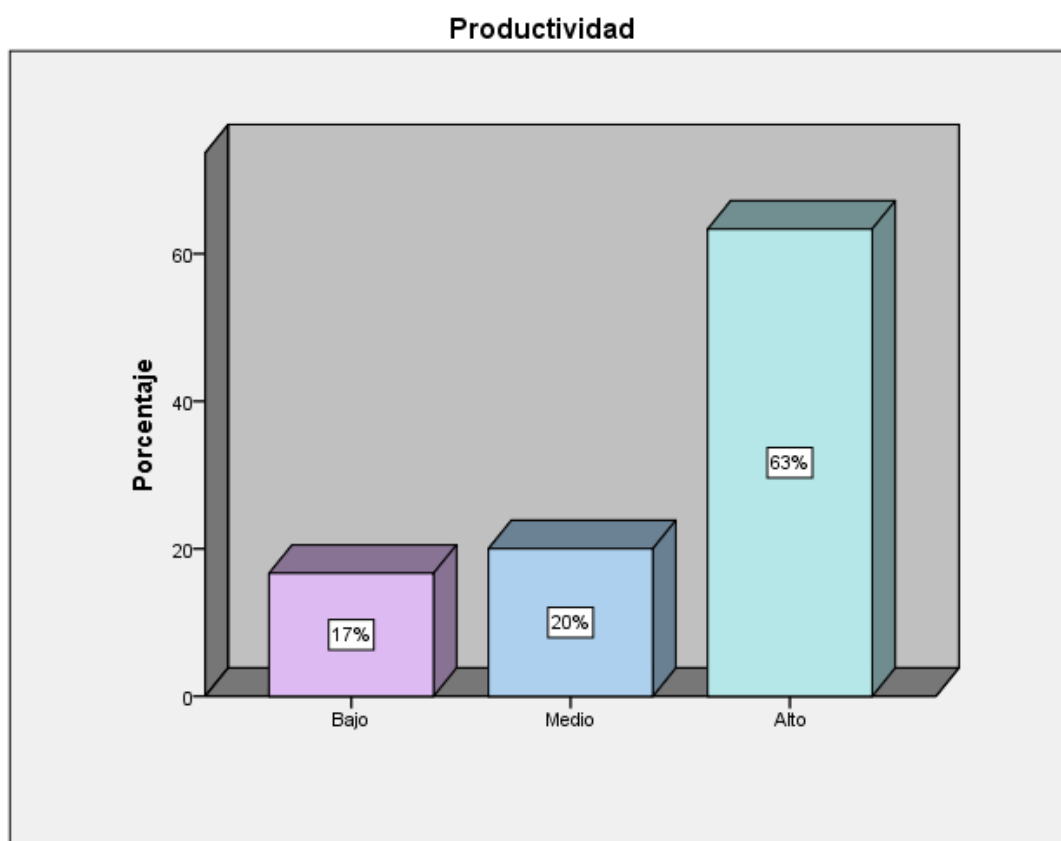


Figura 7. Frecuencia Productividad, en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

En la tabla 9 y figura 7 se observa que, respecto a la variable Productividad, el 17% presenta un nivel Bajo, el 20% presenta un nivel Medio y el 63% presenta un nivel Alto en Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Tabla 10

Comportamiento organizacional y Productividad, Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Tabla cruzada Comportamiento organizacional*Productividad

			Productividad			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Comportamiento organizacional	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
	Medio	Recuento	5	2	1	8
		% del total	16,7%	6,7%	3,3%	26,7%
	Alto	Recuento	0	0	18	18
		% del total	0,0%	0,0%	60,0%	60,0%
Total	Recuento	5	6	19	30	
	% del total	16,7%	20,0%	63,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

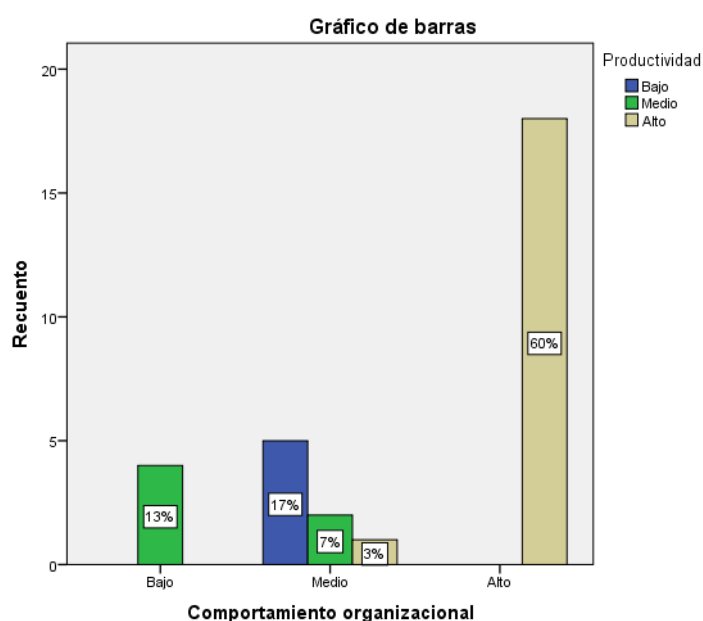


Figura 8. Comportamiento organizacional y Productividad, Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 10 y figura 8; Comportamiento organizacional en un nivel Bajo, el 13% de Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018 presenta Productividad un nivel Medio. Por otro lado, Comportamiento organizacional en un nivel en un nivel Medio, el 17% de Área de Gestión Documental y

Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018 presenta Productividad nivel Bajo, el 7% presenta un nivel Medio y el 3% presenta un nivel Alto. Así mismo, Comportamiento organizacional en un nivel en un nivel Alto, el 60% de Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018 presenta Productividad un nivel Alto.

Tabla 11

Naturaleza de la gente y Productividad, Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Tabla cruzada Naturaleza de la gente*Productividad

		Productividad				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Naturaleza de la gente	Bajo	Recuento	1	4	0	5
		% del total	3,3%	13,3%	0,0%	16,7%
	Medio	Recuento	4	2	6	12
		% del total	13,3%	6,7%	20,0%	40,0%
	Alto	Recuento	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	43,3%	43,3%
Total	Recuento	5	6	19	30	
	% del total	16,7%	20,0%	63,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

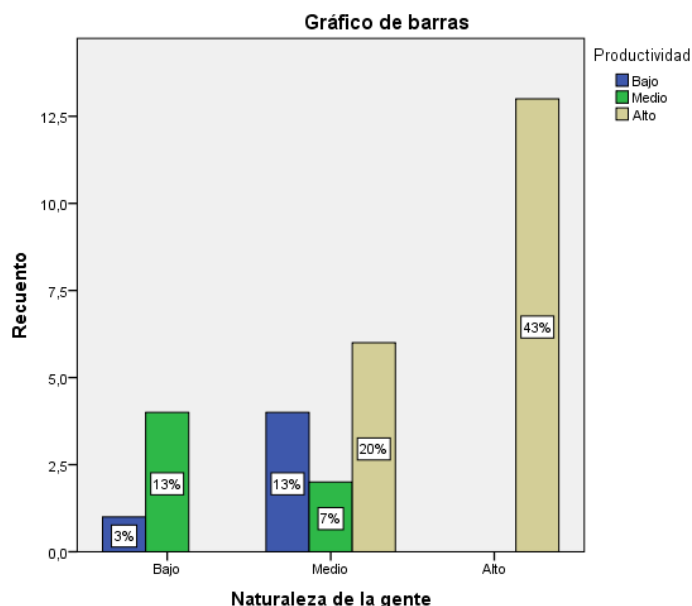


Figura 9. Naturaleza de la gente y Productividad, Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 11 y figura 9; Naturaleza de la gente en un nivel Bajo, el 3% de Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018 presenta Productividad un nivel Bajo y el 13% presenta un nivel Medio. Por otro lado, Naturaleza de la gente en un nivel en un nivel Medio, el 13% de Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018 presenta Productividad nivel Bajo, el 7% presenta un nivel Medio y el 20% presenta un nivel Alto. Así mismo, Naturaleza de la gente en un nivel en un nivel Alto, el 43% de Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018 presenta Productividad un nivel Alto.

Tabla 12

Naturaleza de las organizaciones y Productividad, Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Tabla cruzada Naturaleza de las organizaciones *Productividad

		Productividad				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Naturaleza de las organizaciones.	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Medio	Recuento	5	3	2	10
		% del total	16,7%	10,0%	6,7%	33,3%
	Alto	Recuento	0	1	17	18
		% del total	0,0%	3,3%	56,7%	60,0%
Total	Recuento	5	6	19	30	
	% del total	16,7%	20,0%	63,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

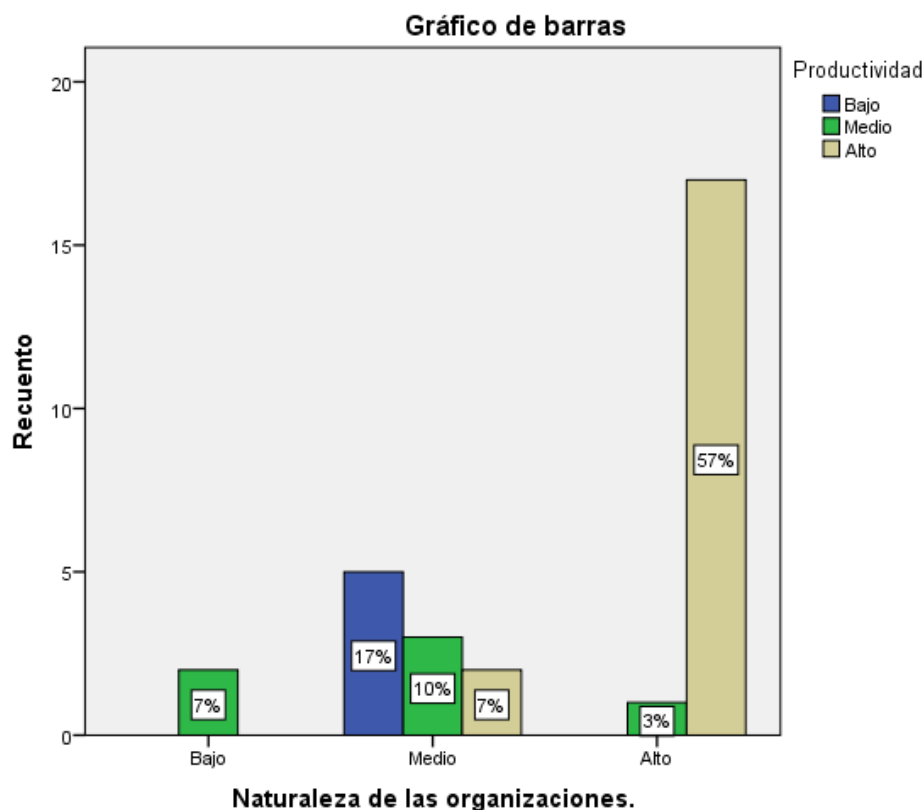


Figura 10. Naturaleza de las organizaciones y Productividad, Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 12 y figura 10; Naturaleza de las organizaciones en un nivel Bajo, el 7% de Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018 presenta Productividad un nivel Medio. Por otro lado, Naturaleza de las organizaciones en un nivel en un nivel Medio, el 17% de Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018 presenta Productividad nivel Bajo, el 10% presenta un nivel Medio y el 7% presenta un nivel Alto. Así mismo, Naturaleza de las organizaciones en un nivel en un nivel Alto, el 3% de Área de Gestión Documental y Archivo del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2018 presenta Productividad un nivel Medio y el 57% presenta un nivel Alto.

Relación entre las variables

Tabla 13

Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Naturaleza de la gente	,785	30	,000
Naturaleza de las organizaciones.	,701	30	,000
Comportamiento organizacional	,705	30	,000
Factor capital	,744	30	,000
Factor gente	,705	30	,000
Factor tecnología	,705	30	,000
Productividad	,676	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedemos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 30 individuos es por ello que utilizo la prueba denominada Shapiro-Wilk muestra menor o igual a 50 individuos con un nivel de significancia del 0,05 y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

De acuerdo a la tabla 13 el p _valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó el Rho Spearman.