



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**INDICE DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE
LA UNIDAD DE GESTIÓN EJECUTORA LOCAL,
FERREÑAFE 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN ADMINSTRACIÓN**

Autora:

Castro Chaname Suheill Lizzette

ORCID: <https://orcid.org/009-0003-4134-3341>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**INDICE DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA
UNIDAD DE GESTIÓN EJECUTORA LOCAL, FERREÑAFE
2023**

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dra. Reyes Reyes Carla Angelica
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

INDICE DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EJECUTORA LOCAL, FERREÑAFE 2023

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Castro Chaname Suheill Lizzette	76436602	
---------------------------------	----------	---

Pimentel, 01 de mayo de 2024

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el índice de efectividad organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023. La investigación es de tipo cuantitativa, en donde se analizará la realidad problemática de la variable Efectividad organizacional. Se contó con una población de 43 colaboradores, para lo cual se consideró la misma muestra por ser de poca consideración. Se utilizó la técnica de las encuestas y como instrumento el cuestionario para la recolección de datos debidamente validados y sometido a criterios de confiabilidad. En conclusión, se obtuvo como resultado que el nivel de efectividad organizacional es bajo, y para que este aumente se debe enriquecer primero al recurso humano y para así fortalecer un equipo de trabajo.

Palabras claves: Efectividad organizacional, recurso humano, equipo de trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the level of organizational effectiveness in a Local Educational Management Unit in Ferreñafe. The research is quantitative, where the problematic reality of the Organizational Effectiveness variable will be analyzed. There was a population of 43 employees, for which the same sample was considered as being of little consideration. The survey technique was used and as an instrument the questionnaires for the collection of duly validated data and subject to reliability criteria. In conclusion it was obtained as a result that the level of organizational effectiveness is low, and for this to increase, the human resource must first be enriched and thus strengthen a work team.

Keywords: Organizational effectiveness, human resources, work team.

INDICE DE CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO.....	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. El problema de investigación.....	9
1.2. Antecedentes	11
1.3. Aspectos teóricos	16
1.4. Objetivos	20
1.5. Hipótesis	20
1.6. Justificación	20
II. MATERIAL Y MÉTODOS	21
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	21
2.2. Población y muestra.....	21
2.3. Variable.....	21
2.4. Operacionalización de variable.....	22
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	24
III. RESULTADOS	25
3.1. Tablas y gráficos.....	25
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Cumplen con los objetivos deseados durante el año lectivo	25
Tabla 2.	Uso óptimo de los recursos disponibles	26
Tabla 3.	Trabajan con equidad.....	27
Tabla 4.	Atención a los usuarios es de calidad	28
Tabla 5.	Adecuada evaluación de desempeño de los colaboradores	29
Tabla 6.	Proceso de evaluación acorde a las funciones de los colaboradores	30
Tabla 7.	Índice de comportamiento ético es el adecuado en los colaboradores	31
Tabla 8.	Los colaboradores son transparentes en sus funciones a desarrollar dentro de su organización.....	32
Tabla 9.	El porcentaje de ausentismo laboral es inadecuado.....	33
Tabla 10.	Porcentaje de ausentismo laboral perjudica el funcionamiento de las actividades	34
Tabla 11.	El nivel de bienestar, es óptimo.....	35
Tabla 12.	Los colaboradores se sienten cómodos en su centro de trabajo	36
Tabla 13.	La productividad es alta	37
Tabla 14.	Nivel de Eficiencia	38
Tabla 15.	Nivel de Eficacia	39
Tabla 16.	Nivel de efectividad organizacional	40

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Cumplen con los objetivos deseados durante el año lectivo.....	25
Figura 2.	Uso óptimo de los recursos disponibles.....	26
Figura 3.	Trabajan con equidad.....	27
Figura 4.	Atención a los usuarios es de calidad	28
Figura 5.	Adecuada evaluación de desempeño de los colaboradores.....	29
Figura 6.	Proceso de evaluación acorde a las funciones de los colaboradores	30
Figura 7.	Índice de comportamiento ético es el adecuado en los colaboradores.....	31
Figura 8.	Los colaboradores son transparentes en sus funciones a desarrollar dentro de su organización	32
Figura 9.	El porcentaje de ausentismo laboral es inadecuado.....	33
Figura 10.	Porcentaje de ausentismo laboral perjudica el funcionamiento de las actividades	34
Figura 11.	El nivel de bienestar, es óptimo	35
Figura 12.	Los colaboradores se sienten cómodos en su centro de trabajo.....	36
Figura 13.	La productividad es alta	37
Figura 14.	Nivel de Eficiencia.....	38
Figura 15.	Nivel de Eficacia.....	39
Figura 16.	Nivel de Efectividad Organizacional	40

I. INTRODUCCIÓN

1.1. El problema de investigación

1.1.1. Contexto internacional

Serralde (2019) afirma que toda organización es parte de una situación dinámica e interactiva, se diferencian en su capacidad para alcanzar sus objetivos; Sí, los hay más eficaces y menos eficaces. Hace ahínco en el desarrollo del talento humano para lograr la eficacia organizacional, ya que muchos empleados de la organización desarrollan habilidades productivas, pero estas habilidades pueden desaparecer si su entorno de trabajo es limitado y les impide desarrollar y ampliar sus capacidades. Con esto sólo se logra que el empleado no contribuya a lograr cada objetivo de la empresa.

Montero, Leyva y Ballester (2019) Señala que lograr objetivos es esencial para el éxito de cualquier organización, pero si la organización tiene baja eficiencia y eficacia no puede competir y por lo tanto no puede alcanzar sus objetivos. Cuando la eficiencia organizacional en una empresa es insuficiente, se debe identificar la causa de esta situación. Para mejorar la eficiencia organizacional, las empresas han cambiado sus estructuras organizativas y sistemas de trabajo, otorgando a los empleados autonomía para tomar decisiones y resolver problemas que les afectan. Mejorar la eficiencia trae muchos beneficios, tanto interna como externamente. Los problemas internos incluyen aquellos relacionados con la satisfacción de los empleados, la comunicación, la mejora de la productividad y más. Externo: se trata de la imagen de la empresa y su impacto positivo en el cliente como en la sociedad en general.

Camue et al. (2018) afirma que la investigación efectiva que se realiza en las universidades cubanas es insuficiente; Se centran en la apariencia externa, ignorando aspectos internos relacionados con valores, estilo, etc. Para examinar la eficacia organizacional de una universidad, es necesario tener en cuenta la importancia que otorgan a los estudiantes, profesores y personal en su conjunto entre los objetivos personales y organizacionales, el uso racional de cada recurso disponible, la relación con el entorno y el alcance de los objetivos propuestos.

1.1.2. Contexto nacional

Fernández (2018) establece que la eficiencia organizacional apunta y utiliza un medio, métodos y proceso adecuado, adecuadamente planificados y organizados para garantizar la optimización de cada recurso disponible dentro de las empresas de la región Cajamarca. La eficiencia no es un fin, sino un medio. La eficiencia se puede medir por la cantidad de recursos utilizados para prestar el servicio. La eficiencia aumenta a medida que disminuyen los costos y los recursos. Implica utilizar recursos para lograr un buen objetivo. La eficiencia de las empresas comerciales en la región Cajamarca busca la relación entre el costo y beneficio, enfocándose en encontrar la mejor manera de realizar las tareas (métodos) para que los recursos (personas, medios diversos, materiales, etc.) sean utilizados de la manera más eficiente posible. Este método es posible.

Stoner (2020) afirma que los resultados empresariales se reflejan en la gestión orientada a resultados de las empresas comerciales de la región Cajamarca. Es un proceso realizado por uno o más individuos para coordinar cada actividad de otras para lograr un resultado de alta calidad que una persona no puede lograr por sí sola. En este contexto entra en juego la competitividad, definida como el grado en que la empresa en un entorno competitivo puede producir bienes y servicios que resistan la prueba del mercado manteniendo o aumentando los ingresos reales de los clientes, empleados y socios. Este concepto también incluye calidad, es decir, el conjunto de características y rasgos de un producto o servicio relacionados con su capacidad para satisfacer necesidades expresas o implícitas.

Reaño (2018) indica que, sin una gestión adecuada, deciden recortar personal y no representan el concepto principal de eficiencia organizacional. Este concepto significa brindar lo mejor a los clientes y así asegurar su satisfacción. Minimizar procesos significa eliminar aquellos que no aportan valor y conocer a las personas que realizan esos procesos porque pueden ser útiles para otros fines. La buena noticia es que, aunque perder un empleo es difícil y los empleados están de luto, es probable que el 70% de las personas pasen a un puesto mejor con un mejor salario.

1.1.3. Contexto local

Por otro lado, en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe, a medida que la comunidad se desarrolla, las condiciones de gestión se ven influenciadas por una competencia más fuerte. Esto significa que nuestro sistema de gestión debe ser flexible al

cambio, pero lo más importante, competitivo y eficaz gracias a una buena gestión.

Por lo tanto, con el avance de la tecnología, las prácticas de gestión deben garantizar que nuestra organización evolucione con los aspectos tecnológicos del mercado para mantenerse por delante de la competencia. Pero cuando vemos que el comportamiento de individuos y grupos de personas se ve afectado por la mala gestión de las inversiones en tecnología o capital humano, olvidamos que primero es necesario fortalecer este último.

El desarrollo de la organización depende del comportamiento de las personas de la empresa, lo que es muy bueno para el capital humano. Los factores sumados al desarrollo e implementación de valores individuales y grupales, relaciones humanas, liderazgo, capacitación tiene como finalidad que se mejore la organización, crean mayores resultados y demuestran que una organización en desarrollo depende de los esfuerzos individuales de sus miembros. compañía.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Contexto internacional

Cervera (2019) Con el trabajo sobre las percepciones de la eficacia organizacional, el objetivo general fue evaluar la eficacia organizacional a través del equilibrio entre los incentivos recibidos por los estudiantes universitarios y sus contribuciones. Para recabar cada dato se aplicó dos instrumentos denominado cuestionarios. Se eligieron métodos cuantitativos para recopilar información. Se tomó un tamaño de población de 345 estudiantes determinado una muestra de 134 estudiantes para la Universidad Privada. Cabe señalar que la eficacia organizacional como constructo no tiene una métrica única que pueda usarse para medirla y que cada miembro de la organización la percibe de manera diferente dependiendo de la experiencia que tienen en la organización. Esto se puede comprobar utilizando datos de cuestionarios distribuidos a estudiantes de ambas universidades, que revelaron percepciones de motivación, aportes, necesidades, razones para la perseverancia y oportunidades. Las transferencias universitarias cambian a medida que los estudiantes progresan en sus carreras.

Arboleda (2023). Con el trabajo en Ecuador, Conto como propósito primordial evaluar el impacto de la actual gestión interna de Arb Construstore en sus niveles de productividad y eficiencia empresarial. Se realiza un análisis en profundidad de la estructura actual, teniendo en cuenta aspectos como la burocracia, definición de roles y responsabilidades,

flujo de comunicación, toma de decisiones, etc. Se buscó artículos de expertos y un estudio de casos para que se identifique la mejor practica y tendencias de estructuras organizativas relevantes, a partir de los resultados del análisis se realizara cada recomendación específica para mejorar la estructura organizativa que incluye, modificar la distribución de recursos, establecer la coordinación entre departamentos, promover la eficiencia y aumentar la productividad. Se utilizan métodos de estudio cualitativo para recopilar cada dato relevante, incluida la encuesta, entrevista y análisis de documentos internos. Por ello cada recomendación realizada ayudar a la empresa a aplicar los cambios necesarios que mejoren la eficiencia y el talento en el mercado online de materiales de construcción.

Sangroni (2022). El presente trabajo se desarrolló en Cuba, conto con el objetivo de aplicar métodos para identificar problemas relacionados con la efectividad de la gestión de la calidad. Con el trabajo estudiado se utilizó diversas herramientas entre ellas el método Delphi, el razonamiento, el de Kendall y el diseño factor efecto. Los métodos utilizados muestran que los clientes externos están satisfechos con el servicio, a pesar de las cosas que deben mejorarse. Los principales problemas relacionados con la gestión de la calidad están relacionados con las reservas de billetes, el entretenimiento a bordo y la velocidad de los trenes, pero los clientes internos no están satisfechos con los precios y los niveles de servicio. La conclusión obtenida de los resultados confirmó que, aunque hay margen de mejora, los clientes extranjeros, en promedio, quedaron satisfechos con el servicio. Las principales cuestiones relacionadas con la solidez de la calidad de la gestión en el desarrollo de servicios en el edificio están relacionadas con la reserva de billetes, el entretenimiento en el tren y la velocidad del tren.

Iñiguez y Villacrés (2019) Su tesis doctoral para la Universidad Técnica Salesiana versó sobre el tema: "Evaluar la gestión de las universidades "B" de Guayaquil y proponer un plan de mejora del proceso para incrementar el nivel de satisfacción". El estudio utilizó métodos cuali-cuantitativos y diseño descriptivo con sugerencias de mejora. La muestra estuvo compuesta por cinco profesionales, clientes actuales de la universidad (seleccionados mediante muestreo aleatorio simple), directivos, docentes y administrativos. Las herramientas de recolección de datos utilizadas fueron cuestionarios no estructurados, cuestionarios estructurados y guías de búsqueda. El resultado del estudio fue el siguiente: En los cuatro criterios evaluados (estructura, política, comunicación y atención), se encontró un desequilibrio entre una universidad pública y privada, A la vez, la Universidad de

Guayaquil obtuvo el puntaje más bajo en esa categoría. Sobre estructuras y política interna

1.2.2. Contexto nacional

Alania y Poma (2019) Su tesis doctoral “Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en las instituciones de microfinanzas del distrito de Tarma, período 2018” tiene como objetivo determinar si existe relación entre la gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en las instituciones de microfinanzas del distrito de Tarma, período 2012. El trabajo utilizado fue descriptivo – correlacional, por lo que aplico el conocido como diseño, metodológico bajo una encuesta. Se encontró que luego de analizar los datos relacionados a cada variable y la teoría que los sustenta, esto demuestra que trabajos de investigación anteriores han mostrado asociaciones de la gestión del conocimiento y los resultados de la organización, en este caso los resultados arrojaron una relación del 85.5% y Estadísticas. Puntuación significativa (valor = 0,0001) entre la gestión del conocimiento y la eficiencia organizacional en instituciones de microfinanzas de la región de Tarminsk en 2012.

Baca (2021). El actual estudio tuvo como propósito primordial como la cultura corporativa se asocia con la efectividad organizacional del Gobierno Regional de Tumbes. El método utilizado se estableció como descriptivo, por otro lado, se determinó como descriptivo, no experimental, transversal, y bajo un nivel correlacional por otro lado la población fue de 169 empleados estableciendo como muestra a 118 funcionarios de los diversos niveles, a la vez, se aplicó una técnica denominada la encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario. Se corroboró en el resultado obtenido que el comportamiento de la cultura corporativa mostró niveles altos con el 61,9%, asimismo, se corroboró una asociación entre la cultura corporativa y la efectividad organizacional, a través del coeficiente Rho de Spearman del 0,774, permitiendo aceptar la hipótesis alterna.

Matamoros y Paytan, (2019). El presente estudio conto con el propósito de que se determine la asociación del rol gerencial y la efectividad organizacional del personal administrativo en el gobierno regional de Huancavelica. El método de estudio estableció un diseño correlacional -causal; este diseño describe la relación de dos o más categorías, conceptos o variables en un periodo determinado”, por otro lado, la población se conformó por 334 trabajadores y la muestra 60 trabajadores asimismo para utilizar diversos instrumentos de medición como: Investigación documental de información relevante de libros especializados determinado cuantitativamente la asociación. Se llegó a determinar una

existente correlación positiva y significativa con un valor de $r = 0.73$, entre el rol gerencial y la efectividad organizacional de los colaboradores administrativos del gobierno regional en estudio, estableciendo una relación positivo media. De acuerdo a lo indicado se determinó en rechazar la hipótesis nula.

Santa Cruz y Córdova (2021). El actual estudio conto con el propósito que se determine la asociación de la gestión del conocimiento (GC) con la efectividad organizacional (EO) en el ámbito público. Por lo que la muestra se conformó por 220 compañeros de las localidades de Morales, Tarapoto y La Banda de Shilcayo en la región de San Martín. En el método de estudio cada dato se recogió a través del cuestionario el mismo que fue validado obteniendo puntuaciones alfa de Cronbach de 0,960 y 0,924, por cada una de las variables respectivamente. Se encontraron variables de gestión del conocimiento y efectividad organizacional en varios niveles de desarrollo. Es decir, la empresa ha logrado una adecuada eficiencia en la gestión mediante la implementación de una adecuada gestión del conocimiento. Las proporciones son 50% y 64%. Asimismo, se obtuvo una correlación promedio entre las dos variables (Rho: 0,500, p-valor: 0,000). Las áreas de comunicación interna, planificación y desarrollo de habilidades son los indicadores más fuertes de la eficacia organizacional.

Moscoso y Macas (2019). El objetivo del trabajo fue conocer cómo la gestión de la información promueve la efectividad de la organización en el municipio Papayali – Tumbes. En su método de trabajo se llegó aplicar diversas encuestas a 20 socios. Los datos fueron procesados mediante un programa Excel para obtener frecuencias y presentarlas en cada tabla y figura. En referencia a la dimension motivación, conocimiento, clima laboral, calidad de vida laboral, trabajo en equipo y disciplina laboral relacionadas con el desempeño de la organización expresaron 53,75%, 46,66% y 56,66%, 53,33%, 56,66% y 48,75%, respectivamente; Cifras alarmantes, porque no intervienen más de 12 socios. El nivel de gestión del conocimiento se definió como alto, con un 50% representado por 10 socios, lo que contribuye a un excelente nivel de eficiencia organizacional del 55%, lo que significa mejorar el capital intelectual a través de la creación, difusión y transferencia de conocimiento. De igual forma, describieron los elementos y factores de las dimensiones, señalando que no cumplen con las expectativas, no se siguen las metas trazadas y las administraciones municipales de turno no han desarrollado plenamente el potencial mental de los socios. misión institucional.

Contexto local

Gonzales et al. (2021). El actual trabajo conto con la finalidad que se diagnostique la efectividad organizacional desde el punto de vista sociopsicológico de una organización de rubro biofarmacéutico. En el método de estudio se basó en el modelo de psicología social de la eficacia organizacional desarrollado por el Dr. Se utiliza como referencia a Ávila. Para analizar cada resultado se mostró que la organización es eficaz desde el punto de vista sociopsicológico. La variable influyente son la percepción de la gestión, las relaciones humanas, la identificación y gestión, la percepción de la gestión central, la satisfacción laboral, la política de personal y la gestión estratégica. En todo se nota la felicidad. Las variables más interesantes a evaluar son la gestión estratégica, la visión organizacional y las políticas de recursos humanos. A esto le sigue la identificación y gestión, la comprensión del funcionamiento del centro y la relación humana, asimismo en referencia a la variable evaluada más negativamente es la satisfacción laboral. Finalmente se identificó la principal fortaleza y debilidad de la organización.

Huamán (2020). La finalidad del trabajo que se analice como se relaciona el desempeño laboral y la efectividad organizacional en la industria manufacturera regional de Moquegua, Perú. El desempeño organizacional está diseñado dentro de un enfoque colaborativo de Cuadro de Mando Integral consistente con una perspectiva de gestión y evaluación del desempeño basada en evidencia. Se analizaron las relaciones entre cada dimensión del desempeño laboral y el desempeño organizacional: perspectiva del usuario, perspectiva de crecimiento, perspectiva financiera y perspectiva de procesos internos. Trabajamos con todo el personal administrativo (22 empleados). Por otro lado, para la recolección de información se utilizó la escala de autoinforme de desempeño laboral, una modificación de la escala de García (2005), y la escala de efectividad organizacional, una adaptación de la escala de efectividad y eficiencia organizacional de Zeballos (2016), Encontrando una asociación directa entre el desempeño laboral y la efectividad organizacional ($r = 0,726$); y entre el desempeño laboral y cada perspectiva de desempeño organizacional.

Ruiz (2019). El estudio logro determinar la influencia del modelo de sistemas viables en la efectividad organizacional para la - DPPDFSST- JUNÍN, en la metodología de trabajo se recopiló datos a través de encuestas, entrevistas y observaciones para diagnosticar la organización, y con base en las brechas identificadas se propuso un modelo de sistema

factible del modelo de viabilidad organizacional, el cual es una herramienta cibernética organizacional efectiva que incluye los criterios para una organización eficaz. Este modelo consta de dos pasos importantes, el primero de los cuales es diagnosticar el sistema identificando las cinco funciones clave de viabilidad, y al mismo tiempo identificar problemas a nivel operativo, coordinar y controlar el trabajo, analizar la adaptación del sistema. . . al entorno cambiante basándose en la planificación de acciones y las políticas que guían el sistema. Finalmente, se confirmó la hipótesis propuesta utilizando los resultados obtenidos luego de diseñar el modelo de sistema factible propuesto luego de comparaciones de las situaciones iniciales y finales, además de concluir cómo el modelo de sistema factible afecta la eficiencia organizacional.

Cruz, et al. (2023). El estudio se plasmó en la gestión eficaz del capital humano y la eficiencia institucional de los centros hospitalarios es la base de la eficiencia institucional. El propósito primordial del trabajo se relaciona con el efecto de la gestión efectiva de recursos humanos y la eficiencia institucional en el Hospital Dos de Mayo de Lima. El método de trabajo fue de tipo correlacional, diseño no experimental, cruzado. Por lo que la muestra se compuso por 100 trabajadores. Por otro lado en relación a los resultados se corroboró que el desempeño institucional se correlaciona significativamente con una gobernanza efectiva con un valor de ($\rho=0.9022$; $p=0.0410$), una planificación efectiva del capital humano ($\rho=0.9032$; $p=0.0308$), una organización efectiva del capital humano ($\rho=0.9041$; $p=0.0397$), gestión efectiva del capital humano ($\rho=0.9031$; $p=0.0397$), gestión efectiva del capital humano ($\rho=0.9211$; $p=0.0455$), responsabilidad social institucional ($\rho=0.9233$; $p=0.0413$). Se encontró que la eficiencia institucional de los hospitales se correlaciona con la gestión efectiva del capital humano.

Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de efectividad organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023?

1.3.Aspectos teóricos

1.3.1.Efectividad Organizacional

1.3.1.1. Definición de efectividad organizacional

Según Serralde (2014) Hoy en día, la cultura organizacional de una empresa es la base

dominante de sus operaciones, pero a menudo se confunde con los valores o la misión de la empresa. Por tanto, el desarrollo de una organización depende del comportamiento de cada individuo de la empresa, lo que no es la mejor opción desde la perspectiva de recursos humanos. Razón por la cual la relación interpersonal, liderazgo, capacitaciones oportunas y combinadas con el desarrollar e implementar valores de forma individual y grupal tienen como objetivo potenciar el espíritu de equipo en la organización, de lo cual se asegura una mayor productividad y se demuestra que el crecimiento de la organización depende del comportamiento individual de los empleados de la organización. negocio.

1.3.1.2. Características de la efectividad organizacional

Para Cervera (2011), las características las características de la efectividad organizacional son:

- a) Está relacionada con alcanzar los objetivos de una organización y la productividad.
- b) La investigación debe incluir aspectos de la teoría, la práctica y el desarrollo de métodos analíticos y reflexivos en la gestión.
- c) El nivel de eficiencia de las instituciones varía a lo largo de los años, por lo que el proceso de evaluación debe estar acorde con los cambios sociales.
- d) Para hablar de buena gestión, primero debemos establecer qué se espera, qué necesidades y deseos se deben satisfacer, y así poder desarrollar indicadores efectivos.

1.3.1.3. Medición de la efectividad organizacional

Según Jones (2018) Según el análisis de los investigadores; Señalan que utilizan tres importantes procesos de control para evaluar y medir su propio desempeño y el de la organización con respecto a las metas establecidas; le permite atraer recursos y personas, innovaciones; desarrollar habilidades y destrezas para descubrir o diseñar nuevas estructuras, procesos o productos y mejorar el desempeño; puede producir y distribuir productos o servicios de alta calidad de manera oportuna y rentable. Los gerentes son responsables de esto y deben aplicar diferentes enfoques contextuales, como recursos externos, internos y técnicos (págs. 14-15).

1.3.1.4. Importancia de la efectividad organizacional

Para Schalock y Verdugo (2012), La importancia de la eficacia organizacional se centra en el desarrollo de procesos institucionales capaces de responder a la necesidad de las

sociedades, por ello permite garantizar que la entidad, a través del desarrollo de sus actividades, logrará el resultado que el usuario espera: satisfacer una necesidad o demanda. De esta forma se conseguirán incentivos sociales y así se garantizará su permanencia en el mercado laboral.

Para los proveedores de servicios educativos, esta necesidad se torna de forma más evidente a medida que los cambios sociales cada vez más rápidos aumenta la necesidad y demanda de la sociedad, por lo que las instituciones educativas deben adaptarse y realizar los cambios necesarios para satisfacer estas necesidades.

Según los autores, estas necesidades reflejan desafíos más amplios que enfrentan las organizaciones sin fines de lucro en la actualidad. El mayor de estos desafíos es la creciente necesidad de servicios y apoyo en un momento en que los recursos se están reduciendo, así como el cambio de estructuras organizativas verticales a verticales que funcionan horizontalmente.

1.3.1.5. Dimensiones de la efectividad organizacional

Según Chiavenato (2001) considera las siguientes dimensiones:

a) Eficiencia: referida a la utilización correcta de los recursos disponibles. Este concepto se centra en optimizar el uso de los medios de producción para alcanzar los mejores resultados posibles con la menor cantidad de recursos y esfuerzo, asegurando que los procesos sean llevados a cabo de la manera más económica y productiva posible

Objetivos deseados: Son los resultados deseados que se espera lograr al ejecutar cada actividad que se integran en cada uno de los proyectos, que se realizan en una empresa o entidad (p.34).

Uso óptimo de recursos disponibles: Se considera el uso óptimo de los recursos que se tienen en una organización para lograr cumplir los objetivos planteados (p.34).

Equidad: La justicia busca que se promueva la igualdad a través de cada diferencia relacionadas con el género, la cultura, las clases económicas a la que pertenecen los individuos, etc. Por ello, se suele asociar con la justicia social, ya que propugna la igualdad en cada condición y oportunidad para todos, sin distinción, adaptadas únicamente a circunstancias específicas. En otras palabras, para que la justicia sea una realidad, este principio no puede aplicarse de manera genérica a cada individuo, sino que debe cumplir

con cierta excepción en cada tema específico. A la vez, todos deben tener oportunidades de hacer valer su derecho, independientemente de su procedencia (p. 34).

Rentabilidad: Se utiliza de diversas maneras, siendo un indicador crucial para las mediciones del éxito de una industria, subindustria e incluso de una empresa, debido a su capacidad de generar ingresos sostenibles bajo un dividendo. Esta política conducirá a unidades económicas más fuertes. Una reinversión razonable de ganancias significa aumentar la capacidad instalada, actualizar la tecnología existente, hacer esfuerzos para encontrar nuevos mercados, o una combinación de todo esto (p. 34).

Efectividad: es una de las medidas del logro de cada resultado. Por ello una organización o compañía o individuos es “eficaz” cuando puede realizar las acciones necesarias para lograr los objetivos deseados o previstos.

Evaluación del desempeño: Es conocida como una evaluación sistemática del desempeño de un individuo en relación con la posición o el potencial de desarrollo futuro.

Índice de comportamiento ético: el comportamiento ético es una parte importante de la integridad electoral. La ética incluye las ideas que debemos seguir y las formas en que debemos comportarnos. Los estándares de comportamiento ético varían según las situaciones sociales y políticas de los estados. Sin embargo, para llevar a cabo una elección libre y justa en algún país o sistema electoral, se necesitan varias prioridades.

Ausentismo (%): Significa faltar o abandonar el trabajo y no trabajar sin cumplir las condiciones especificadas en el contrato de trabajo 1 Jornada laboral equivalente a la jornada legal.

Nivel de Bienestar: conjunto de factores necesarios para que la vida de una persona sea buena. Estas cosas llevan al sujeto a una actitud tranquila y positiva.

Producción: Se le conoce a actividades encaminadas a la producción, transformación u obtención de un bien o servicio. Dado que la producción es uno de los procesos con mucha complejidad, por ello cada factor se puede dividir en 03 grupos principales: tierra, capital y trabajo.

1.3.1.6. Beneficios que se pueden obtener de una organización eficiente

Para Summers (2006) Cuando una organización optimiza eficazmente los procesos de trabajo o aprovecha los recursos disponibles y se preocupa por sus clientes, tanto internos

como externos, comprende mejor cómo responder a sus necesidades.

Hoy en día, las organizaciones y corporaciones más eficientes saben qué procesos son más importantes para que sus clientes o empleados se sientan satisfechos y para ello mejoran los procesos de servicio y/o de mi producto. Así vemos en una empresa, cuando los clientes se sienten cómodos, eso afecta la propia lealtad de Clint, cuando una organización gubernamental brinda un excelente servicio, vemos que como ciudadanos, usuarios o contribuyentes, tienden a tener más confianza en su organización, especialmente si el vínculo entre la organización y el servidor público es transparente, confiable y tu aporte será bienvenido porque encontrarás que tu aporte se mantendrá y cosecharás los beneficios que la obra pública puede traer y así la eficiencia y eficacia prevalecerán en muchas organizaciones (página 26).

1.4.Objetivos

1.4.1.Objetivo General

Determinar el nivel de efectividad organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de eficacia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.

Identificar el nivel de eficiencia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.

Analizar el nivel de efectividad organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.

1.5.Hipótesis

No precisa

1.6.Justificación

El actual estudio se efectuó en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe, se hará uso del método deductivo; lo cual me va a permitir llegar a conclusiones generales.

Además, se podrá conocer el nivel de efectividad que hay en los colaboradores y si es que afecta en su rendimiento al momento de desempeñar su trabajo.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El trabajo efectuado fue de tipo cuantitativo ya que se hará una recolección de datos y se formulará una hipótesis en relación al nivel de efectividad en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.

La presente investigación es de diseño **no experimental** porque la variable de efectividad organizacional no será manipulada, es decir, el estudio se realizó en solo espacio de tiempo.

2.2. Población y muestra

La población se llegó a conformar por cada colaborador de una Unidad de Gestión Educativa Local, la cual es una total de 43 colaboradores.

El estudio se aplicó a la totalidad de la población debido a que es poco significativa.

2.3. Variable

Efectividad Organizacional

Se refiere al nivel de satisfacción que la empresa ofrece a las necesidades de sus usuarios, es decir, a lo que la empresa es capaz de cumplir con cada necesidad requerida por la sociedad y sus actividades en relación con los servicios prestados. nivel de eficiencia.

2.4.Operacionalización de variable

Tabla 1. Variable: Efectividad organizacional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica /Instrumento	Escala
Efectividad organizacional	Eficiencia	Objetivos deseados	¿Considera usted que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, cumplen con los objetivos deseados durante el año lectivo?	Encuesta/ Cuestionario	Likert
		Uso óptimo de recursos disponibles	¿Cree usted que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan el uso óptimo de los recursos disponibles?		
		Equidad	¿Piensa usted que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, trabajan con equidad?		
		Calidad de atención	¿Considera que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, su atención a los usuarios es de calidad?		
	Evaluación del desempeño	¿Piensa usted que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan una adecuada evaluación de desempeño de los colaboradores?			
	Índice de comportamiento ético	¿Considera usted que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan un proceso de evaluación acorde a las funciones de los colaboradores?			
Eficacia	Índice de comportamiento ético	¿Cree usted que el índice de comportamiento ético es el adecuado en los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?			
			¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe son transparentes en sus funciones a desarrollar dentro de su organización?		

Ausentismo laboral	<p>¿Considera usted que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, el porcentaje de ausentismo laboral es inadecuado?</p> <p>¿Piensa usted que el porcentaje de ausentismo laboral perjudica el funcionamiento de las actividades en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?</p>
Nivel de bienestar	<p>¿Piensa usted que el nivel de bienestar en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, es óptimo?</p> <p>¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, se sienten cómodos en su centro de trabajo?</p>
Producción	<p>¿Considera que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, la productividad es alta?</p>

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

El estudio aplico como técnica, a la encuesta. La misma que se llegó aplicar a cada colaborador de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe.

Por ello, para recolectar cada dato se efectuó mediante el conocido cuestionario.

III. RESULTADOS

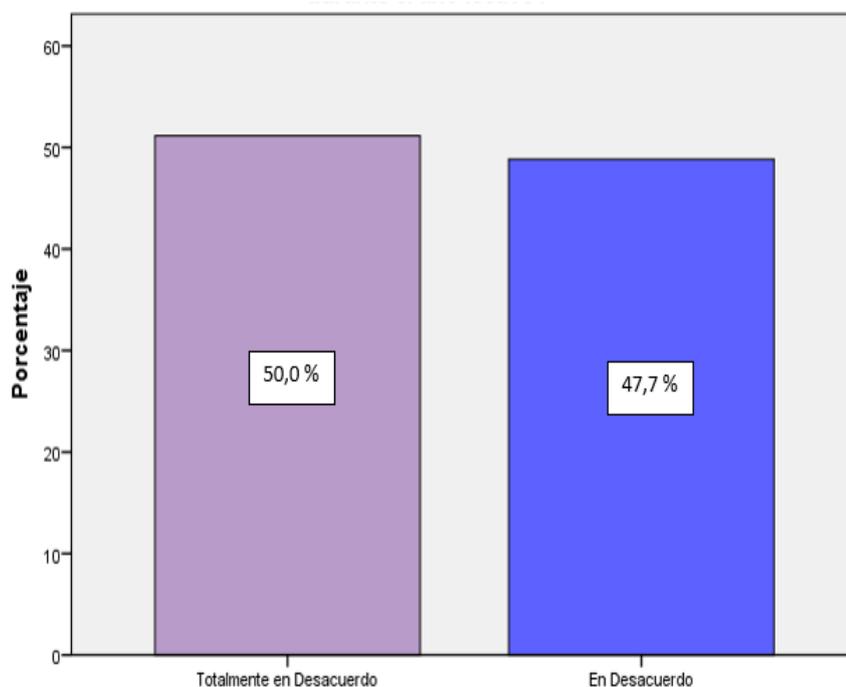
3.1. Tablas y gráficos

Tabla 1. Cumplen con los objetivos deseados durante el año lectivo

¿Considera Usted, que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, cumplen con los objetivos deseados durante el año lectivo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	22	50,0
	En Desacuerdo	21	47,7
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 1. Cumplen con los objetivos deseados durante el año lectivo.



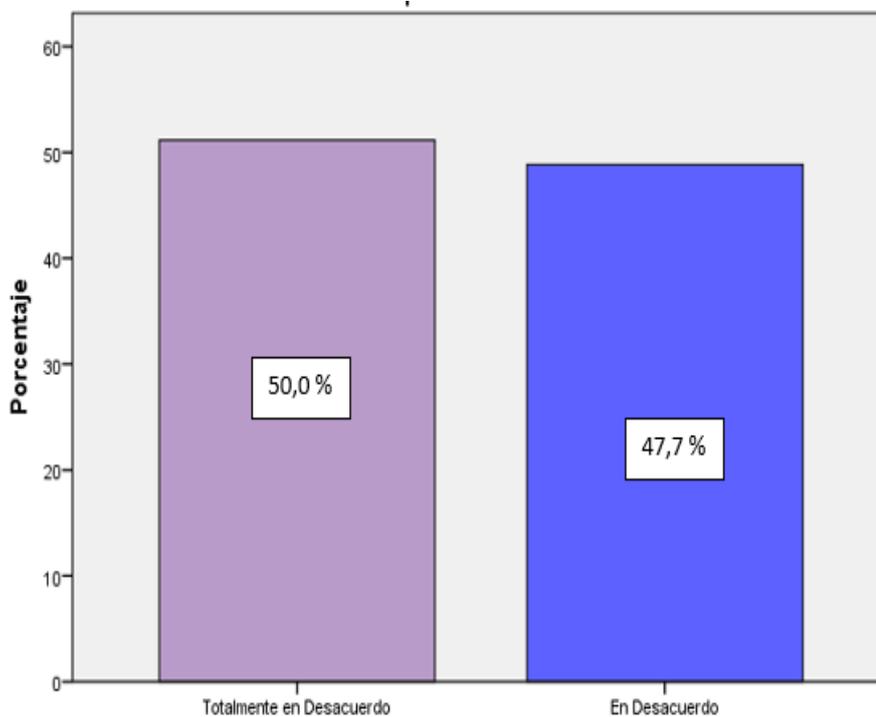
Nota: De los 43 colaboradores encuestados, se obtuvo que el 50% están Totalmente en Desacuerdo mientras que el 47,7% está en Desacuerdo, frente a esta interrogante se puede identificar que no cumplen con los objetivos deseados durante el año lectivo, esto conlleva a quejas por parte de los usuarios que la gran mayoría son los docentes que acuden a la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe a realizar sus diferentes tramites.

Tabla 2. Uso óptimo de los recursos disponibles

¿Cree usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan el uso óptimo de los recursos disponibles?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	22	50,0
	En Desacuerdo	21	47,7
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 2. Uso óptimo de los recursos disponibles



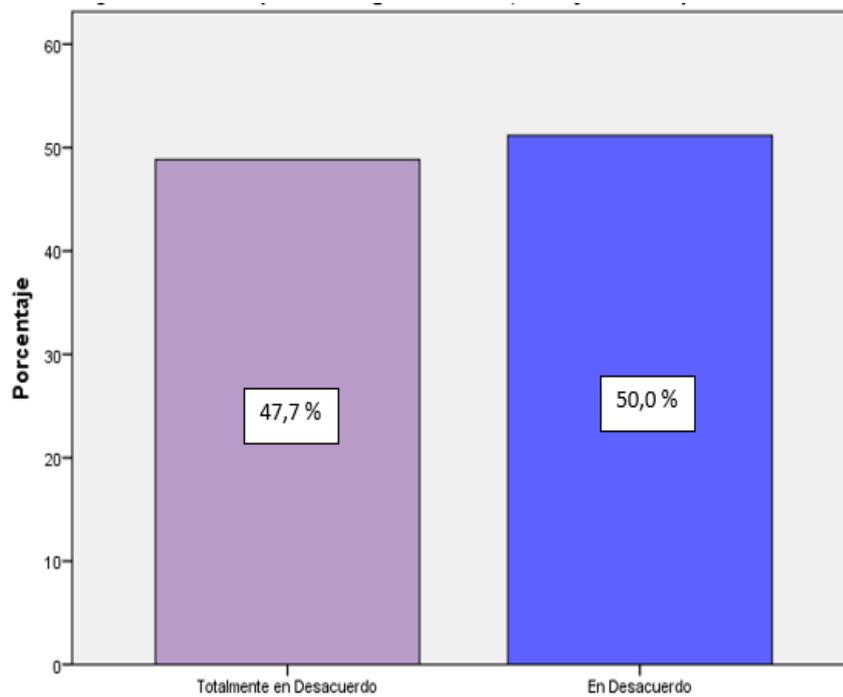
Nota : De los 43 colaboradores encuestados, se obtuvo que el 50% están Totalmente en Desacuerdo mientras que el 47,7% está en Desacuerdo, sin lugar a dudas teniendo estos resultados, los colaboradores no son eficientes en el uso de los recursos disponibles por ello no cumplen con las funciones asignadas.

Tabla 3. Trabajan con equidad

¿Piensa usted que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, trabajan con equidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	21	47,7
	En Desacuerdo	22	50,0
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 3. Trabajan con equidad



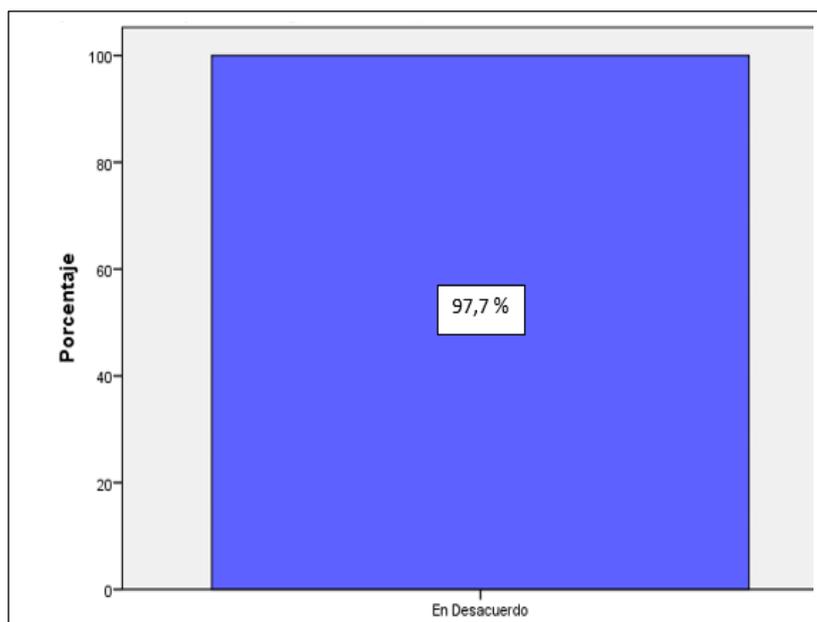
Nota : De los 43 colaboradores encuestados, se obtuvo que el 47,7% están Totalmente en Desacuerdo mientras que el 50% está en Desacuerdo, esto conlleva que los colaboradores no trabajan con equidad, estos resultados conllevan a que los colaboradores no se identifican con su institución ni asumen compromiso de cumplir con los objetivos institucionales.

Tabla 4. Atención a los usuarios es de calidad

¿Considera que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, su atención a los usuarios es de calidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En Desacuerdo	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 4. Atención a los usuarios es de calidad



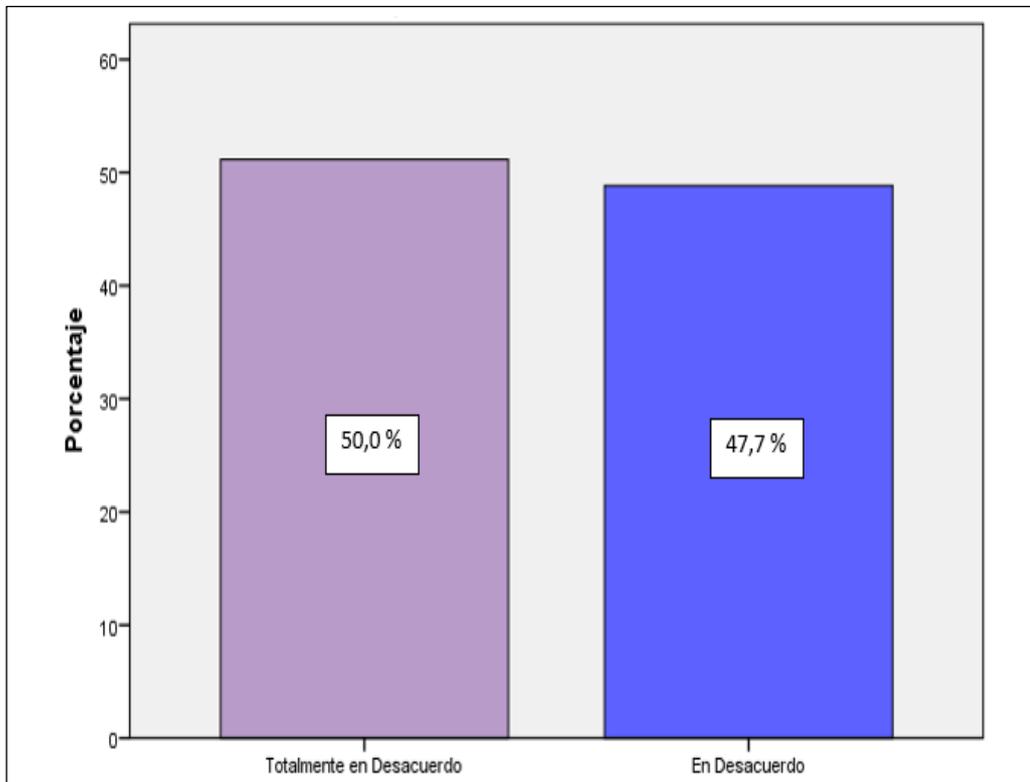
Nota: De los 43 colaboradores encuestados, se obtuvo que el 97,7% están en Desacuerdo, estos resultados reflejan la inadecuada atención que reciben los usuarios (docentes), una vez más se refleja que la efectividad organizacional es deficiente en la institución.

Tabla 5. Adecuada evaluación de desempeño de los colaboradores

¿Piensa usted que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan una adecuada evaluación de desempeño de los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	22	50,0
	En Desacuerdo	21	47,7
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 5. Adecuada evaluación de desempeño de los colaboradores



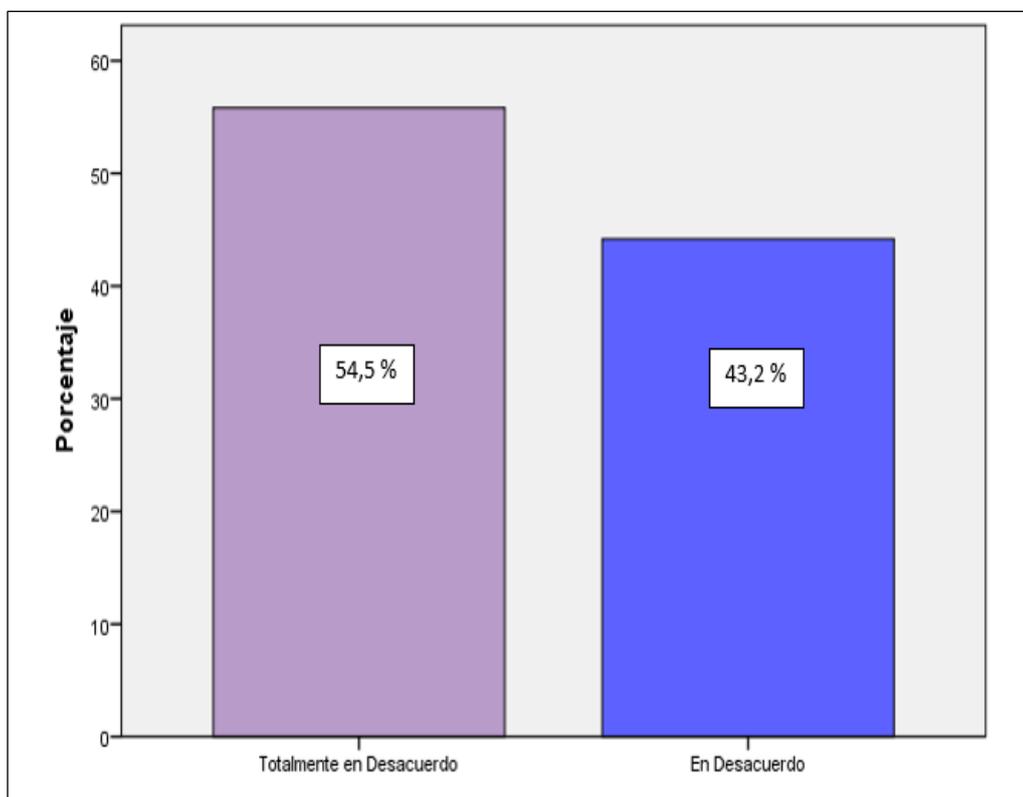
Nota : De los 43 colaboradores encuestados, se obtuvo que el 50% están Totalmente en Desacuerdo mientras que el 47,7% está en Desacuerdo, este resultado nos permite conocer que no se realiza una adecuada evaluación de desempeño de los colaboradores, por ello se refleja la ineficiencia de ellos en el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 6. Proceso de evaluación acorde a las funciones de los colaboradores

¿Considera usted que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan un proceso de evaluación acorde a las funciones de los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	24	54,5
	En Desacuerdo	19	43,2
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 6. Proceso de evaluación acorde a las funciones de los colaboradores



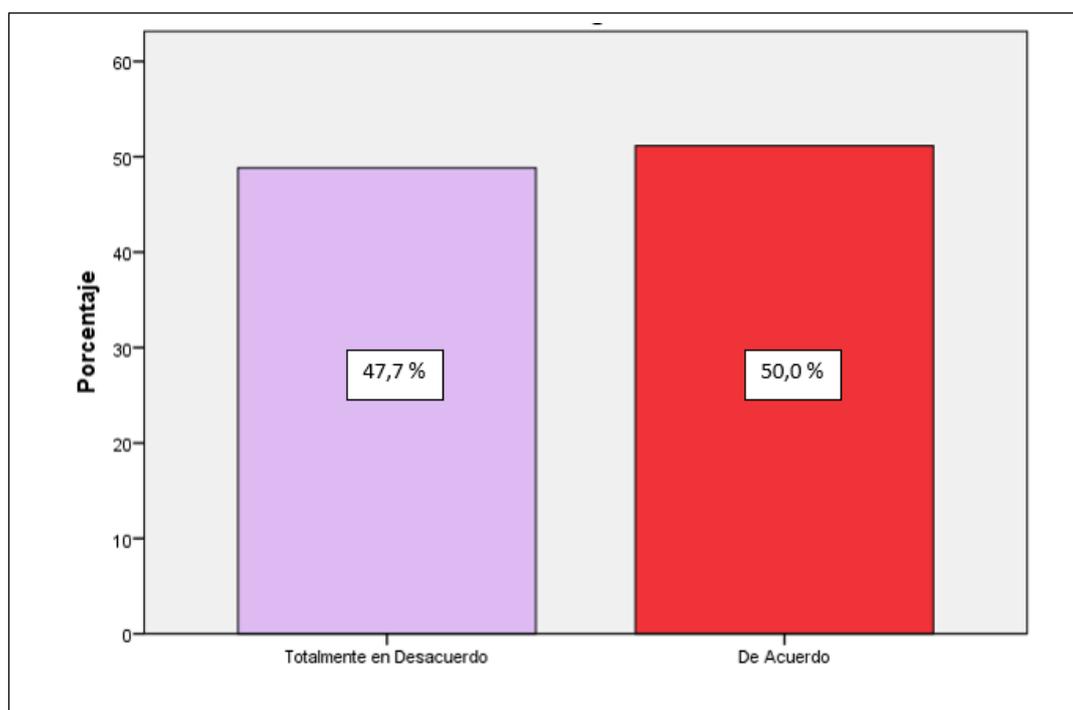
Nota : De los 43 colaboradores encuestados, se obtuvo que el 54.5 % están Totalmente en Desacuerdo mientras que el 43,2% está en Desacuerdo, frente a esta interrogante es inaceptable que no realicen un Proceso de evaluación acorde a las funciones de los colaboradores, se comprueba una vez más la ineficiencia en la efectividad organizacional en la institución.

Tabla 7. Índice de comportamiento ético es el adecuado en los colaboradores

¿Cree usted que el índice de comportamiento ético es el adecuado en los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	21	47,7
	De Acuerdo	22	50,0
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 7. Índice de comportamiento ético es el adecuado en los colaboradores



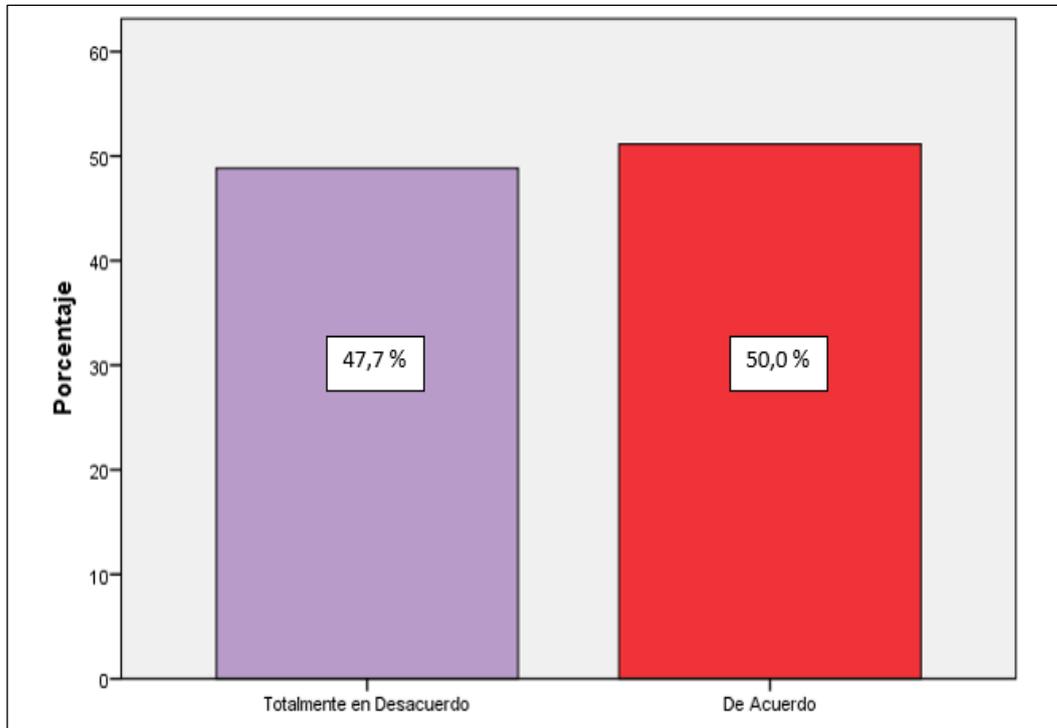
Nota: De los 43 colaboradores encuestados, se obtuvo que el 47,7% están Totalmente en Desacuerdo mientras que el 50% está de Acuerdo, estos resultados reflejan que hay un porcentaje de insatisfacción y satisfacción sobre el índice de comportamiento ético en la que dentro de los colaboradores hay un porcentaje que, si se ponen la camiseta mientras que otros no, por ello los resultados ineficientes que se tiene en la institución.

Tabla 8. Los colaboradores son transparentes en sus funciones a desarrollar dentro de su organización

¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe son transparentes en sus funciones a desarrollar dentro de su organización?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	21	47,7
	De Acuerdo	22	50,0
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 8. Los colaboradores son transparentes en sus funciones a desarrollar dentro de su organización



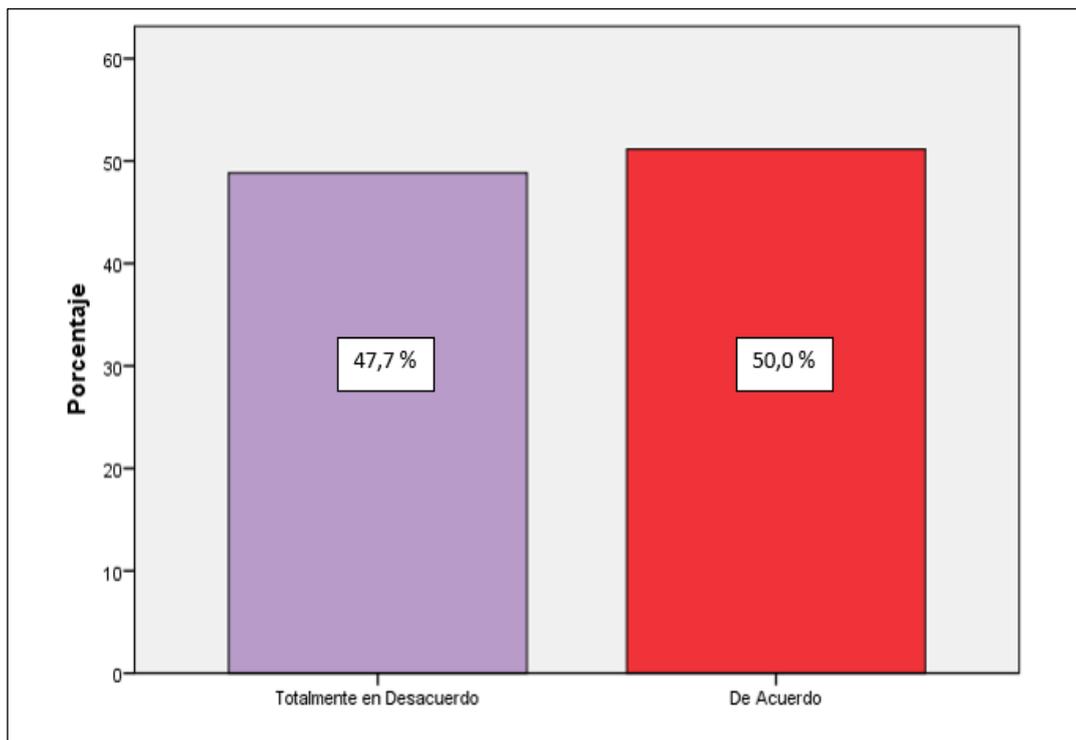
Nota: De los 43 colaboradores encuestados, se obtuvo que el 47,7 % están Totalmente en Desacuerdo mientras que el 50% está de Acuerdo, estos resultados reflejan en que la mitad de colaboradores son transparentes en sus funciones a desarrollar dentro de su organización y la otra parte no, ante ello la institución debe sensibilizar a todos los colaboradores para que estén encaminados al cumplimiento de los objetivos organizacionales sino esta situación perjudicara a la gestión presente.

Tabla 9. El porcentaje de ausentismo laboral es inadecuado

¿Considera usted que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, el porcentaje de ausentismo laboral es inadecuado?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	21	47,7
	De Acuerdo	22	50,0
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 9. El porcentaje de ausentismo laboral es inadecuado



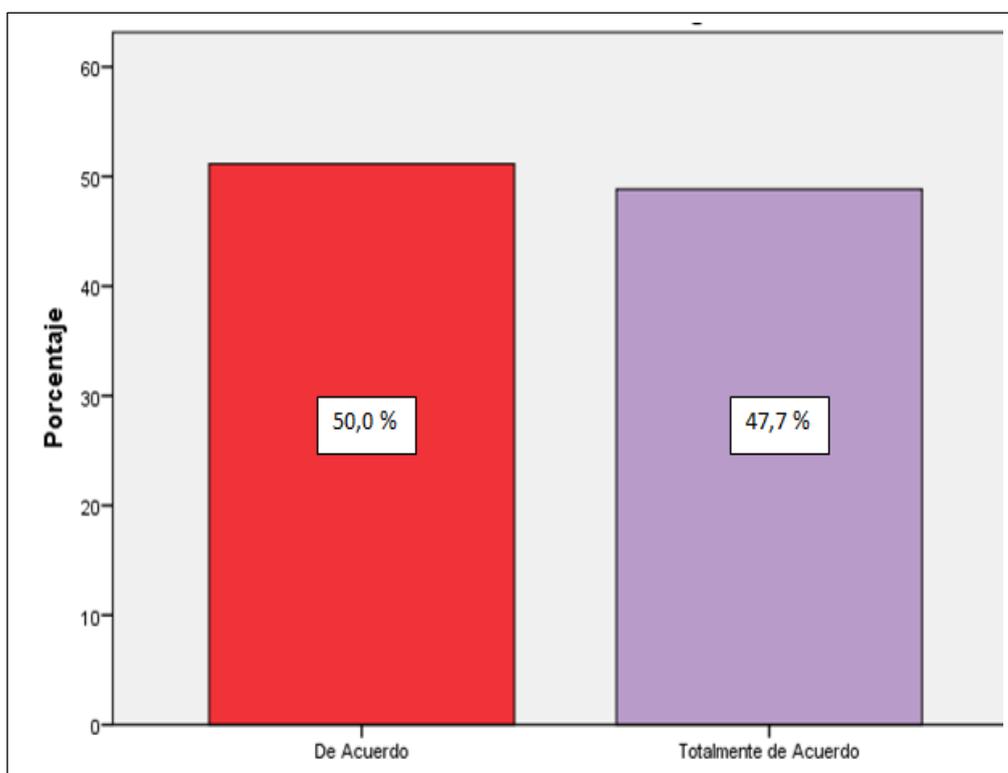
Nota : De los 43 colaboradores encuestados, se obtuvo que el 47,7% están Totalmente en Desacuerdo mientras que el 50% está de Acuerdo, estos resultados reflejan en que el porcentaje de ausentismo laboral es inadecuado, gran parte de colaboradores faltan a cumplir con sus funciones presentando certificados médicos por temas de salud, sin lugar a dudas es falta de compromiso hacia la institución.

Tabla 10. Porcentaje de ausentismo laboral perjudica el funcionamiento de las actividades

¿Piensa usted que el porcentaje de ausentismo laboral perjudica el funcionamiento de las actividades en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De Acuerdo	22	50,0
	Totalmente de Acuerdo	21	47,7
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 10. Porcentaje de ausentismo laboral perjudica el funcionamiento de las actividades



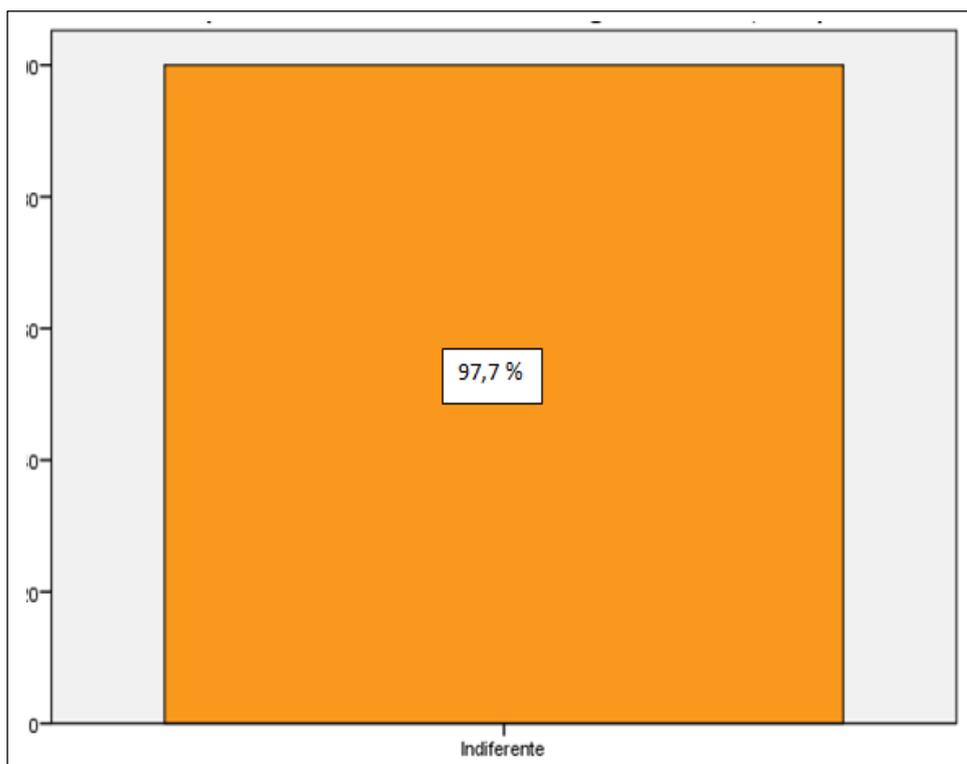
Nota: De los 43 colaboradores encuestados, se obtuvo que el 50 % están Totalmente de acuerdo mientras que el 47,7% está de Acuerdo, estos resultados reflejan que lamentablemente el porcentaje de ausentismo laboral va a perjudicar el funcionamiento de las actividades de los colaboradores en la institución, frente a ello el área de recursos humanos debe tomar cartas en el asunto para revertir esta situación.

Tabla 11. El nivel de bienestar, es óptimo

¿Piensa usted que el nivel de bienestar en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, es óptimo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 11. El nivel de bienestar, es óptimo



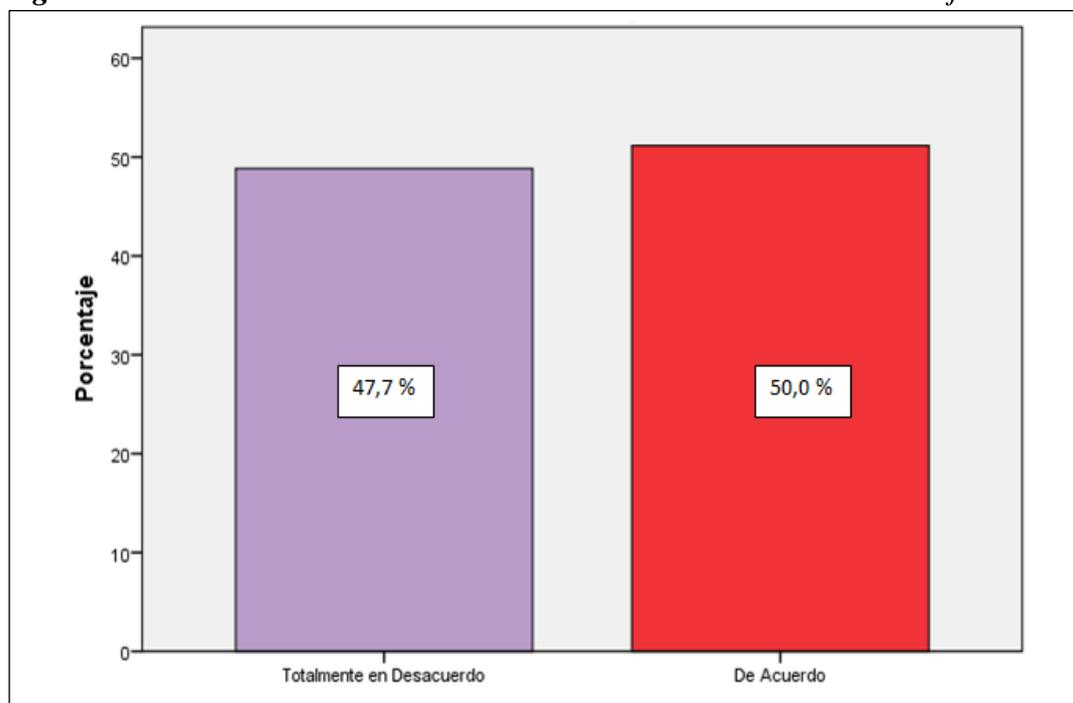
Nota : De los 43 encuestados, tenemos que el 97,7% son Indiferentes frente a la interrogante El nivel de bienestar en la Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, es óptimo, ya que a la gran mayoría no refleja sus actitudes en la atención a los usuarios, así como la falta de identificación de los mismos colaboradores, por ello la institución debe plantear los objetivos organizacionales y tenerlos en claro para mejorar la gestión.

Tabla 12. Los colaboradores se sienten cómodos en su centro de trabajo

¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, se sienten cómodos en su centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	21	47,7
	De Acuerdo	22	50,0
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 12. Los colaboradores se sienten cómodos en su centro de trabajo



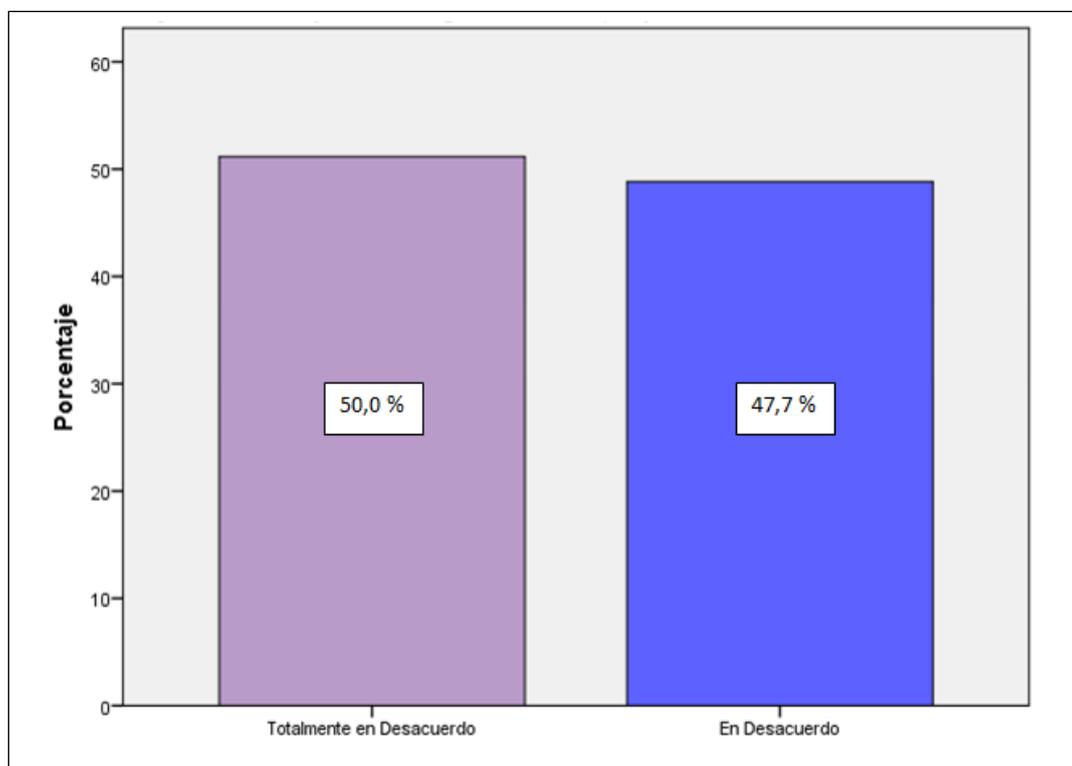
Nota : De los 43 encuestados, tenemos que el 47,7% están Totalmente en Desacuerdo mientras que el 50% están de Acuerdo, frente a estos resultados tenemos colaboradores desmotivados, incómodos al clima organizacional mientras que la otra parte si está acorde, esto nos conlleva a que los factores políticos influyen en cómo se sientan los colaboradores en sus áreas de trabajo.

Tabla 13. La productividad es alta

¿Considera que en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, la productividad es alta?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	22	50,0
	En Desacuerdo	21	47,7
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 13. La productividad es alta



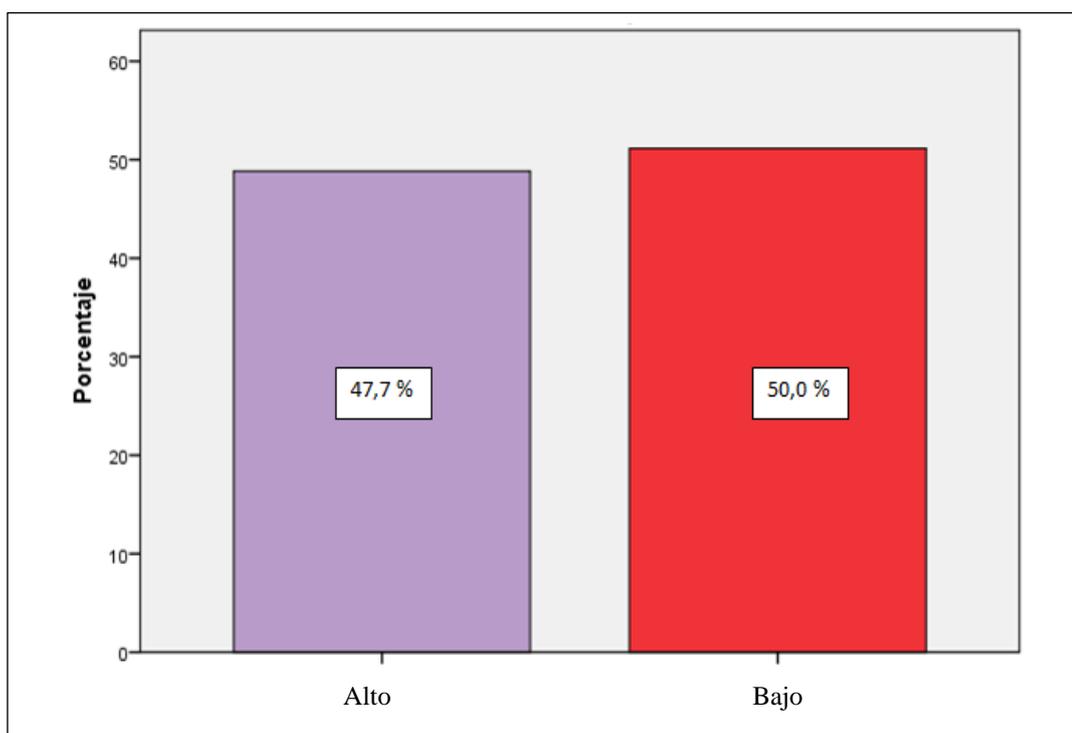
Nota : De los 43 encuestados, tenemos que el 50% están Totalmente en Desacuerdo mientras que el 47,7% están en Desacuerdo, frente a estos resultados indudablemente que afecta y se ve reflejada en la productividad que es baja, ya que con colaboradores desmotivados, sin compromiso institucional vamos a tener estos resultados, por ello se debe realizar un sinceramiento de funciones y de personal para mejorar esta situación.

Tabla 14. Nivel de Eficiencia

Nivel de Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	22	47,7
	Bajo	21	50,0
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 14. Nivel de Eficiencia



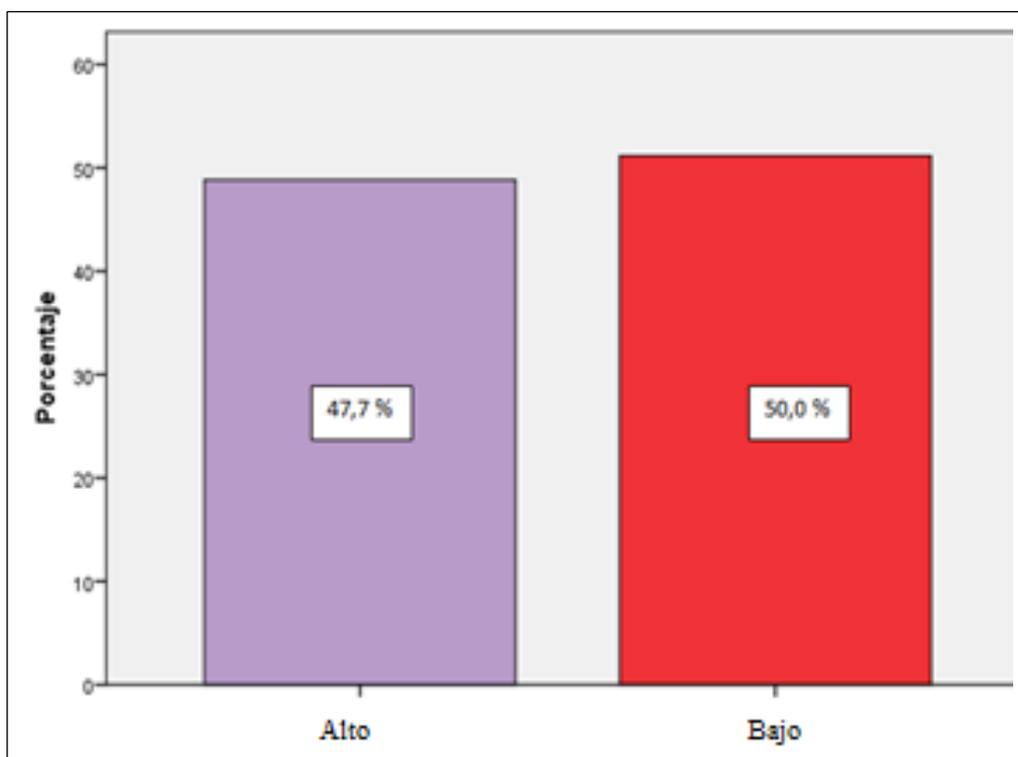
Nota: De los 43 encuestados, tenemos que el 50% el nivel es bajo mientras que el 47,7% el nivel es alto, frente a estos resultados es evidente que el nivel de eficiencia es bajo en los colaboradores, es decir que no utilizan bien los medios para alcanzar los objetivos, con los recursos y tiempo disponible.

Tabla 15. Nivel de Eficacia

Nivel de Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	22	50,0
	En Desacuerdo	21	47,7
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 15. Nivel de Eficacia



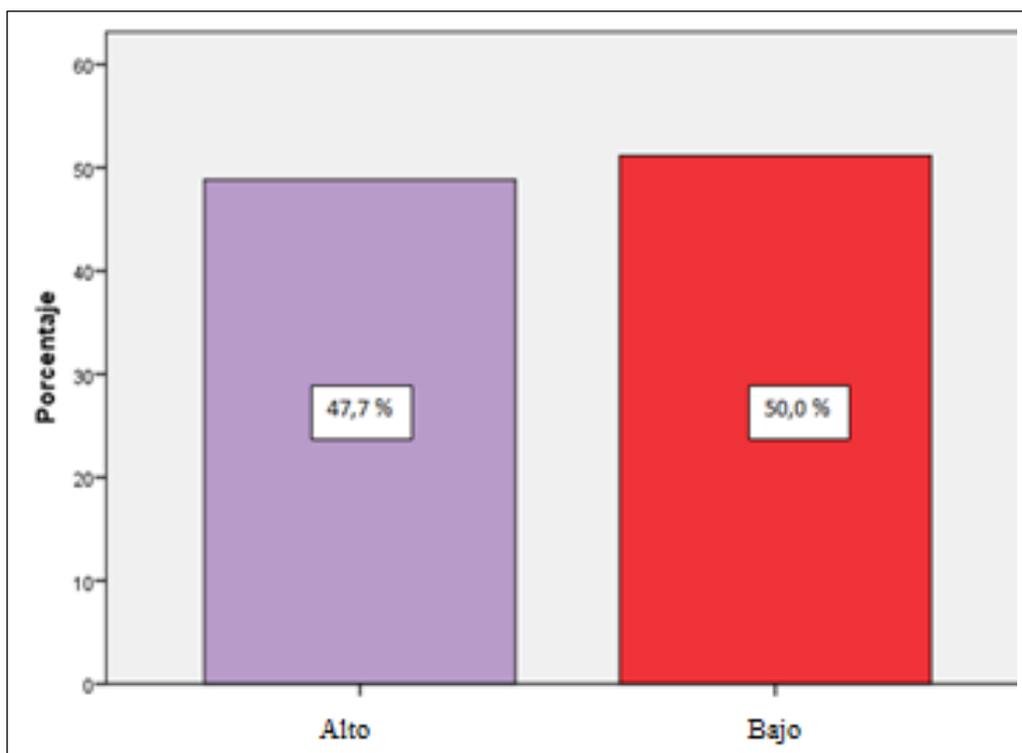
Nota: De los 43 encuestados, tenemos que el 50% el nivel es bajo mientras que el 47,7% el nivel es alto, frente a estos resultados se observa que el nivel de eficacia es bajo, lo que produce que los colaboradores no lleguen con el efecto deseado de una determinada función

Tabla 16. Nivel de efectividad organizacional

Nivel de Efectividad Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	22	50,0
	En Desacuerdo	21	47,7
	Total	43	97,7
Perdidos	Sistema	1	2,3
Total		44	100,0

Figura 16. Nivel de Efectividad Organizacional



Nota: De los 43 encuestados, tenemos que el 50% el nivel de efectividad es bajo mientras que el 47,7% están nivel de efectividad es alto, frente a estos resultados indudablemente que afecta en los colaboradores ya que no se cumple con los objetivos, ya que todo parte del crecimiento grupal y de que estos se comprometan con cumplir con los objetivos.

IV. DISCUSIÓN

En referencia al Objetivo General: Determinar el nivel de efectividad organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.

Según cada resultado logrado, se llegó a establecer (Ver Tabla 16) que el nivel de efectividad organizacional es bajo, el cual el 50% confirman que es bajo y el 47,7% es alto, por lo tanto, de los resultados se puede deducir que si los colaboradores mejoran en sus actividades y se trabaja en equipo con la entidad para lograr objetivos tanto personales como organizacionales habrá una mejora de manera directa y proporcional.

Evidentemente el nivel de efectividad organizacional afecta en los colaboradores ya que no solo no se cumplen con los objetivos planteados, también porque no se trabaja en equipo, y en muchas entidades olvida el recurso importante que es el capital humano. Cuando se trabaja en grupo, el comportamiento grupal afecta directamente la buena toma de decisiones, pero esto es crucial la implementación de prácticas de gestión, donde se deben explorar estrategias para potenciar y fortalecer los valores individuales y conectar con las fortalezas del grupo.

Según Serralde (2014) La cultura corporativa actual se centra en la productividad, pero se confunde con los valores y la misión corporativa. Es por eso que el desarrollo de la organización depende del comportamiento de las personas en una entidad, lo cual no es muy bueno para el capital humano. Cuestiones sumadas al desarrollo e implementación de cada valor individual y grupal, relaciones humanas, liderazgo, capacitación al intentar mejorar el desempeño del equipo en la organización, creando mayores resultados y demostrando que el desarrollo de la organización depende del esfuerzo individual de sus integrantes. Miembros de una empresa.

Por otro lado, en relación, a los Objetivos Específicos, se determinó Identificar el nivel de eficiencia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.

Del total de encuestados, el 50% indica que el nivel de eficacia es bajo (ver tabla 14), por lo tanto, se puede deducir que los colaboradores no cumplen adecuadamente sus funciones debido a varios factores, ya que no hay un adecuado uso de los recursos, no se trabaja en equipo y esto tiene como resultado que no haya una buena productividad.

De acuerdo a ello se puede determinar a la eficiencia como la aplicación correcta de cada recurso (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados”. (Chiavenato, 2001)

Identificar el nivel de eficacia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.

Del total de encuestados, el 50% indica que el nivel de eficacia es bajo (ver tabla 15), de acuerdo a los datos recolectados se deduce que los colaboradores no alcanzan el efecto que espera la entidad al momento de realizar una acción.

A la vez, se le describe a la eficacia como aquella medida de logro de cada resultado. Por tanto, una empresa, organización, producto o persona es "eficaz" cuando es capaz de hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos. (Chiavenato, 2001)

Según Jones (2018) De acuerdo al análisis de los investigadores; señalan que para evaluar y medir su eficacia y la de las organizaciones de acuerdo a las metas establecidas utilizan tres procesos importantes control; que permite la capacidad para atraer recursos y personas, innovación; que desarrolla habilidades y capacidades para descubrir o diseñar nuevas estructuras procesos o productos y la eficiencia; que se puedan producir distribuir productos o servicios de calidad de manera oportuna y rentables. Los responsables son los gerentes que deben poner en práctica radicando en los diferentes enfoques contextuales como recursos externos, internos y técnicos (p.14-15).

V. CONCLUSIONES

El actual estudio conto con el propósito de que se determine los niveles de efectividad organizacional al interior de la empresa en estudio, resultado de las encuestas que permitieron obtener la información, se puede indicar que en la entidad, de los 43 encuestados, tenemos que el 50% el nivel de efectividad es bajo, mientras que el 47,7% están nivel de efectividad es alto, frente a estos resultados indudablemente que afecta en los colaboradores ya que no se cumple con los objetivos, ya que todo parte del crecimiento grupal y de que estos se comprometan con cumplir con los objetivos. A la vez, para lograr un trabajo efectivo los equipos deben trabajar juntos y establecer metas y objetivos para cada lugar de trabajo y entender que cada departamento contribuirá en base a sus experiencias únicas. Es necesario combinar esfuerzos y esfuerzos para lograr resultados.

Los resultados al primer objetivo de los 43 encuestados, tenemos que el 50% el nivel eficacia s bajo mientras que el 47,7% el nivel es alto, frente a estos resultados se observa que el nivel de eficacia es bajo, lo que produce que los colaboradores no lleguen con el efecto deseado de una determinada función, estableciendo que no se utilizan los recursos de manera adecuada, ni trabajan con equidad, tampoco se identifican con dicha institución; por ello no asumen el compromiso de cumplir con los objetivos institucionales, no se concentra el beneficio obtenido en la meta alcanzada, esto conlleva a que no se logre el objetivo y que el equipo se sienta desmotivado.

En referencias al objetivo 02, el nivel de eficiencia, de los 43 encuestados, tenemos que el 50% el nivel es bajo mientras que el 47,7% el nivel es alto, frente a estos resultados es evidente que el nivel de eficiencia es bajo en los colaboradores, es decir que no utilizan bien los medios para alcanzar los objetivos, con los recursos y tiempo disponible, estableciendo que el nivel es bajo, debido a que los colaboradores no trabajan en equipo y no se llega a lograr con las metas establecidas de la institución. Esto se origina a que el equipo de trabajo no es efectivo, no se socializan ni coordinan metas y objetivos en cada área de trabajo; pues cada área aporta para que de esta manera se logre la meta y se obtengas buenos resultados.

REFERENCIAS

- Alania, S. y Poma, B. (2019). *“Gestión del conocimiento y eficacia organizacional en las instituciones microfinancieras del distrito de Tarma, periodo 2012”*. Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1971/Aliana%20Medina%20-%20Poma%20Chuquihuaraca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Arboleda, K. (2023). La organización interna y su impacto en la eficiencia operativa de la compañía Arb Construstore (Tesis de maestría). Universidad de las Américas, Quito. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14915>
- Baca, J. (2021). Cultura corporativa y efectividad organizacional en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2020 (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Tumbes. Perú. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2368>
- Cervera, F. (2019). “La percepción de la efectividad organizacional”. (Tesis pregrado). Universidad Autónoma de Querétaro. México. http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/Fernando_G_Cervera_Solorzano.pdf.
- Chiavenato (2001). Administración del Talento Humano. Mc. Grill
- Camue, A., Carballal del Río, E, & Toscano, D. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. Cofin Habana, 11(2), 136-152. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200010&lng=es&tlng=es.
- Cruz, C. Paye, S. Cruz, W. y Cruz, G. (2023). Administración eficiente del capital humano y efectividad institucional de los hospitales Revista GICOS, vol. 8, núm. 3, 2023, Septiembre-Diciembre, pp. 84-93. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/351/3514553007/3514553007.pdf>
- Fernández, F. (2018). Eficiencia y competitividad. México. Compañía Editorial Continental SA. De CV.

- González, Y. F., Hernández, M., & Avila, A. (2021). Diagnóstico Sociopsicológico de La Efectividad Organizacional de Una Empresa Biofarmacéutica. *Revista Cubana De Psicología*, 3(3). <https://revistas.uh.cu/psicocuba/article/view/197>
- Huamán, G. J. (2020). Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de Producción, Moquegua, Perú. *Magister Science Journal*, 1(1). <https://magisterpub.com/ojs/index.php/msj/article/view/27>
- Iñiguez, H. y Villacrés, F. (2012). Evaluación de la gestión administrativa de las universidades categoría "B" de Guayaquil y propuesta de plan de mejoras de los procesos para elevar los niveles de satisfacción. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana; -Sede Guayaquil - Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3666/1/UPS-GT000337.pdf>
- Jones, B. (2018). *Control de compras*. McGraw-Hill Companies
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2),549-584. ISSN: 2014-3214. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Matamoros, K. y Paytan, F. (2019). Los roles gerenciales y la efectividad organizacional del personal administrativo en el Gobierno Regional De Huancavelica, año 2018. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/10eb2a0e-ad9e-4d3d-88f8-ae7ac9d8332e/content>
- Montero, Y. Leyva, E. y Ballester, T. (2019). "La metodología para evaluar la efectividad organizacional", *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/05/efectividad.html>.
- Moscoso, I. y Macas, F. (2019). Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en la municipalidad distrital de Papayal, Tumbes, 2018. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Tumbes. Perú. https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1072/TE_SIS%20-%20MOSCOSO%20Y%20MACAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reaño L. (2018). Efectividad organizacional, causa felicidad. Lee Hecht Harrison / DBM Perú. <https://lhh.pe/prensa/efectividad-organizacional-causa-felicidad/>

- Ruiz, P. (2019). Modelo de sistemas viables para la efectividad organizacional en la dirección de promoción y protección de los derechos fundamentales y de la seguridad y salud en el trabajo DPPDFSST-JUNÍN. (Tesis pregrado). Universidad Nacional del Centro Del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4988/T010_47882971_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sangroni, N. Ramirez, F, Perez, J. y Alva, R. (2022). Análisis de la eficacia de la calidad en la Empresa. Ciencias Holguín, vol. 28, núm. 1, 2022. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181570010005/html/>
- Santa Cruz, M. y Córdova, N. (2021). Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en municipalidades de la provincia de San Martín, Perú (Tesis pregrado). Universidad Peruana Unión. Perú. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5066>
- Summers, D. (2006). Eficiencia organizacional. Pearson. https://issuu.com/miguelciprian/docs/1_-_copia__10_
- Stoner (2020) Administración. México. Mc Graw Hill.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es el nivel de efectividad organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023?	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de efectividad organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.</p> <p>Objetivos Específicos: Identificar el nivel de eficacia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023. Identificar el nivel de eficiencia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023. Analizar el nivel efectividad organizacional de una Unidad de Gestion Educativa Local en Ferreñafe 2023.</p>	Efectividad organizacional	Eficiencia	<p>Objetivos deseados</p> <p>Uso óptimo de recursos disponibles</p> <p>Equidad</p> <p>Calidad de atención</p> <p>Evaluación del desempeño</p>	<p>Tipo: Básica – Descriptiva simple</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No – Experimental</p> <p>Población: 43 colaboradores</p> <p>Muestra: Censal 43 colaboradores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
			Eficacia	<p>Índice de comportamiento ético</p> <p>Ausentismo laboral</p> <p>Nivel de Bienestar</p> <p>Producción</p>	

INDICE DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EJECUTORA LOCAL, FERREÑAFAE 2023

Estimado CLIENTE, estamos interesados en conocer su opinión sobre las variables de estudio, cuyo objetivo determinar el índice de efectividad organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023. Sus respuestas son confidenciales.

Edad **Sexo:** Varón Mujer

Instrucción: Ninguna Primaria Superior

E. Civil Soltero(a) Casado/Conviviente Divorciado(a)

MARQUE CON UN ASPA (X) LA VALORACION QUE USTED CONSIDERE:

Teniendo en cada interrogante que asignar un valor de acuerdo a lo que considere de acuerdo a la experiencia que ha tenido la Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.

Valorización:

- Totalmente de Acuerdo :5
- De acuerdo :4
- perdidos :3
- En Desacuerdo :2
- Totalmente en desacuerdo :1

INTERROGANTES	VALORACIÓN				
	5	4	3	2	1
I. NEUROMARKETING					
¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, cumplen con los objetivos deseados durante el año lectivo?					
¿Cree usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan el uso óptimo de los recursos disponibles?					
¿Piensa usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, trabajan con equidad?					
¿Considera que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, su atención a los usuarios es de calidad?					
¿Piensa usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan una adecuada evaluación de desempeño de los colaboradores?					
¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan un proceso de evaluación acorde a las funciones de los colaboradores?					
¿Cree usted que el índice de comportamiento ético es el adecuado en los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?					
¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe son transparentes en sus funciones a desarrollar dentro de su organización?					
¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, el porcentaje de ausentismo laboral es inadecuado?					
¿Piensa usted que el porcentaje de ausentismo laboral perjudica el funcionamiento de las actividades en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?					
¿Piensa usted que el nivel de bienestar en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, es óptimo?					
¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, se sienten cómodos en su centro de trabajo?					
¿Considera que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, la productividad es alta?					

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Peris Elena Najaniga Sausa
PROFESIÓN		Licenciada en Administración
ESPECIALIDAD		Administración
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		17 años Adm. Pública 15 años Adm. Privada.
CARGO		Directora Académica.
Índice de Efectividad Organizacional de La Unidad de Gestión Ejecutora Local, Ferreñafe 2023.		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Castro Chaname Suheill Lizzette	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar el nivel de efectividad organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.	
	ESPECÍFICOS Identificar el nivel de eficacia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.	
	Identificar el nivel de eficiencia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 13 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
I VARIABLE: Efectividad Organizacional		
1. ¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, cumplen con los objetivos deseados durante el año lectivo?	TA()	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	

<p>2. ¿Cree usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan el uso óptimo de los recursos disponibles?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Piensa usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, trabajan con equidad?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Considera que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, su atención a los usuarios es de calidad?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Piensa usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan una adecuada evaluación de desempeño de los colaboradores?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan un proceso de evaluación acorde a las funciones de los colaboradores?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Cree usted que el índice de comportamiento ético es el adecuado en los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe son transparentes en sus funciones a desarrollar dentro de su organización?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

19. ¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, el porcentaje de ausentismo laboral es inadecuado?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Piensa usted que el porcentaje de ausentismo laboral perjudica el funcionamiento de las actividades en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
21. ¿Piensa usted que el nivel de bienestar en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, es óptimo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, se sienten cómodos en su centro de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Considera que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, la productividad es alta?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
7. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
8. COMENTARIO GENERALES	
9. OBSERVACIONES	

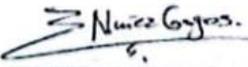

JUEZ EXPERTO
 DNI 33488757

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Eduardo Nuñez Goyoso</i>
PROFESIÓN		<i>Licenciado en Administración</i>
ESPECIALIDAD		<i>Administración</i>
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		<i>9 años</i>
CARGO		<i>Docente</i>
Índice de Efectividad Organizacional de La Unidad de Gestión Ejecutora Local, Ferreñafe 2023.		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Castro Chaname Suheill Lizzette	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar el nivel de efectividad organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.	
	ESPECÍFICOS Identificar el nivel de eficacia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023. Identificar el nivel de eficiencia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 13 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
I. VARIABLE: Efectividad Organizacional		
1. ¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, cumplen con los objetivos deseados durante el año lectivo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____	

<p>2. ¿Cree usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan el uso óptimo de los recursos disponibles?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Piensa usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, trabajan con equidad?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Considera que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, su atención a los usuarios es de calidad?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Piensa usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan una adecuada evaluación de desempeño de los colaboradores?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan un proceso de evaluación acorde a las funciones de los colaboradores?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Cree usted que el índice de comportamiento ético es el adecuado en los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe son transparentes en sus funciones a desarrollar dentro de su organización?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>14. ¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, el porcentaje de ausentismo laboral es inadecuado?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Piensa usted que el porcentaje de ausentismo laboral perjudica el funcionamiento de las actividades en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Piensa usted que el nivel de bienestar en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, es óptimo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, se sienten cómodos en su centro de trabajo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Considera que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, la productividad es alta?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>Nº TA _____ Nº TD _____</p>
<p>5. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>6. OBSERVACIONES</p>	


 JUEZ-EXPERTO
 16655665

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Erietta Julisa Suy Suy C.
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Mg. Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8 años
	CARGO	D.T.C - UCV.
Índice de Efectividad Organizacional de La Unidad de Gestión Ejecutora Local, Ferreñafe 2023.		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Castro Chaname Suheill Lizzette	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar el nivel de efectividad organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.	
	ESPECÍFICOS Identificar el nivel de eficacia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023. Identificar el nivel de eficiencia de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe 2023.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 13 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
I. VARIABLE: Efectividad Organizacional		
1. ¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, cumplen con los objetivos deseados durante el año lectivo?	TA()	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	

<p>2. ¿Cree usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan el uso óptimo de los recursos disponibles?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Piensa usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, trabajan con equidad?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Considera que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, su atención a los usuarios es de calidad?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Piensa usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan una adecuada evaluación de desempeño de los colaboradores?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, realizan un proceso de evaluación acorde a las funciones de los colaboradores?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Cree usted que el índice de comportamiento ético es el adecuado en los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe son transparentes en sus funciones a desarrollar dentro de su organización?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>9. ¿Considera usted que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, el porcentaje de ausentismo laboral es inadecuado?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Piensa usted que el porcentaje de ausentismo laboral perjudica el funcionamiento de las actividades en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Piensa usted que el nivel de bienestar en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, es óptimo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Considera que los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, se sienten cómodos en su centro de trabajo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Considera que, en una Unidad de Gestión Educativa Local en Ferreñafe, la productividad es alta?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	


 JUEZ - EXPERTO
 45361468



GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
FERREÑAFE
AV. VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE N° 200



CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

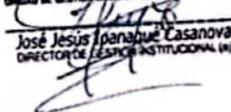
Dra. Carmen Elvira Rosas Prado

Decana: Facultad De Ciencias Empresariales

Tengo a bien a dirigirme a usted para saludarte cordialmente y a la vez informarle que la Srta. **Castro Chaname Suheill Lizette**, identificado con **DNI N° 76436602**, trabajador de la empresa **UNIDAD DE GESTIÓN EJECUTORA LOCAL, FERREÑAFE 2023**, ha sido aceptado su solicitud para realizar su, **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** con el título. **INDICE DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EJECUTORA LOCAL, FERREÑAFE 2023**.

Se expide el presente documento para los fines que el interesado estime conveniente.

Chiclayo 02 de febrero del 2024

Atentamente
GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL FERREÑAFE

José Jesús Panabue Casanova
DIRECTOR DE GESTIÓN INSTITUCIONAL (R)

Chiclayo, 16 de agosto de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0212-2023/FACEM-DA-USS, de fecha 16 de agosto de 2023, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 16/08/2023, donde solicita la actualización de Trabajo de Investigación, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, la actualización del Trabajo de Investigación, de la egresada de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	CASTRO CHANAME SUHEILL LIZZETTE	INDICE DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EJECUTORA LOCAL, FERREÑAFE 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Mg. LISET SUGELY SILVA GONZALES
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc: Escuela, Archivo

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR <u>(ES)</u> (LICENCIA DE USO)	Código:	PI.FP3-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Página:	1 de 1

Pimentel, 22 de abril del 2024

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:

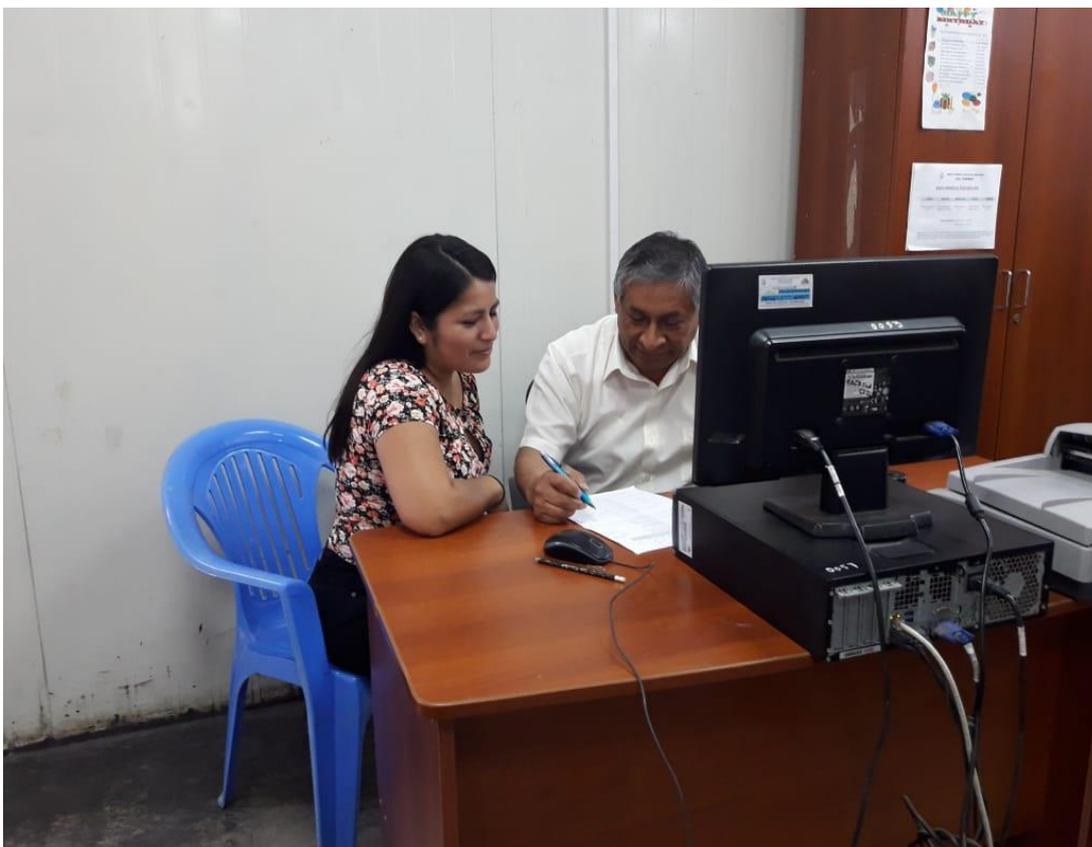
Castro Chaname ~~Subeñil~~ Lizette, con DNI 76436602. En mí (nuestra) calidad de autor exclusivo del trabajo de investigación titulada: **INDICE DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EJECUTORA LOCAL, FERREÑAFE 2023**, presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el grado de Bachiller en Administración de la facultad de ciencias empresariales, del Programa de estudios de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo ~~Nº~~ 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Castro Chaname Subeñil Lizette	76436602	

Fotos de la aplicación de la encuesta



NOMBRE DEL TRABAJO

INDICE DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EJECUTIVA LOCAL, FERREÑAFE 2023

AUTOR

Suheill Lizzette Castro Chaname

RECUENTO DE PALABRAS

6754 Words

RECUENTO DE CARACTERES

37327 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

35 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.2MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 9, 2024 3:11 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 9, 2024 3:12 PM GMT-5

● **13% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: INDICE DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EJECUTORA LOCAL, FERREÑAFE 2023 elaborado por el estudiante(s) Suheil Lizzette Castro Chaname.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 13%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 14 de julio de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538