



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS

INFLUENCIA DE LA GESTIÓN GERENCIAL EN EL DESEMPEÑO

ORGANIZACIONAL, EN LA UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES

FILIAL SUR AREQUIPA, 2021

PRESENTADO POR:

BACH. PATRICIA DEL PILAR FERNANDEZ BOBADILLA

ASESOR:

DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING

ESTRATÉGICO

MOQUEGUA – PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	1
PÁGINA DE JURADO	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	5
INDICE DE TABLAS	6
INDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I.....	12
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	12
1.2. Definición del Problema	13
1.3. Objetivos de la Investigación.....	14
1.4. Justificación de la Investigación	14
1.5. Variables Operacionalización	15
1.6. Hipótesis de la investigación.....	15
1.7. Hipótesis Especificas	16
CAPÍTULO II	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes	16
2.2. Bases Teóricas.....	19
2.3. Marco conceptual	19
CAPÍTULO III.....	21

MÉTODO.....	21
3.1. Tipo de Investigación.....	21
3.2. Diseño de Investigación.....	21
3.3. Población y muestra.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Técnicas de procesamiento de datos.....	22
CAPÍTULO IV.....	24
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	24
4.1. Presentación de Resultados por variables.....	24
4.2. Contratación de Hipotesis: Tablas Cruzadas.....	44
4.3. Discusión de resultados.....	50
CAPITULO V.....	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
5.1. Conclusiones.....	52
5.2. Recomendaciones.....	54
BIBLIOGRAFIA.....	55
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	15
Variables de Operacionalización.....	15
Tabla 2.....	22
Cuadro Población.....	22
Tabla 3.....	24
Planeación.....	24
Tabla 4.....	26

Organización	26
Tabla 5.....	28
Dirección	28
Tabla 6.....	30
Control	30
Tabla 7.....	32
Liderazgo.....	32
Tabla 8.....	34
Variable gestión gerencial.....	34
Tabla 9.....	36
Capacidad.....	36
Tabla 10.....	38
Motivación	38
Tabla 11.....	40
Entorno externo	40
Tabla 12.....	42
Variable desempeño organizacional	42
Tabla 13.....	44
Gestión y Desempeño	44
Tabla 14.....	45
Planeación y Desempeño organizacional.....	45
Tabla 15.....	46
Organización y Desempeño	46
Tabla 16.....	47
Dirección y Desempeño	47

Tabla 17.....	48
Control y Desempeño.....	48
Tabla 18.....	49
Liderazgo y desempeño.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	25
Planeación	25
Figura 2	26
Organización	26
Figura 3	28
Dirección	28
Figura 4	30
Control	30
Figura 5	32
Liderazgo.....	32
Figura 6	34
Variable Gestión gerencial.....	34
Figura 8	38
Motivación	38
Figura 9	40
Entorno externo.....	40
Figura 10	42
Desempeño organizacional	42

RESUMEN

Determinar la fluencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional, en la universidad San Martín de Porres filial Sur Arequipa, 2021, se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, diseño correlacional, se tomó como población a los docentes y personal administrativo de la universidad San Martín de Porres Filial Sur de la ciudad de Arequipa, la técnica empleada fue la encuesta la cual fue aplicada a través de dos cuestionarios para la medición de las variables y sus respectivas dimensiones de forma virtual, llegando a la conclusión que; existe influencia entre la gestión gerencial y desempeño organizacional; ya que el 43% del personal docente y personal administrativo de la Universidad San Martín de Porres que presentan un bajo nivel de desempeño a la vez presentan un bajo nivel de gestión. Por lo tanto; la gestión gerencial influye en el desempeño organizacional

Palabras clave: Gestión gerencial, desempeño organizacional, gestión, organización, universidad, liderazgo, dirección, participación.

ABSTRACT

Determining the flow of the step related to management in the organizational performance, in college Saint Martin of filial Southern Porres Arequipa, 2021, himself development under the quantitative focus, design correlational, was taken as population to the teachers and administrative staff of the university Saint Martin of Porres Filial Sur of the city of Arequipa, the used technique was the opinion poll which was applied through two questionnaires for the measurement of the variables and his respective dimensions of virtual way, reaching the conclusion than; There is influence between the step related to management and organizational performance; Since 43 % of the academic staff and administrative staff of the Universidad Saint Martin of Porres that present a low level of performance at the same time present a low level of step. Therefore; The step related to management influences the organizational performance

Passwords: Gestion related to management, organizational performance, step, organization, university, leadership, direction, participation.

INTRODUCCIÓN

El ajetreado ritmo de trabajo de las organizaciones modernas, los nuevos modelos de gestión, administración y los desafíos que enfrentan las empresas y/o instituciones hoy en día, son la capacidad de aplicar el conocimiento en los procesos que guían para garantizar el éxito de la organización y lograr resultados óptimos.

Sin embargo, para que se pueda alcanzar y lograr se necesita de una buena gestión, que la persona y personas que estén a cargo de una empresa y/o institución asuman el papel de líderes al momento de dirigir y administrar una institución, es decir, llevar a cabo de manera proactiva las actividades de liderazgo, gestión y coordinación en el rol que les compete.

Las habilidades directivas o gerenciales es lo que diferencia a los gerentes que simplemente “ordenan”, con aquellos que ejecutan los procesos administrativos y quienes, gracias a sus actitudes, acciones y motivaciones positivas hacia el trabajo y hacia los subordinados contribuyen al bienestar de su comunidad laboral y al clima organizacional de la institución.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La gerencia es responsable no solo de los honorarios sino también de la rentabilidad y juega un papel importante en el éxito de una empresa o institución para garantizar las condiciones para el desarrollo de un buen ambiente de trabajo. Sin embargo, en muchos casos, las personas se separan debido a las malas relaciones con los líderes, a pesar de que la organización ofrece excelentes beneficios económicos y sociales.

Debido al mercado altamente competitivo en las universidades, se requiere que la gerencia refleje y dinamice mejor el desempeño y los procesos de desarrollo organizacional para lograr constantemente las metas y objetivos propuestos.

Al respecto, según Goyo (2010), manifiesta que las universidades representan y juegan un papel trascendental en la preparación de los futuros profesionales; cambiando, adaptando innovando los diseños curriculares para las distintas carreras profesionales según las exigencias del mercado laboral y exigencias profesionales; para poder lograrlo tienen que aplicar nuevas estrategias, nuevas metodologías en sus actividades pedagógicas las cuales conlleven a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes

Las universidades de hoy están desarrollando procesos académicos, de investigación y de expansión. Estos procesos deben expresarse claramente en la naturaleza y relacionarse sistemáticamente con la dinámica social. Por ello, es

necesario desarrollar y aplicar múltiples procesos de gestión que beneficien a la misma institución y a toda su comunidad educativa.

Por tanto, la propia gestión universitaria mundial actual configura un proceso relacionado con el desempeño de la organización. Este es el aspecto más importante de la evaluación de una organización, donde la evaluación de la organización es central. Para nuestra universidad, esta información no es solo cuantitativa sino también cualitativa, ya que es de suma importancia para la organización. Esto permite a la universidad saber si las acciones realizadas han logrado los resultados esperados y si han mejorado y mantenido en el tiempo. (Yamakawa, et al, 2011).

Por tal motivo el presente estudio se evaluará la influencia de la gestión gerencial que se vienen aplicando y como esta viene influyendo en el desempeño organizacional de la Universidad San Martín de Porres, teniendo presente que la mencionada institución es una filial de Lima y su gestión se vienen realizando de manera local en la ciudad de Arequipa desde el año 2016; con resultados que aún se desconocen si estos están en relación con el desempeño organizacional de la misma; pero si se pudo observar que constantes cambios en las diferentes áreas académicas en las coordinaciones en las carreras profesionales, en el área administrativa, rotaciones de personal docente, etc. las cuales podrían estar relacionadas con la gestión que ejerce la gerencia

1.2. Definición del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la influencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional, en la Universidad San Martín de Porres filial Sur Arequipa, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la influencia de la planeación en el desempeño?
- ¿Cuál es la influencia de la organización en el desempeño organizacional?
- ¿Cuál es la influencia de la dirección en el desempeño organizacional?
- ¿Cuál es la influencia del control en el desempeño organizacional?
- ¿Cuál es la influencia del liderazgo en el desempeño organizacional?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la fluencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional, en la universidad San Martín de Porres filial Sur Arequipa, 2021

1.3.2. Objetivos específicos

- Precisar la influencia de la planeación con el desempeño organizacional
- Describir la influencia de la organización con el desempeño organizacional
- Precisar la influencia de la dirección con el desempeño organizacional
- Identificar la influencia del control en el desempeño organizacional
- Precisar la influencia del liderazgo con el desempeño organizacional

1.4. Justificación de la Investigación

Las instituciones públicas y privadas del sector educativo están obligadas a aplicar, desarrollar y aplicar una buena atención y calidad de prestación de servicio académicos a los estudiantes de las distintas profesiones que les brindan la finalidad y finalidad de la formación de buenos profesionales y su satisfacción.

La presente investigación se justifica dada la significancia de la gestión gerencial en la mejora de una institución y está en el desempeño organizacional en nuestro caso de la universidad, ya que de su gestión será el resultado de su desempeño frente a la comunidad en la espera de alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Coordinando, dirigiendo, controlando todo lo que se requiere y es necesario dentro de una organización para que una organización este encaminada a alcanzar el éxito académico, la universidad San Martín de Porres de estar ocupando el 5 puesto en la evaluación realizada en las diferentes universidades a nivel nacional lo que la conlleva a ser una de las mejores universidades en el Perú viene descendiendo hasta ubicarse en el puesto entre el puesto 8 al puesto 10 según las evaluaciones realizadas por diferentes instituciones, lo cual podría deberse a la gestión gerencial lo cual influye en alguna medida en su desempeño organizacional; así como también por los cambios internos en la sede de Arequipa que se vienen realizando en las diferentes áreas académicas.

1.5. Variables Operacionalización

Tabla 1.

Variables de Operacionalización

Variable Independiente	Dimensiones	Indicador	Escala
Gestión gerencial	Planeación	1,2,3,4,5	Ordinal
	Organización	6,7,8,9,10	
	Dirección	11,12,13,14,15	
	Control	16,17,18,19,20	
	Liderazgo	21,22,23,24,25	
Variable Dependiente	Dimensiones	Indicador	Escala
Desempeño organizacional	Capacidad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	Ordinal
	Motivación	12,13,14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24	
	Entorno externo	25,26,27,28,29,30,31, 32,33,34	

Nota: Elaboración propia operacionalización de variables

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis General

La gestión gerencial influye en el desempeño organizacional, en la Universidad San Martín de Porres filial Sur Arequipa, 2021.

1.7. Hipótesis Específicas

- La planeación influye en el desempeño organizacional
- La organización influye en el desempeño organizacional
- La dirección influye en el desempeño organizacional
- El control influye en el desempeño organizacional
- El liderazgo influye en el desempeño organizacional

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

(Hidalgo, 2012) En la tesis; “Desarrollo Organizacional de una cooperativa de trabajo asociado y su implicancia de sus estudiantes y docentes” de la Universidad del País de Vasco; Está basada en el enfoque cuantitativo, paradigma positivista, a través de un diseño relacional, evaluando las variables y dimensiones a través de un formato impresos de un cuestionario de preguntas, se tomó como población al personal docente y estudiantes de la universidad a través de un muestreo del tipo censal; Concluyendo que; el desarrollo organizacional se encuentra relacionado de forma significativa con el trabajo asociado en los estudiantes y docentes.

(Vasquez, G., 2015) en la tesis “Análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la Microempresa Artesanal Mecánica Industrial Y Automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil. Estuvo basada en el enfoque cuantitativo diseño descriptivo simple explicativo, teniendo como propósito el análisis de las características de las variables, se tomó como población a los usuarios de la microempresa, se propuso la hipótesis; existe incidencia entre las variables en mención desarrollo organizacional y el servicio al cliente; llegando a la conclusión que; existe un nivel significativo de incidencia del desarrollo organizacional en el servicio al cliente en la microempresa

(Cánepa V., 2011) en la tesis; Gestión gerencial y la pérdida de la certificación fairtrade en la asociación de recolectores orgánicos de La Nuez Amazónica del Perú del departamento de Madre de Dios; la investigación está basada a través de dos tipos de investigación el cualitativo y el cuantitativo, a través de un diseño múltiple, se tomó como población a los recolectores orgánicos de la asociación, para la medición de las variables se aplicó la observación y como instrumento el análisis documental para la primera variable y para la segunda un formato impreso a través de un cuestionario de preguntas para evaluar la relación entre las variables; llegando a la conclusión que existe una influencia negativa entre la gestión gerencial y la pérdida de la certificación Fairtrade

(Mena C., 2017) en la tesis; Modelo de gestión gerencial para la empresa Neoauto de la ciudad de Quito y el desempeño laboral; Tuvo como propósito diseñar un modelo de gestión gerencial para mejorar las operaciones comerciales y el desempeño en la compañía, basada en el paradigma positivista, tipo cuantitativo a través de un diseño descriptivo propositivo, para la medición de las variables se aplicó el análisis documental de las operaciones comerciales y para el desempeño del personal un formato impreso a través de un cuestionario, se tomó como población a los trabajadores que laboran en la compañía; concluyendo; si se propone un modelo de gestión gerencial se optimizara las operaciones comerciales y la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad Neoauto

(Martínez, 2016) en la tesis “Propuesta de mejoramiento en la gestión administrativa, en cuanto al bienestar de los funcionarios y clima laboral, en la secretaría de la hacienda de la gobernación de Casanare, Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Colombia.; se aplicó el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo propositivo, diseñar un plan alternativo de solución al mejoramiento de la gestión administrativa, se tomó como población a los funcionarios que laboran en la universidad, para la medición de las variables se realizó con dos formatos impresos de cuestionarios con una escala ordinal; concluyendo en que el diseño de un plan de mejora de la gestión administrativa, mejorará el clima laboral y secretaria de los funcionarios de Casanare

2.1.2. Nacional

(Guzman B., 2018) en la tesis Influencia de la gestión gerencial sobre el clima laboral en el restaurante Chilis – Piura; enfoque utilizado cuantitativo, diseño correlacional, el universo está conformada por empleados que laboran en el restaurante Chiles, para la recolección de la información se utilizó 2 cuestionarios los cuales fueron aplicados a través de un formato impreso para medición de ambas variables con sus respectivas dimensiones, concluyendo que la gestión gerencial trasgrede positivamente en el desarrollo del clima institucional y laboral.

(Moreno :, 2017) En la tesis; Relación entre la gestión gerencial y la calidad de servicios de salud en la Red de Salud Otuzco; la investigación se desarrolló bajo el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, diseño relacional de corte longitudinal, se trabajó con una población de 79 trabajadores del sector salud, para medir las variables se utilizó dos cuestionarios a través de un formato impreso los cuales fueron validados estadísticamente con una prueba piloto; llegando a la conclusión que; existe relación positiva alta entre la gestión gerencial y la calidad de servicio de salud.

(Coaquira T., 2017) en la tesis; Propuesta de un modelo para la optimización del desempeño organizacional en la Universidad Peruana Unión; tuvo como propósito plantear una propuesta para mejorar el nivel de desempeño organizacional, para recolectar y medir nuestra variable se utilizó un formato impreso de un cuestionario de preguntas aplicado a los docentes y personal jerárquico que labora en la universidad, se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo a través de un diseño descriptivo propositivo de corte longitudinal; llegando a la conclusión que; el diseño de mejora propuesto para el desempeño organizacional alcanzo resultados significativos, es decir, se desarrolló una adaptación de la estructura y validación del modelo, alcanzando un nivel de significancia de (p-valor < 0.05)

(Vasquez S., 2017) en la tesis; Desempeño organizacional y la satisfacción del cliente interno en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas – Región Loreto-Perú; tuvo como fin evaluar la correlación entre las variables en mención, se trabajó bajo el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional causal, se tomó como universo poblacional a 45 empleados que laboran en la Red

de salud, aplicándoles 2 cuestionarios para la evaluación de ambas variables con sus respectivas dimensiones, llegando a la conclusión que; coexiste correlación y asociación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del usuario interno

(Oré M., 2017) en la investigación; Gestión y desempeño del centro de salud del pueblo joven independencia del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa; La investigación se desarrolló aplicando el método científico, paradigma positivista, el tipo descriptivo, diseño correlacional causal, el universo poblacional constituido por personal de administrativo, directivos, enfermeras, técnicas y médicos del centro de salud, para la evaluación de las variables se realizó a través de un formato impreso aplicado un conjunto de preguntas a través de dos cuestionario, llegando a la conclusión de la existencia de un grado de correlación entre la gestión y el desempeño organizacional, el cual se viene dando en un nivel regular a malo (90%), Asimismo significativo en las diferentes dimensiones evaluadas.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión gerencial

(Pávez, Koontz y Weihrich , 2000) creen que “la gestión es el proceso de adquirir diversos recursos y utilizarlos para fortalecer la organización y / o metas organizacionales”.

Si bien la empresa es grande, para lograr objetivos globales es necesario establecer varios objetivos para cada departamento, y cada componente debe tomar disposiciones en relación a las metas y/o propósitos de la institución

Para (Crosby, 1998) Sostuvo que la gestión es la forma de y procedimiento de hacer que las cosas pasen". Lo que significa que la mezcla de los dos se denominada gestión, es decir, hacer que las cosas sucedan a través de recursos básicos y preciosos.

Las estrategias y políticas deben ser implementadas en el nivel más alto de la institución a través de un plan de acciones para lograr la plena pericia de las tareas que sean indispensables para alcanzar las metas.

(Gutierrez, 2011) También se le define como el proceso de orientar a los departamentos de la empresa hacia los objetivos establecidos para cada departamento. Al asegurar que las operaciones y actividades sean planes y programas plenamente desarrollados (planificación táctica), esto permitirá que los miembros contribuyan al logro de las metas

(Ponce, 2011) La definición se sustenta en diferentes métodos que se pueden manejar de manera práctica para lograr el objetivo propuesto, basado en una comprensión del proceso que lleva a centrarse en un tema, o problemas hipotéticos preestablecidos para resolver con éxito el problema.

2.2.1.1. Características de gestión gerencial

- a) Trabajo en equipo. Crear un sentido de pertenencia entre los participantes, es decir, que puedan ser descubiertos como los participantes resultantes (todos en el equipo son importantes y pueden contribuir).
- b) Reconozca las ventajas y desventajas y encuentre el soporte necesario hacia el éxito en la gestión.
- c) A través de la planificación de métodos, la ciencia reemplaza la improvisación.
- d) Selecciona trabajadores en función de sus talentos y los capacita en mayores cantidades y productos de mayor calidad relacionados con el método planificado.
- e) Controle el trabajo para confirmar que las tareas se están realizando de acuerdo con los estándares establecidos y los planes diseñados.
- f) Distribuir equitativamente el poder y los compromisos para observar el cumplimiento de su desempeño de las tareas (Gutiérrez, 2011, p. 45)

2.2.1.2. Importancia de gestión gerencial

- a) Puede sostener el proceso dinámico y los hechos que dan valor a las necesidades y valor del equipo.
- b) Permitir el desarrollo de la gestión.

- c) Generar motivación organizacional para comprender mejor las fallas y conflictos, y darse cuenta de que para alcanzar las metas es necesario implementar procedimientos de desarrollo e incremento apoyado en el uso de la tecnología.
- d) Para guiar las acciones de la organización estas se pueden llevar mediante la planeación, de forma organizada, orientándose a poder lograr los objetivos propuestos, la persona gerencial utilizará todos lo que este a su alcance ya que tienen en cargo de ser la cabeza y líder de la organización; desempeñando diferentes roles como de un líder frente a sus subordinados, el papel de un portavoz representante informal, y un papel responsable de hacer cambios, resolver problemas y negociar decisiones. Es un gerente para el que todos debemos trabajar duro y trabajar duro.
- e) La gestión es una estrategia corporativa que tiene como propósito optimizar las capacidades de los trabajadores de la organización. Requiere decisiones sobre asignación y fijación de recursos, control operacional y diseñar medidas correctoras; así de esta manera, se podrá acelerar su incremento y crecimiento de capital asegurando el pleno beneficio de posibilidad material.

2.2.1.3. Enfoques

Esta deberá dirigirse a:

- a) Prestar atención a cuestiones para la mejora de la eficacia en la concesión de recursos.
- b) Poner adelante el objetivo general de producción y servicio para satisfacer los requerimientos de los clientes
- c) Comprender los componentes de cada uno de los estamentos y sus metas específicas por cumplir
- d) Plantear el desarrollo de acciones necesarias para llevar cambios que permitan labores transformadoras
- e) Instaurar objetivos físicos para influir en los resultados y la cobertura de cada actividad.

- f) Programar el tiempo, recursos y gastos del evento.
- g) En conclusión; La gestión empresarial mide la calidad de los recursos de gestión, las estrategias del competidor, el perfeccionamiento de productos, realiza inspecciones de control calidad, el marketing, los recursos humanos con los que cuenta, el nivel de compromiso organizativo para ayudar a una empresa a que pueda alcanzar sus objetivos propuestos

2.2.1.4. Doctrina

A lo largo de los años, se han adoptado varios temas y métodos conceptuales en la construcción de la teoría de la gestión. Las tareas de gestión en la organización se basan en el siguiente punto de vista: el personal en puestos de dirección tiene la preparación de poder bosquejar e implementar propuesta de acciones que tomen en cuenta a cada colaborador; con el fin de llevar a la institución a una empresa a una organización a la competencia y el éxito.

La teoría trata de explicar y dar a conocer las funciones que tiene una organización, como debe ser dirigida, qué papel debe cumplir su dirección y sus demás miembros de acuerdo a una jerarquía institucional. Tomando en cuenta lo que propone Adam Smith, sostiene que lo más importante es el mercado con lo cual se puede alcanzar el éxito con la acción humana, es decir, si esta es dirigida y guiada por profesionales preparados mediante una gestión estratégica, aplicando su propia cultura en caminata al cumplimiento de sus metas y objetivos.

(García Máynez,, 2010) Los métodos que dominan la planeación y la propuesta de estrategias con el modelo de estrategia clásico se dan con el surgimiento de la revolución, esta permitió el surgieron la distribución de una organización, su compromiso su actuación, proceso y el suso de la tecnología en una organización industrial, dando pie al surgimiento de la industria y a los nuevos modelos de producción. Para el éxito de esta se necesita de un líder el cual estará de desarrollar y proponer el nuevo entorno de competencia frente a los demás. Hoy en día para organizaciones, las propuestas dadas por la competencia son complejas e inciertas y todas organizaciones las están asumiendo. A partir de estos factores ambientales, con el nacimiento de Keynes, aparecieron los "empresarios"

en lugar de la persona detrás de los capitalistas. Fue la evolución del pensamiento marxista y el surgimiento de nuevas organizaciones que "solo el trabajo puede producir valor". La formación de un entorno competitivo global

2.2.1.5. Dimensiones de la gestión gerencial

Son las siguientes:

2.2.2. Planificación

En la planificación el gerente debe considerar los objetivos, las metas y las acciones de antemano que tendrá que aplicar y desarrollar en una organización dependiendo de la empresa, institución en la cual sean aplicadas para ello tendrá que seguir con un plan, método, acciones, estrategias; las cuales tendrán un objetivo por alcanzar en un corto y/o largo plazo y para ello tendrá que invertir en recursos, disponer de capital que la organización demande

2.2.3. Dirección

Se entiende por dirección: administrar, gobernar, disponer, liderar, etc. con lo cual se podrá motivar a un grupo de personas para que realicen ciertas acciones y actividades en una empresa o institución.

2.2.4. Control.

Son acciones que se realiza para asegurar el cumplimiento de las actividades planteadas, planificadas en una organización e institución. Donde la persona que esté a cargo pueda determinar las acciones de cada uno de sus miembros de una institución y/o organización para el cumplimiento de sus objetivos propuestos.

2.2.5. Liderazgo.

Se define como las acciones y capacidades que tienen un individuo para poder dominar a otro individuo o a un grupo de personas para estas puedan realizar acciones y actividades con gran entusiasmo y buena voluntad con la intención de alcanzar los objetivos y metas de una institución.

(Castro menciona a Yuk y North, 2007) Sosteniendo que el liderazgo como las habilidades para que una persona en este caso un líder dirigir y tenga influencia frente a sus partidarios para que con ello pueda lograr las metas propuestas

El liderazgo es el proceso de relación entre los miembros de un equipo de trabajo con la intención y consigna de resolver de forma unida entre el líder y los integrantes de una organización cualquier inconveniente que se pueda presentar en una empresa y/o organización con un objetivo en común.

El desarrollo de la función de liderazgo debería partir de la identificación de las propiedades conductuales de cada individuo, reconocer sus habilidades y entender que el liderazgo no está precisamente referente con comportamientos abrumadores y dominantes.

Por ello, entender el liderazgo donde lo fundamental son las tendencias de comportamiento de cada individuo. El liderazgo se refiere a la capacidad de los individuos y las organizaciones para tomar la voluntad de otros y alcanzar con ello un pensamiento en común.

El ser un líder ha desarrollado tanto teóricamente como empíricamente, y las pruebas muestran que una institución y/o organización hoy reconocen nuevas y nuevas formas de movilización.

2.2.6. Lineamientos generales del desempeño organizacional

Una organización y/o institución, pública y/o privada, debe establecer metas relacionadas con la calidad general con base en las tendencias actuales. Para lograr esta meta, existen muchas estrategias y métodos, pero todas estas estrategias y métodos deben basarse en la organización. El diagnóstico La evaluación del desempeño comienza con el fin de desarrollar pautas de acciones que se deben tomar para lograr las mejoras necesarias para mejorar la calidad general.

(Mejía S, 2012) señaló que una organización a medida que se desarrolla también se esfuerza por tener éxito, se adaptarán a su propio entorno y progreso tecnológico. Esto generalmente conlleva a tomar una mejor determinación de las funciones, del personal de la infraestructura. Cuando una institución se especializa en la organización organizaciones y funciones necesitan de una mayor libertad e interdependencia entre los integrantes de un equipo de trabajo. Es decir, se agrega complicación. Las organizaciones no solo están compuestas por individuos, sino

también por grupos interdependientes que tienen diferentes objetivos a corto plazo (derivados de profesiones), diferentes estilos de trabajo, diferentes capacitaciones formales e incluso diferentes tipos de personalidad.

A partir de la década de 1940, los conceptos abstractos y generales de desempeño comenzaron a aparecer en artículos sobre ocupación organizacional, como eficacia y sensibilidad moral de los empleados, y tuvieron un lugar en los escritos de administración. En la década de 1960, se los consideraba un componente importante de actuación.

Ha quedado claro que las actividades encaminadas a realizar la estimación y el análisis organizacional tienen que ir más allá que un simple control científico del trabajo realizado y los métodos que se emplearon para el mismo o y los métodos de trabajo (Chiavenato, 2008) La existencia y con el apoyo de las personas involucradas en el trabajo es otro de los aspectos importantes en una organización el cual debe ser tomado en cuenta para la evaluación del desempeño. Para lo cual se puede proponer nuevos métodos para revelar y evaluar el potencial del personal humano con el que se cuenta para el desempeño organizacional

2.2.7. Definiciones del desempeño organizacional

(Bernandez M., 2007) declaró que es el resultado de interrelaciones en diferentes áreas de la organización, y cada actividad que se logra de esta manera les permite alcanzar las metas organizacionales de manera más efectiva. Ramírez Martínez

(Ramirez y Martinez, 2004) mencionó que el desempeño organizacional significa que una empresa debe ser capaz de aprovechar al máximo las capacidades del entorno social, cultural, ético, económico, financiero, profesional y político para obtener bienes y servicios factores dentro de la acogida y la petición del mercado.

(Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden y Montalván , 2002) sostienen es un sustituto de las organizaciones que deben ser capaces de aprovechar diferentes entornos (social, económico, financiero, político, cultural, moral, etc.). Puede acceder a diferentes recursos que se encuentran en el entorno.

(Díaz Jaimes y Ortiz Pimiento, 2012) señalaron que desempeño es el cumplimiento o ejercicio de obligaciones establecidas o idealizadas. El desempeño organizacional es la consecuencia que produce la dinámica organizacional y constituye la razón de su existencia. En palabras de

(Fernandez Guzzo y macado do nascimento L.F., 2013) el desempeño organizacional es el proceso de comparar el trabajo terminado con el trabajo realizado mediante presupuestos de eficiencia y eficacia, aunque sea un poco complicado.

(Bernandez M., 2007) Lo define como la relación entre el importe de un resultado o beneficio y el valor de actividades, tareas, ejercicios y recursos acciones necesarias para alcanzar un resultado. Asimismo, sostuvo que el desempeño organizacional es un concepto tridimensional que incluye productividad, tecnología y clientes. (Saracho J.M., 2011) mencionó que el desempeño organizacional es el valor clave que las organizaciones aumentan a través de humanos. Opere eficazmente el capital y produzca diferencias importantes que sean medibles y visibles para la organización.

2.2.7.1. Importancia del Desempeño Organizacional

De los aspectos que se debe tomar en cuenta de la estructura es el control sistemático, ya que consiente a la empresa saber si las medidas tomadas han logrado los resultados esperados y si estas medidas mejorarán y continuarán en el tiempo. En las organizaciones más competitivas, se puede dar a conocer que su importancia se inicia con la alineación de la propuesta de acciones y movimientos empresariales con una misión y visión a futuro los cuales permitan mejorar el sistema de comunicación interna y externa (Del Valle Jair, 2016) Por otro lado, también es significativo porque no solo puede orientar la motivación para adoptar o promover la innovación, sino también mejorar la calidad de la organización

El análisis propuesto por (Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S. y Johnson, G. , 2009) muestra que debido a que el desempeño se usa ampliamente como una variable dependiente, ante ello el desempeño organizacional se le puede tomar como uno de los criterios más significativos para evaluar organizaciones. No solo brindan información cuantitativa, sino que también brindan información de

resultados cualitativos, que es esencial para las organizaciones (Yamakawa Tsuja, P. y Ostos Mariño, J., 2011) y (Del Valle Jair, 2016) planteó la significancia del desempeño organizacional en los siguientes hechos: (a) informar a la organización si las actividades realizadas han logrado los resultados esperados, (b) promover el establecimiento de puntos de referencia internos y externos para ser más competitivos en el futuro; (c) proponer las acciones comerciales con la misión y visión estratégica; (d) llevarlo al cambio organizacional; (e) mejorar la calidad de la organización en el mercado; (f) promover la innovación.

2.2.7.2. La medición de Desempeño en estudios sobre la calidad total (TQM)

Los criterios de evaluación que se utilizan para la medición del (TQM) también se pueden utilizar para medir el desempeño organizacional. De hecho, a través de lo aprendido en la práctica de la (TQM) se conlleva a la orientación a resultados y el excelente desempeño de la organización como una guía de creación exitosa de las condiciones de gestión de la calidad total.

Ante ello, (Perdomo, Jesús y González, Javier, 2004) manifiestan que, si bien existe mucha información sobre la calidad y su ciclo de generación, estos no se toman en cuenta como factor de evaluación, por lo que debe ser considerado como un beneficio y un logro en los resultados que se pudiera alcanzar en el aspecto empresarial, porque son de implementación integral para el sistema de gestión de la calidad.

Para poder cumplir con las expectativas del cliente se debe cumplir y desarrollar una gestión de calidad integral la cual tiene como base la innovación permanente en la calidad del producto que ofrece lo que contribuirá a mejorar el desempeño de la organización. Por lo tanto, la Gestión de Calidad Total (TQM) es un método multi - dimensional que está mejorando constantemente los estándares de calidad, modelos de recompensa y evaluación, tecnologías, métodos y materiales que permitan el control de calidad. Constituye una gestión metodológica que utiliza la calidad como estándar de medición para evaluar productos. y servicios y su rendimiento resultante.

2.2.7.3. Dimensiones del desempeño organizacional

Es un indicador para entender el desarrollo de diversas áreas de una institución, de una empresa; comportamiento que no solo afecta a la empresa, sino que también afecta en lo exterior. Ante ello (Cantillo, J., 2013) propone lo siguiente:

2.2.8. Capacidad Organizacional

Es la capacidad de una organización aplica al utilizar sus materiales y recursos para el desarrollo de sus actividades, haciendo un análisis de su organización evaluando todos los requerimientos que sean necesarios para la propia organización como: sistemas, procesos desarrollados, recursos utilizados para la organización para respaldar su trabajo. Las evaluaciones que se puedan realizar de los sistemas de gestión y las prácticas relacionadas con los recursos materiales, financieros y humanos utilizados e infraestructura contribuirán a comprender el uso de los recursos de la organización.

Ante ello el liderazgo estratégico involucra la estrategia por utilizar y la gestión de líderes que marcan rumbos para la organización. Los directores de programa consideran la capacidad de la organización para realizar sus funciones institucionales, mientras tanto la oficina encargada de la gestión de procesos evaluara como la organización viene gestionando sus relaciones interpersonales y las interacciones relacionadas con el trabajo. Esta organización determina la conexión entre el funcionamiento de la organización y su misión, así como el papel que desempeñe todos los integrantes de una organización como los recursos humanos con los que cuenta, el capital invertido, las finanzas utilizados en las actividades diarias de la organización. Por último, se debe tener en cuenta los procedimientos que se utilizan en la organización para mantener buenas relaciones externas como internas con otras empresas u organizaciones.

2.2.9. Motivación Organizacional

A pesar de los escasos recursos y las capacidades organizativas relativamente subdesarrolladas, todavía nos inspiramos en algunas organizaciones con buen desempeño. El poder de una organización forma parte fundamental de la personalidad en una institución y/o organización: esta es la fuerza que impulsa a que sus integrantes a que puedan proceder, actuar y conducirse dentro de ella.

Dentro de un marco legal se encuentra la dinámica organizacional en la se analizan sus dimensiones y son las siguientes:

Una de las dimensiones de nuestra investigación es el desarrollo y la historia de la organización. En otras palabras, cómo nació, como se creó, porque se creó la organización, cuáles son sus metas, objetivos, su visión, su misión, etc. lo cual está consignado en el marco legal, así como también todas las fuerzas que impulsaron la creación de ella. Así como también los incentivos organizacionales, la cultura y compromiso organizacional que está dentro de ella.

2.2.10. Entorno Externo

Una organización se le puede considerar como una empresa institución un sistema abierto hacia los demás, ya que estas operan de manera externa y para el desarrollo de sus operaciones estas necesitan diferentes tipos de apoyo como es el caso de un apoyo ambiental para poder subsistir y funcionar bien. El medio ambiente es uno de los factores más importantes y claves para determinar los recursos con los dispone la organización y qué necesitaría para poder realizar actividades para poder obtenerlos. Se puede tomar como muestra, las políticas macroeconómicas deficientes pueden conducir a altas tasas de interés, fluctuaciones del tipo de cambio y muchos aspectos que obstaculizan el desarrollo de ciertas organizaciones.

También se debe tomar en cuenta las características en las cuales se desenvuelve una organización, su medio ambiente, la infraestructura de carreteras, líneas eléctricas y telefónicas, también pueden afectar el desempeño.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Gestión gerencial

Este proceso tiene como objetivo orientar a los distintos departamentos de la organización hacia las metas propuestas mediante la aplicación de planes, planes, estrategias, etc. Puede desarrollar operaciones comerciales y otras actividades.

2.3.2. Desempeño organizacional

Este es un proceso fácil de administrar que integra una serie de componentes como talentos, estructura, entorno empresarial y resultados esperados en la organización.

2.3.3. Clima laboral

Es un entorno creado por las emociones de los miembros del grupo y / o miembros de la organización.

2.3.4. Desempeño Laboral

No importa dónde se encuentre el empleado, esta es la forma en que los empleados y / o trabajadores realizan su trabajo.

CAPÍTULO III

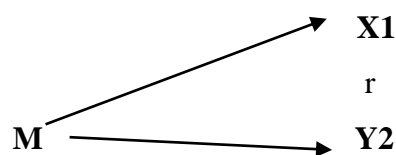
MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

Enfoque cuantitativo, paradigma positivista, tipo cuantitativo; el cual busca el grado de correlación entre las variables gestión gerencial y desempeño organizacional

3.2. Diseño de Investigación

(Hernandez, Fernandez Sampieri , 2006) de desarrollará a través del diseño correlacional ya que buscará medir el grado de relación entre las variables de estudio



Dónde:

M = Muestra

X = Variable independiente X.

Y = Variable dependiente Y.

R = Relación entre las variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

(Hernandez, Fernandez Sampieri , 2006) Es el conjunto de personas unidos por una característica en común; es decir, que poseen las mismas peculiaridades para la indagación” (p.109).

Está conformada por el personal que trabaja en la Universidad San Martin de Porres Filial Sur Arequipa.

3.3.2. Muestra

A la muestra se le puede definir como parte de una población determinada; se tomó como muestra a todo el personal que trabaja en la Universidad San Martin de Porres Filian Sur de la ciudad de Arequipa. Utilizando el tipo de muestreo censal.

Tabla 2.

Cuadro Población

Universidad San Martin de Porres Filial Sur	N°
Personal docente	125
Personal Administrativo	25
Total	150

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó como técnica y como instrumento el cuestionario las cuales serán aplicado al personal que labora en la Universidad San Martin de Porres Filian Sur de la ciudad de Arequipa.

3.5. Técnicas de procesamiento de datos

Se utilizo el programa estadístico SPSS 24 para los resultados estadísticos a través de:

- a) Cuadros y tablas de frecuencias y porcentaje
- b) Representaciones estadísticas, entre ellos los gráficos de barras, figuras y demás que se estime por conveniente
- c) Estadística inferencial a través de chi-cuadrado.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados por Variables

4.1.1. Resultados Variable Gestión Gerencial

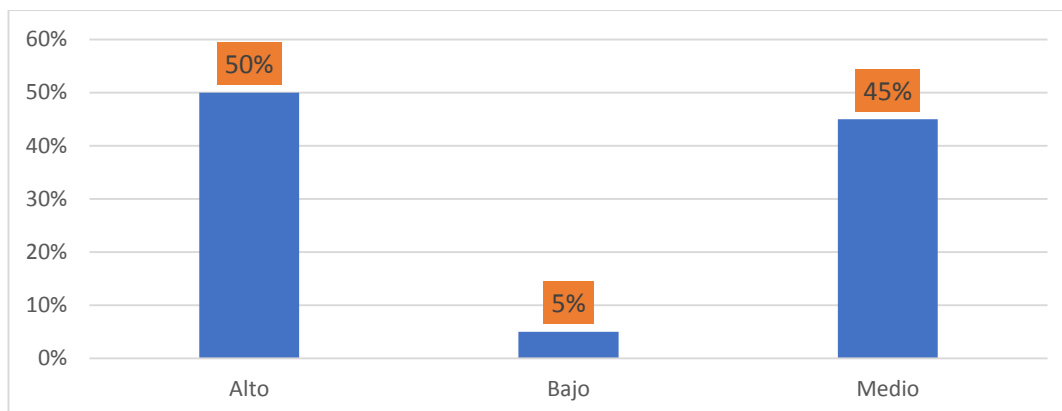
Tabla 3

Planeación

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	75	50
Bajo	08	5
Medio	67	45
Total	150	100

Nota: Instrumento aplicado al personal docente y administrativo

Figura 1
Planeación



Interpretación

En los resultados de la dimensión planeación se observa que el personal docente y administrativo de la USMP, el 50% se encuentra en un nivel alto, el 45% en un nivel medio; mientras que el 5% en un nivel bajo

De lo que se puede concluir que; la mayoría de docentes y administrativos se encuentran entre el nivel medio al nivel alto de la dimensión evaluada, es decir, elaboran su plan de trabajo, cumplen con dar a conocer la visión y misión de la universidad, cumplen con las actividades, proponen planes estratégicos y analizan el modelo de gestión de la universidad

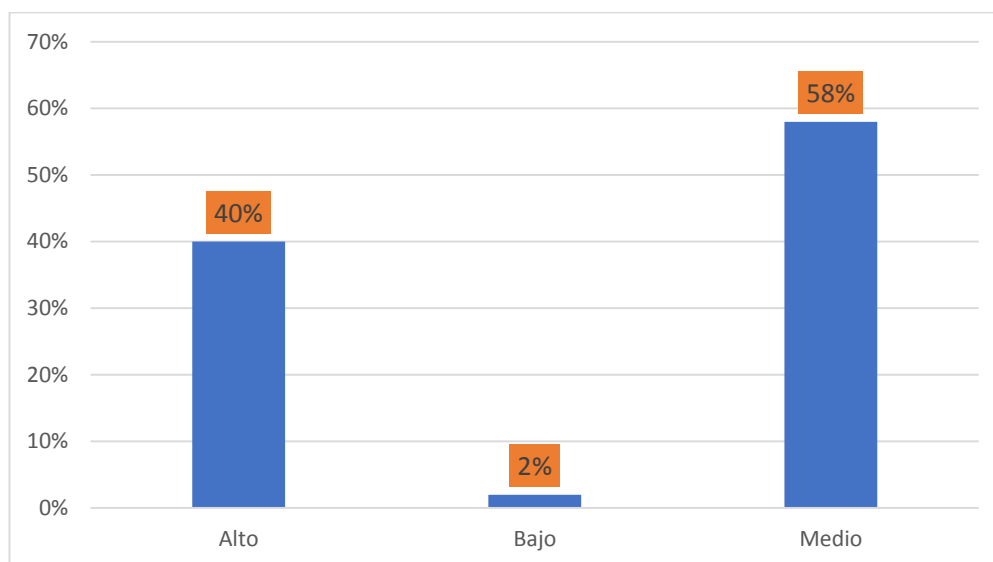
Tabla 4

Organización

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	60	40
Bajo	3	2
Medio	87	58
Total	150	100

Nota: Instrumento aplicado al personal docente y administrativo**Figura 2**

Organización



Interpretación

En los resultados de la dimensión organización; se observa que el personal docente y administrativo de la USMP, el 58% se encuentra en un nivel medio, el 40% en nivel alto; mientras que el 2% en un nivel bajo

De lo que se puede concluir que; la mayoría (58%) de docentes y administrativo se encuentran en un nivel medio de la dimensión organización, es decir, tienen una estructura basada en la misión, visión, objetivos y actividades; cada docente cuenta con competencias según el perfil y se encuentran asignados en el cuadro de horas en la cantidad de necesaria para cada actividad tanto en número de docentes y autoridades.

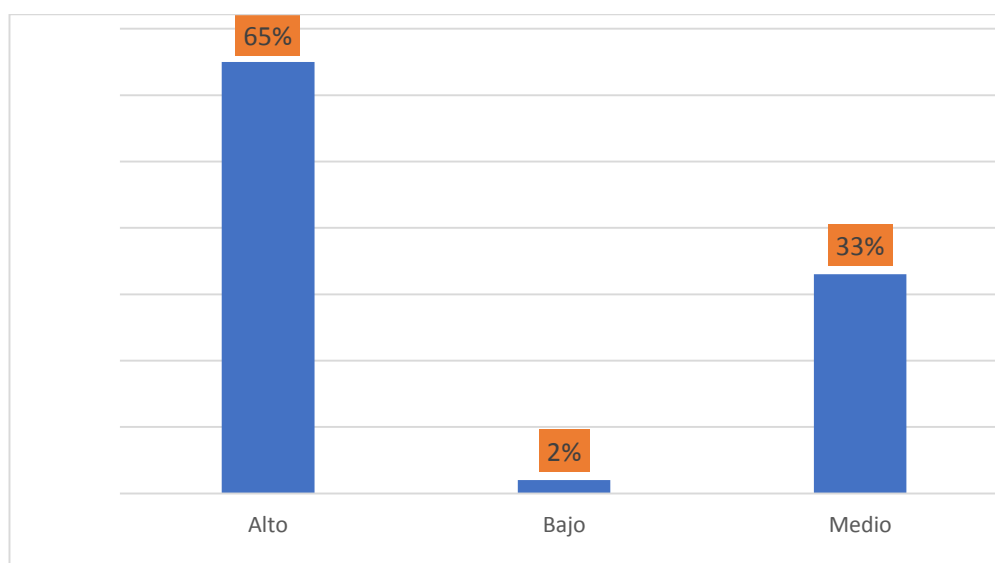
Tabla 5

Dirección

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	97	65
Bajo	03	2
Medio	50	33
Total	150	100

Nota: Instrumento aplicado al personal docente y administrativo**Figura 3**

Dirección



Interpretación

En los resultados de la dimensión dirección; se observa que el personal docente y administrativos de la USMP, el 65% se encuentra en un nivel alto, el 33% en nivel medio; mientras que el 2% en un nivel bajo

De lo que se puede concluir que; la mayoría (65%) de docentes y administrativos se encuentran en un nivel alto en la dimensión dirección, es decir, los docentes conocen los documentos normativos, la universidad cuenta con mecanismos y normas de capacitación, indicción, formación y evaluación del personal, así como con programas relacionados con el puesto que desempeñe el docente.

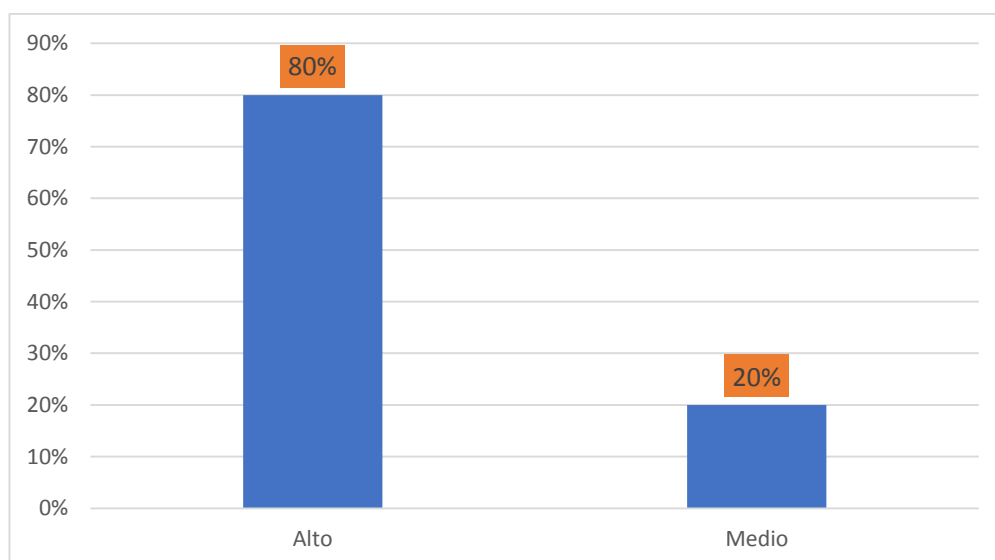
Tabla 6

Control

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	120	80
Medio	30	20
Total	150	100

Nota: Instrumento aplicado al personal docente y administrativo**Figura 4**

Control



Interpretación

En los resultados de la dimensión control; se observa que el personal docente y administrativo de la USMP, el 80% se encuentra en un nivel alto; mientras que el 20% en un nivel medio

De lo que se puede concluir que; la mayoría (80%) de docentes y administrativo se encuentran en un nivel alto en la dimensión control, es decir, periódicamente se le mide su prestación de servicios en la gestión, el desempeño laboral en la institución, las necesidades en función al presupuesto, se realiza la administración de los recursos con los que cuenta la universidad

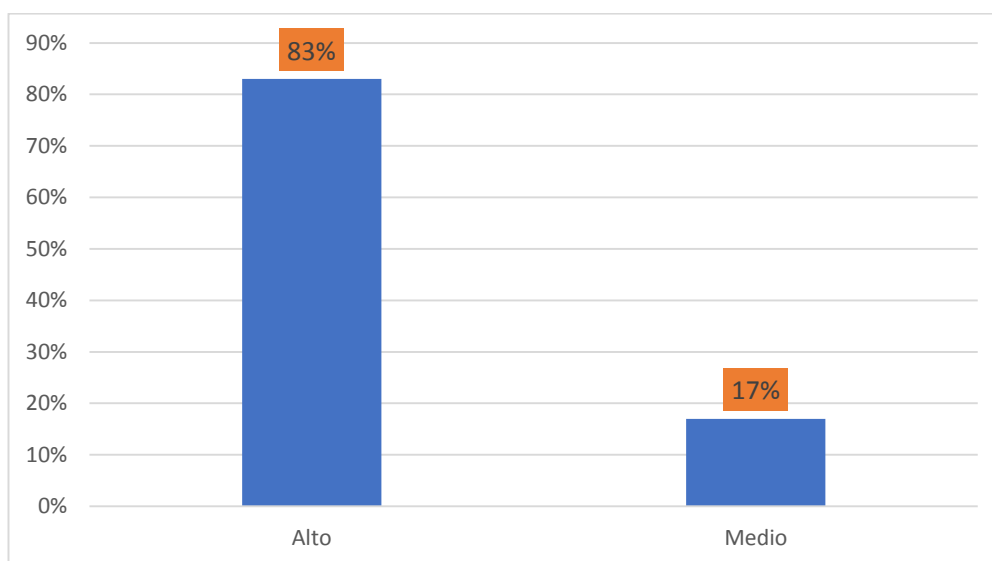
Tabla 7

Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	125	83
Medio	25	17
Total	150	100.0

Nota: Instrumento aplicado al personal docente y administrativo**Figura 5**

Liderazgo



Interpretación

En los resultados de la dimensión liderazgo; se observa que el personal docente y administrativo de la USMP, el 83% se encuentra en un nivel alto; mientras que el 17% en un nivel medio

De lo que se puede concluir que; la mayoría (83%) de docentes y administrativo se encuentran en un nivel alto en la dimensión liderazgo, es decir, los docentes y administrativo se muestran satisfechos con la gestión que realiza el personal directivo de la universidad ya que existe una estimulación por parte de los directivos hacia los trabajadores de la universidad.

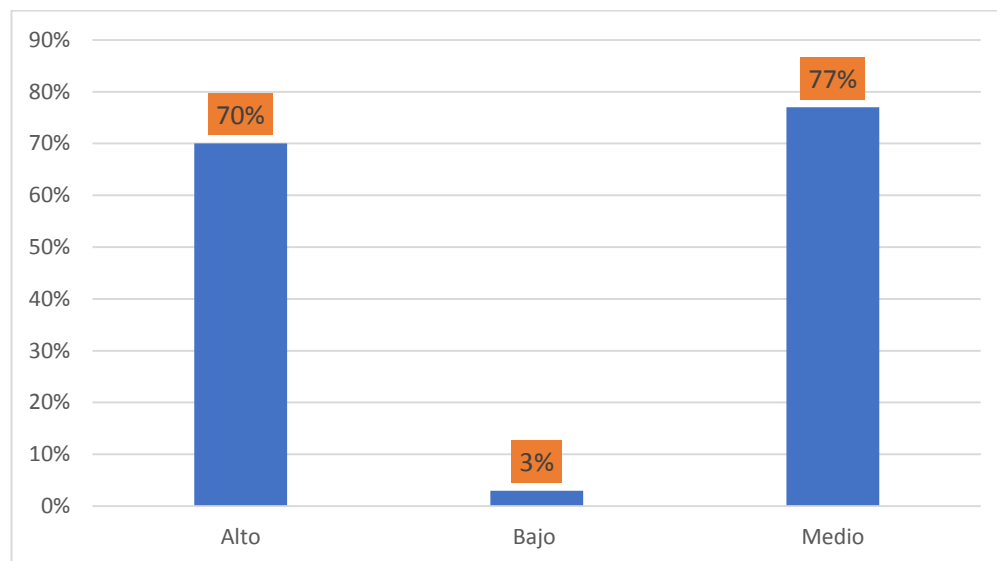
Tabla 8

Variable gestión gerencial

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	105	70
Bajo	5	03
Medio	40	77
Total	150	100.0

Nota: Instrumento aplicado al personal docente y administrativo**Figura 6**

Variable Gestión gerencial



Interpretación

En los resultados de la variable gestión gerencial; se observa que el personal docente y administrativo de la USMP, el 77% se encuentra en un nivel medio, el 70 % en un nivel alto; mientras que el 3% en un nivel bajo.

De lo que se puede concluir que; la mayoría del personal docente y administrativo de la universidad San Martín de Porres manifestó que la gestión gerencial que se viene desarrollando en la universidad se encuentra entre un nivel alto y un nivel medio, es decir, la gestión gerencial se estaría desarrollando de forma eficiente.

4.1.2. Resultados Variable Desempeño Organizacional

Tabla 9

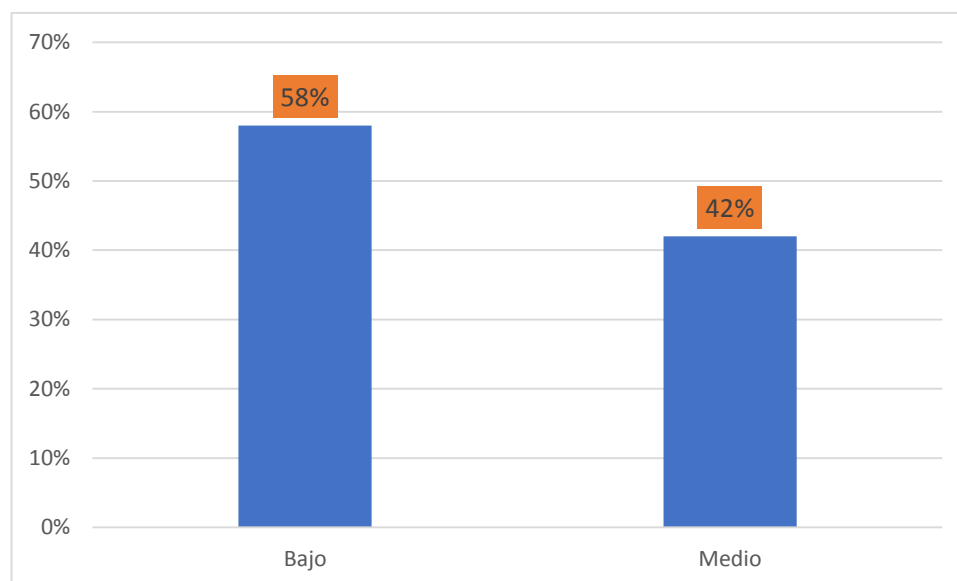
Capacidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	87	58
Medio	63	42
Total	150	100.0

Nota: Instrumento aplicado al personal docente y administrativo

Figura 7

Capacidad



Interpretación

En los resultados de la dimensión capacidad; se observa que el personal docente y administrativo de la USMP, el 78% se encuentra en un nivel bajo; mientras que el 22% en un nivel medio.

De lo que se puede concluir que; la mayoría (588%) del personal docente y administrativo de la USMP; se encuentran en un nivel bajo en la dimensión evaluada, es decir, no se conocen los logros de otras áreas de organización, no recomiendan la organización un buen lugar para trabajar, se no se alcanza la calidad de vida laboral, no se realiza una buena evaluación, no hay una buena administración de los recursos, muchos docentes no se sienten comprometidos con la organización, no se vienen mejorando continuamente los métodos de trabajo.

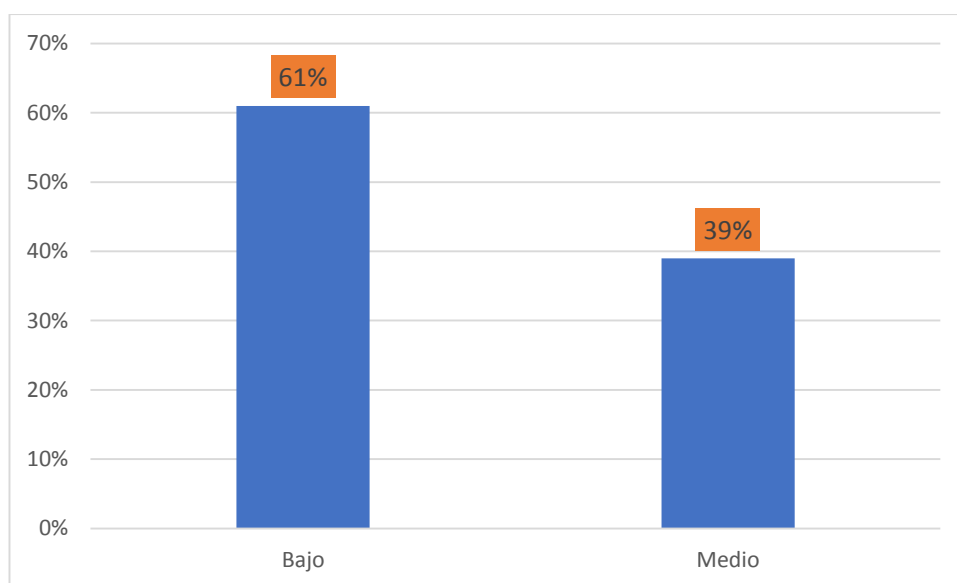
Tabla 10

Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	92	61
Medio	58	39
Total	150	100.0

Fuente: Instrumento aplicado al personal docente y administrativo**Figura 8**

Motivación



Interpretación

En los resultados de la dimensión motivación; se observa que el personal docente y administrativo de la USMP, el 61% se encuentra en un nivel bajo, el 39% en un nivel medio

De lo que se puede concluir que; la mayoría (61%) del personal docente y administrativo de la universidad San Martín de Porres se encuentra en un nivel bajo de motivación, es decir, no se sienten satisfechos con los reconocimientos que reciben, la organización no celebra los logros de aprendizaje, no se reconoce los logros del trabajo realizado, los docentes no se sienten motivados por la gestión de la organización al reconocer los logros de desempeño de ellos docentes.

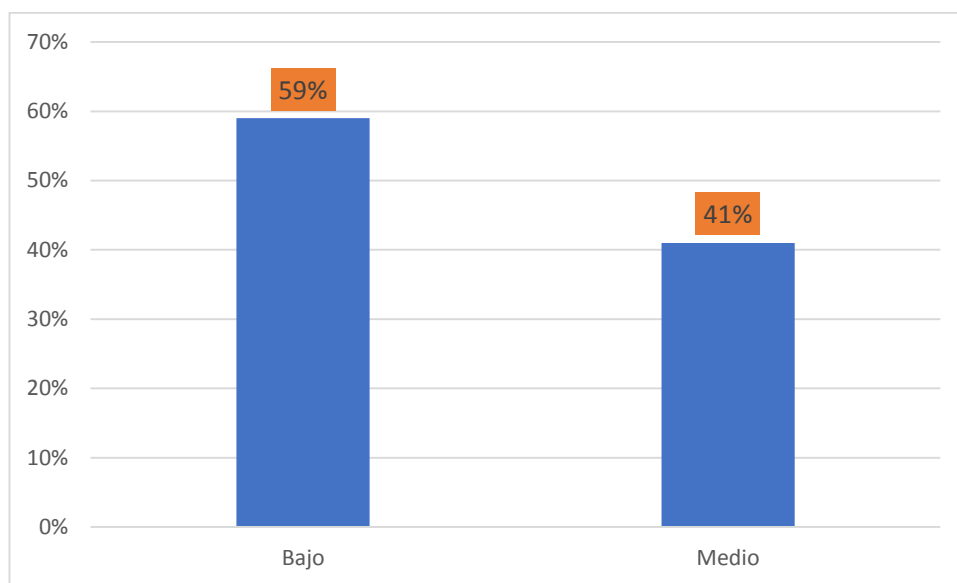
Tabla 11

Entorno externo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	89	59
Medio	61	41
Total	150	100.0

Nota: Instrumento aplicado al personal docente y administrativo**Figura 9**

Entorno externo



Interpretación

En los resultados de la dimensión entorno externo; se observa que el personal docente y administrativo de la USMP, el 59% se encuentra en un nivel bajo, el 41% en un nivel medio

De lo que se puede concluir que; la mayoría (59%) del personal docente y administrativo de la universidad San Martín de Porres se encuentra en un nivel bajo en relación al entorno externo de la universidad, es decir, el lugar de trabajo físicamente no es cómodo, no existe un área para descansar en las horas libres, se tiene poco acceso a los recursos y equipos de la universidad.

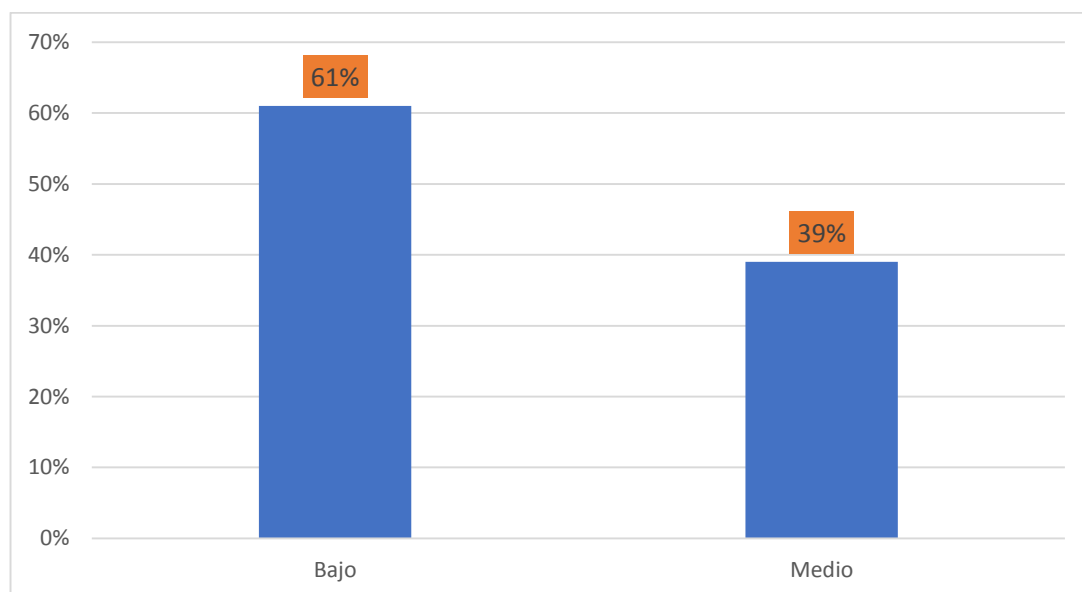
Tabla 12

Variable desempeño organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	92	61
Medio	58	39
Total	150	100.0

Nota: Instrumento aplicado al personal docente y administrativo**Figura 10**

Desempeño organizacional



Interpretación

En los resultados de la medición del desempeño organizacional; se observa que; el 61% de los docentes y administrativo de la USMP evaluó en un nivel bajo el desempeño; mentas que el 39% lo evaluó en un nivel medio.

De los resultados se puede deducir que la mayoría (61%) de los docentes y administrativo de la USMP manifiesta que el desempeño se encuentra en un nivel bajo, es decir, no existiría una buena capacidad de organización, no hay una buena motivación y el ambiente externo no es el adecuado.

4.2. Contrastación de Hipostasis: Tablas Cruzadas

Tabla 13

Gestión y Desempeño

		Desempeño			
		Bajo	Medio	Total	
Gestión	Alto	Fi	1	0	1
		%	0.7	0,0%	0,7%
	Medio	Fi	39	8	47
		%	26%	5,3%	31,3%
	Baja	Fi	65	37	102
		%	43%	25%	68%
Total	Fi	105	45	150	
	%	69.7%	30%	100%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	5,885 ^a	2	,043
Razón de verosimilitud	6,469	2	,037
N de casos válidos	150		

Interpretación

Al evaluar los resultados sobre la gestión y desempeño se observa que; el 43% de docentes y personal administrativo que presentan un bajo nivel de desempeño a la vez presentan un bajo nivel de gestión

El nivel que se alcanzado de significancia que, del 0.43, menor a 0.05 de ello se puede concluir que la gestión gerencial influye en el desempeño organizacional

Tabla 14

Planeación y Desempeño organizacional

		Desempeño			Total
			Bajo	Medio	
Planeación	Alto	Fi	49	26	75
		%	32,7%	17,3%	50%
	Medio	Fi	50	18	68
		%	33,3%	12,3%	45,5%
	Bajo	Fi	5	2	7
		%	3,3%	1,2%	4,5%
Total	Fi	104	46	150	
	%	69,3%	30,7%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	1,110 ^a	2	,041
Razón de verosimilitud	1,112	2	,572
Casos válidos	150		

Interpretación

Al evaluar los resultados sobre la planeación y desempeño organizacional; se observa que el 33.3% que se encuentra en un nivel bajo de desempeño al mismo tiempo presentan un nivel medio de planeación

El nivel de significancia alcanzado fue de 0.41, menor a 0.05 de lo que se puede concluir que la planeación influye en el desempeño organizacional

Tabla 15

Organización y Desempeño

		Desempeño			Total
		Bajo	Medio		
Organización	Alto	Fi	45	17	62
		%	30%	11,3%	41,3%
	Medio	Fi	58	26	84
		%	38,7%	17,3%	56%
	Bajo	Fi	2	2	4
		%	1,3%	1,3%	2,7%
Total	Fi	105	45	150	
	%	70%	30%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	,924 ^a	2	,047
Razón de verosimilitud	,867	2	,645
N de casos válidos	150		

Interpretación

Al evaluar los resultados sobre organización y desempeño; observa que el 38.7% que tienen un nivel bajo de desempeño al mismo tiempo presentan un nivel medio de organización

El nivel de significancia es de 0.047, inferior a 0.05 por lo que se concluye que la organización influye en el desempeño organizacional

Tabla 16
Dirección y Desempeño

		Desempeño			
		Bajo	Medio	Total	
Dirección	Alto	Fi	67	31	98
		%	45%	21%	66%
	Medio	Fi	33	15	48
		%	22%	10%	32%
	Bajo	Fi	4	0	4
		%	2%	0,0%	2%
Total		Fi	104	46	150
		%	69%	31%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	2,255 ^a	2	,321
Razón de verosimilitud	3,695	2	,155
N de casos válidos	150		

Interpretación

Al evaluar los resultados sobre dirección y desempeño; observa que el 45% que presentan un nivel bajo de desempeño al mismo tiempo presentan un nivel alto de dirección

El nivel de significancia es de 0.321, mayor a 0.05 por lo que se concluye que la dirección no influye en el desempeño organizacional

Tabla 17

Control y Desempeño

				Desempeño		Total
				Bajo	Medio	
Control	Alto	Fi	86	34	120	
		%	57%	23%	80%	
	Medio	Fi	18	12	30	
		%	12%	8%	20%	
Total		Fi	104	46	150	
		%	69%	31%	100,0%	

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	1,226 ^a	1	,266
Razón de verosimilitud	1,189	1	,273
N de casos válidos	150		

Interpretación

Al evaluar los resultados sobre control y desempeño; observa que el 57, % que presentan un nivel bajo de desempeño al mismo tiempo presentan un nivel alto de control

El nivel de significancia es de 0.266, mayor a 0.05 por lo que se puede concluir que el control no influye en el desempeño organizacional

Tabla 18

Liderazgo y desempeño

		Desempeño			
		Bajo	Medio	Total	
Liderazgo	Alto	Fi	92	33	125
		%	61, %	22%	83%
	Medio	Fi	15	10	25
		%	10%	7%	17%
	Total	Fi	107	43	150
		%	71%	29%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	2,258 _a	2	,324
Razón de verosimilitud	3,698	2	,158
N de casos válidos	150		

Interpretación

Al evaluar los resultados sobre liderazgo y desempeño; observa que el 61% que presentan un bajo nivel de desempeño al mismo tiempo presentan un nivel alto de liderazgo

El nivel de significancia es de 0.324, mayor a 0.05 por lo que se concluye que el liderazgo no influye en el desempeño organizacional

4.3. Discusión de resultados

En la presente investigación se trató de dar a conocer la influencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional, estudio realizado en la Universidad San Martín de Porres Filial Sur de la ciudad de Arequipa; ya que el estudio y medición de ambas variables guardan una relación entre sí, es decir, los sistemas de control gerencial se relacionan de forma directa con el desempeño organizacional en el cumplimiento de sus metas y objetivos por alcanzar en una empresa y/o institución; desempeñando el rol de mejorar la comunicación entre sus integrantes y mejorar el rendimiento en el trabajo.

Al culminar el presente estudio se alcanzó los siguientes resultados:

En los resultados obtenidos de la variable gestión empresarial; en el personal docente de la USMP, el 77% se encuentra en un nivel medio, el 70 % en un nivel alto; mientras que el 3% en un nivel bajo.

En los resultados de la medición de la variable desempeño organizacional; el 61% de los docentes de la USMP evaluó en un nivel bajo el desempeño; mientras que el 39% lo evaluó en un nivel medio.

En los resultados de la medición de los objetivos e hipótesis fue el siguiente:

En el objetivo general e hipótesis general; el 43. % de docentes que presentaron un bajo nivel de desempeño organizacional a la vez presentan un bajo nivel de gestión gerencial; alcanzando un nivel de significancia que, del 0.43, menor a 0.05 de ello se puede concluir que la gestión gerencial influye en el desempeño organizacional.

En los objetivos específicos e hipótesis específicas se alcanzó los siguientes resultados

En el objetivo específico e hipótesis específica; el 33.3% de los docentes y personal administrativo que presentan en un nivel bajo de desempeño organizacional al mismo tiempo presentan un nivel medio de planeación; alcanzando un nivel de significancia alcanzado fue de 0.41, menor a 0.05 de lo que se puede concluir que la planeación influye en el desempeño organizacional

En el objetivo específico e hipótesis específica; el 38.7% de docentes y personal administrativo que presentan un nivel bajo de desempeño organizacional al mismo tiempo presentan un nivel medio de organización; alcanzando un nivel de significancia es de 0.047, inferior a 0.05 de lo que se puede concluir que la organización influye en el desempeño organizacional

En el objetivo específico e hipótesis específica; el 45% de docentes y personal administrativo que presentan un nivel bajo de desempeño organizacional al mismo tiempo presentan un nivel alto de dirección; alcanzando un nivel de significancia es de 0.321, mayor a 0.05 por lo que se concluye que la dirección no influye en el desempeño organizacional

En el objetivo específico e hipótesis específica; el 57% de docentes y personal administrativo que presentan un nivel bajo de desempeño organizacional al mismo tiempo presentan un nivel alto de control; alcanzando un nivel de significancia es de 0.266, mayor a 0.05 de lo que se concluye que el control no influye en el desempeño organizacional

En el objetivo específico e hipótesis específica; que el 61% de docentes y personal administrativo que presentan un bajo nivel de desempeño organizacional al mismo tiempo presentan un nivel alto de liderazgo; alcanzando un nivel de significancia es de 0.324, mayor a 0.05 de lo que se concluye que el liderazgo no influye en el desempeño organizacional

Al comparar los resultados obtenidos en nuestra investigación con los resultados de los antecedentes se llegó a lo siguiente:

Cánepa V. (2011) en la tesis; Gestión gerencial y la pérdida de la certificación fairtrade en la asociación de recolectores orgánicos de La Nuez Amazónica del Perú del departamento de Madre de Dios; llegando a la conclusión que existe una influencia negativa entre la gestión gerencial y la pérdida de la certificación Fairtrade; al comparar con el resultado de nuestra investigación se concluye existe una diferencia significativa en la influencia que ejerce la variable gestión gerencial y que en el antecedente que se tomó tuvo una influencia negativa y en nuestra investigación una influencia positiva en la variable dependiente

Guzmán B. (2018); en la tesis *Influencia de la gestión gerencial sobre el clima laboral en el restaurante Chilis – Piura*; concluyendo que la gestión gerencial trasgrede positivamente en el desarrollo del clima institucional y laboral; al comparar este resultado con que se obtuvo en nuestra investigación en ambos resultados la variable gestión gerencial tuvo una influencia positiva sobre la variable dependiente, por lo tanto existiría una similitud en los resultados; en ambas investigaciones la variable gestión gerencial influye en alguna medida en el desenvolviendo a la variable dependiente

Moreno M. (2017) *Relación entre la gestión gerencial y la calidad de servicios de salud en la Red de Salud Otuzco*; llegando a la conclusión que; existe relación positiva alta entre la gestión gerencial y la calidad de servicio de salud; al comparar este resultado con que se obtuvo en nuestra investigación en ambos resultados la variable gestión gerencial; existe una similitud en los resultados obtenidos de relación entre la variable independiente con la variable dependiente, es decir, la gestión gerencial influye y/o está en relación con la variable desempeño organizacional y la calidad de servicio de salud.

Oré (2017), en la investigación; *Gestión y desempeño del centro de salud del pueblo joven independencia del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa*; llegando a la conclusión de la existencia de un grado de correlación entre la gestión y el desempeño organizacional, el cual se viene dando en un nivel regular a malo (90%), Asimismo significativo en las diferentes dimensiones evaluadas.

De la discusión de los resultados realizada se puede concluir que ante basándonos en lo que manifiesta Pávez (2000), Koontz y Weihrich que manifestó que si se desarrolla una buena gestión gerencial en una empresa y/o institución se podrá alcanzar los objetivos y metas propuestas lo que permitirá fortalecer el desempeño de una organización; para ello según lo que sostiene Bernárdez (2007) que haya un bien desempeño organizacional se tiene que desarrollar buenas relaciones en las diferentes áreas con lo que se lograra que cada actividad que se tenga que desarrollar dentro de la organización les permita alcanzar las metas

organizacionales de manera más efectiva; pero todo esto acompañado de una buena gestión gerencial.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Existe influencia entre la gestión gerencial y desempeño organizacional; ya que el 43% del personal docente y personal administrativo de la Universidad San Martín de Porres que presentan un bajo nivel de desempeño a la vez presentan un bajo nivel de gestión. Por lo tanto; la gestión gerencial influye en el desempeño organizacional

Segunda: Existe influencia entre la planeación y desempeño organizacional; ya que el 33% del personal docente y personal administrativo de la Universidad San Martín de Porres; que se encuentra en un nivel bajo de desempeño al mismo tiempo presentan un nivel medio de planeación; por lo tanto, la planeación influye en el desempeño organizacional.

- Tercera:** Existe influencia entre la organización en el desempeño organizacional; el 38.7% del personal docente y personal administrativo de la Universidad San Martín de Porres; que tienen un nivel bajo de desempeño al mismo tiempo presentan un nivel medio de organización; por lo tanto, la organización influye en el desempeño organizacional
- Cuarta:** Existe influencia entre la dirección y el desempeño organizacional; el 57% del personal docente y personal administrativo de la Universidad San Martín de Porres; que presentan un nivel bajo de desempeño organizacional al mismo tiempo presentan un nivel alto de control; por lo tanto, el control no influye en el desempeño organizacional
- Quinta:** No existe influencia entre el liderazgo en el desempeño organizacional; ya que el 61% del personal docente y personal administrativo de la Universidad San Martín de Porres; que presentan un bajo nivel de desempeño al mismo tiempo presentan un nivel alto de liderazgo; por lo tanto, el liderazgo no influye en el desempeño organizacional

5.2. Recomendaciones

- Primera:** Se sugiere al personal directivo de la Universidad San Martín de Porres filial Sur Arequipa; aplicar una buena gestión gerencial en la Universidad ya que, al ser una sede de la ciudad de Lima, es necesario el desarrollo de estrategias y políticas gerenciales las cuales conlleven a la universidad al nivel más alto a través de un plan de acciones y alcanzar las metas y objetivos propuestos
- Segunda:** Se sugiere al personal administrativo y docente de la Universidad San Martín de Porres filial Sur Arequipa; trabajar en equipo, independientemente de las labores que desempeñen cada uno de ellos con lo que se podrá alcanzar el buen desempeño organizacional
- Tercera:** Se sugiere al personal directivo de la Universidad San Martín de Porres filial Sur Arequipa; mantener buenas relaciones entre el personal docente y administrativo y las distintas áreas de la organización de esta manera se logrará alcanzar las metas de la organización
- Cuarta:** Se sugiere al personal directivo, docente y administrativo de la Universidad San Martín de Porres filial Sur Arequipa; evaluar cada uno de las dimensiones de la variable gestión gerencial y desempeño organizacional en el desarrollo de las actividades que cada uno de ellos le compete.

BIBLIOGRAFIA

- Bernandez M. (2007). Desempeño organiacional: Conceptos y herramientas para la mejora, creacion e incubacion de nuevos organizacikones . Madrid: Bloomintgon, Global Business.
- Cánepa V. (2011). Gestión gerencial y la pérdida de la certificación fairtrade en la asociación de recolectores orgánicos de La Nuez Amazónica del Perú del departamento de Madre de Dios. Madre de Dios- Perú.
- Cantillo, J. (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. Sincelejo, Colombia.: Universidad Nacional de Colombia.
- Castro menciono a Yuk y North. (2007). El liderazgo . Bogota Colombia .
- Chiavenato. (2008). gewstion del talento humano . MCGraw Hill Interamericana .
- Coaquira T:. (2017). Propuesta de un modelo para la optimización del desempeño organizacional en la Universidad Peruana Unión; . Perú.
- Crosby. (1998). Definiciones de gerencia y sistemas de información. Lima, Peru.
- Del Valle Jair. (2016). Modelo Asociativo entre Factores Determinantes del Desempeño Organizacional y la Satisfacción de los Públicos en Instituciones Educativas. Nuevo león Mexico : Universidad de Montemorelos.
- Díaz Jaimes y Ortiz Pimiento. (2012). Revision de modelos de madurez, estrategia de evaluacion del desempeño para la empresa de Manufactura. Lima, Perú: UIS Ingeniria.

- Fernandez Guzzo y macado do nascimento L.F. (2013). Practicas ambientales y desempeño organizacional. Rio de Janeiro Brasil : Estudios y perspectivas en turismo.
- García Máñez,. (2010). Las interrelaciones de la cultura organizacional y el componente de la estrategia del modelo estrategico . Buenos Aires : Martinez.
- Gutierrez. (2011). La gestion empresarial . Lima Peru.
- Guzman B. (2018). Influencia de la gestión gerencial sobre el clima laboral en el restaurante Chilis – Piura;. Piura Perú.
- Hernandez, Fernandez Sampieri . (2006). INvestigacion Cientica . Mexico : Mc Graw Hil.
- Hidalgo, k. (2012). DEsarrollo organizacional de una cooperativa de trabajo asociado y su impicancia en sus estudiantes y docentes . Universidad de Vasco España .
- Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden y Montalván . (2002). Evaluacion organizacional, marco para mejorar el desempeño. Washington. Estados Unidos: Banco Interamericano de desarrollo.
- Martinez, M. y. (2016). Propuesta de mejoramiento en la gestión administrativa, en cuanto al bienestar de los funcionarios y clima laboral, en la secretaría de la hacienda de la gobernación de Casanare, Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Colombia. Bogota Colombia .

- Mejia S. (2012). Evolucion del desempeño con el enfoque en las competencias laborales . Guatemala : Universidad Rafael Landivar .
- Mena C. (2017). Modelo de gestión gerencial para la empresa Neoauto de la ciudad de Quito y el desempeño laboral. Quito Ecuador .
- Moreno :. (2017). Relación entre la gestión gerencial y la calidad de servicios de salud en la Red de Salud Otuzco. Cuzco Perú.
- Oré M. (2017). Gestión y desempeño del centro de salud del pueblo joven independencia del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa. Arequipa.
- Pávez, Koontz y Weihrich . (2000). Gestion gerencial . Barcelona, España: Omega .
- Perdomo, Jesús y González, Javier. (julio- diciembre, de 2004). Medición de la gestión de la calidad total: una revisión de la literatura. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/205/20502805.pdf>
- Ponce. (2011). Fundamentos de gestion empresarial . Barcelona España : Mc Graw -Hill Interamericana .
- Ramirez y Martinez. (2004). Desempeño organiacional en la empresa. Lima Perú.
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S. y Johnson, G. . (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. . Journal of Management, 35(3), 718- 804. doi:10.1177/0149206308330560.
- Saracho J.M. (2011). Talento organizacional . Santiago de Chile: Ril.

Vasquez S. (2017). Desempeño organizacional y la satisfacción del cliente interno en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas – Región Loreto- Perú. Amazinas Perú.

Vasquez S. (2017). Desempeño organizacional y la satisfacción del cliente interno en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas – Región Loreto- Perú. Loreto Perú.

Vasquez, G. (2015). Análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la Microempresa Artesanal Mecánica Industrial Y Automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil Ecuador.

Yamakawa Tsuja, P. y Ostos Mariño, J. (2011). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. Universidad y Empresa.