

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la
Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes**

Para optar : **El Grado Académico de Maestro en
Administración, Mención: Gestión de
Proyectos**

Autor : **Bach. Sandro Enrique Ruiz Bustamante**

Asesor : **Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo**

**Línea de
Investigación
Institucional** : **Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos**

**Fecha de Inicio
/termino** : **Agosto a diciembre 2019**

Huancayo – Perú

2022

JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Dr. Aguedo Alvirio Bejar Mormontoy
Presidente



Mg. Jorge Pachas Guillen
Miembro



Dr. Eldarico Inocencio Aguado Riveros
Miembro



Dra. Beatriz Quinde Castillo



Dra. Melva Isabel Torres Donayre
Secretaria Académica

ASESOR

Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo

DEDICATORIA

A mis padres Hugo (QEPD) y Yolanda, a mi familia esposa Marlene, hijas Aslesha y Fernanda, por ser motores que impulsan mi camino día a día.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Maestría en Administración con
mención en Gestión de Proyectos de la Universidad
Peruana Los Andes por sus enseñanzas y apoyo
desinteresado

Sandro Enrique.

CONTENIDO

CARATULA.....	i
JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	ii
ASESOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Delimitación del problema	28
1.2.1. Delimitación espacial	28
1.2.2. Delimitación temporal	28
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática	28
1.3. Formulación del problema.....	29
1.3.1.1. Problema general	29
1.3.2. Problemas específicos	29
1.4. Justificación.....	30
1.4.1. Justificación social	30
1.4.2. Justificación teórica	32

1.4.3. Justificación practica.....	34
1.5. Objetivos.....	36
1.5.1. Objetivo general.....	36
1.5.2. Objetivos específicos	36
CAPÍTULO II.....	38
MARCO TEÓRICO.....	38
2.1. Antecedentes.....	38
2.1.1. Nacionales.....	38
2.1.2. Internacionales	42
2.2. Bases teóricas o científicas	47
2.2.1. Clima organizacional	47
2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral.....	76
CAPÍTULO III.....	84
HIPOTESIS.....	85
3.1. Hipótesis general	85
3.2. Hipótesis específicas	85
3.3. Variables.....	86
3.3.1. Variable X1	86
3.3.2. Variable X2:.....	86
3.3.3. Definición conceptual de la variable.....	87
3.3.4. Definición operacional de la variable	87
3.3.5. Operacionalización de la Variable	88
CAPÍTULO IV.....	90
METODOLOGÍA	91
4.1. Método de investigación.....	91

4.1.1. Método General	91
4.1.2. Método específico	91
4.2. Tipo de Investigación	91
4.3. Nivel de investigación	92
4.4. Diseño de investigación.....	92
4.5. Lugar y periodo de ejecución	93
4.6. Población y muestra	93
4.6.1. Población.....	93
4.6.2. Muestra	94
4.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	98
4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	100
4.9. Aspectos éticos de la investigación	102
CAPÍTULO V.....	104
RESULTADOS.....	104
5.1. Resultados de la variable X1 y sus dimensiones	104
5.2. Resultados de la variable X2 y sus dimensiones	122
5.3. Contrastación de hipótesis.....	128
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	142
5.1. Discusión de los resultados	142
CONCLUSIONES	154
RECOMENDACIONES.....	156
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	160
ANEXOS	163
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	165
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIO DE LAS VARIABLES.....	168

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	169
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	170
CONSTANCIA DE VALIDACION	174
SOLICITUD DE PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	177
ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.....	178
CONSENTIMIENTO INFORMADO CON FIRMA.....	179
ALFA DE CRONBACH.....	183
FOTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	189

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Delimitación de las variables.</i>	29
Tabla 2 <i>Definición conceptual de las variables.</i>	87
Tabla 3 <i>Definición operativa de las variables.</i>	88
Tabla 4 <i>Operacionalización de las variables.</i>	88
Tabla 5 <i>Extractos de la muestra de la investigación.</i>	95
Tabla 6 <i>Dimensión estructura organizacional del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	105
Tabla 7 <i>Dimensión responsabilidad del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	107
Tabla 8 <i>Dimensión recompensa del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	109
Tabla 9 <i>Dimensión desafío del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	111
Tabla 10 <i>Dimensión cooperación del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	113
Tabla 11 <i>Dimensión relaciones del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	115
Tabla 12 <i>Dimensión estándares del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	117
Tabla 13 <i>Dimensión conflictos del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	119
Tabla 14: <i>Dimensión identidad del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	121

Tabla 15 <i>Dimensión eficiencia del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	123
Tabla 16 <i>Dimensión eficacia del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	125
Tabla 17 <i>Estadístico de contraste hipótesis general.</i>	129
Tabla 18 <i>Estadístico de contraste hipótesis específica 1.</i>	130
Tabla 19 <i>Estadístico de contraste hipótesis específica 2.</i>	132
Tabla 20 <i>Estadístico de contraste hipótesis específica 3.</i>	133
Tabla 21 <i>Estadístico de contraste hipótesis específica 4.</i>	134
Tabla 22 <i>Estadístico de contraste hipótesis específica 5.</i>	136
Tabla 23 <i>Estadístico de contraste hipótesis específica 6.</i>	137
Tabla 24 <i>Estadístico de contraste hipótesis específica 7.</i>	138
Tabla 25 <i>Estadístico de contraste hipótesis específica 8.</i>	139
Tabla 26 <i>Estadístico de contraste hipótesis específica 9.</i>	141

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Árbol de Problemas relacionado al Clima Organizacional en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes 2019.</i>	25
Figura 2 <i>Diagrama de Ishikawa relacionado al Clima Organizacional en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes 2019.</i>	28
Figura 3 <i>Desempeño laboral – vicerrectorado académico de la UPLA.</i>	35
Figura 4 <i>Dimensión estructura organizacional del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	106
Figura 5 <i>Dimensión responsabilidad del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	108
Figura 6 <i>Dimensión recompensa del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	109
Figura 8 <i>Dimensión cooperación del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	113
Figura 9 <i>Dimensión relaciones del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	116
Figura 10 <i>Dimensión estándares del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	117
Figura 11 <i>Dimensión conflictos del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	119
Figura 12 <i>Dimensión identidad del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	121
Figura 13 <i>Dimensión eficiencia del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	125

Figura 14 <i>Dimensión eficacia del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.</i>	126
---	-----

RESUMEN

La presente investigación responde al siguiente problema: ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes?, el objetivo general establecer la relación existente entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, el método general de la investigación fue el científico y el método específico el hipotético-deductivo, el tipo de investigación fue la básica de nivel relacional de diseño no experimental; la población estuvo conformada por 200 docentes, el tipo de muestreo fue dirigido o intencional cuyo tamaño fue de 130 docentes. El principal resultado fue que después de un análisis detallado se tuvo un alto grado de percepción y se evidencia una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, la principal conclusión de esta investigación es que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un valor de chi cuadrado de 19 337; 4 g. l. y un $p < 0.05$ y se recomendó tener mejoras en el diseño organizacional y tener las consideraciones a los planes de mejora continua que conduzcan a un desempeño laboral óptimo.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, docente.

ABSTRACT

The present research responds to the following problem: What is the relationship between the organizational climate and the work performance of the teachers of the Faculty of Engineering of the Universidad Peruana Los Andes, the general objective was to establish the relationship between the organizational climate and the work performance of the teachers of the Faculty of Engineering of the Universidad Peruana Los Andes. The general method of the research was scientific and the specific method was hypothetical-deductive, the type of research was basic relational level of non-experimental design; the population consisted of 200 teachers, the type of sampling was directed or intentional whose size was 130 teachers. The main result was that after a detailed analysis there was a high degree of perception and a significant relationship between organizational climate and teacher performance, the main conclusion of this research is that there is a significant relationship between organizational climate and job performance, with a chi-square value of 19 337; 4 g. l. and a $p < 0.05$ and it was recommended to have improvements in organizational design and to have considerations to continuous improvement plans that lead to optimal job performance.

Key words: organizational culture, work performance, teachers, staff.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. Para obtener los resultados de la investigación se siguió el siguiente orden de la estructura de la investigación, que comprende cinco capítulos.

El primer capítulo contiene los antecedentes problemáticos utilizados para abordar el tema de investigación que es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, luego se establece las delimitaciones, se formula el problema ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes?, del mismo modo se incluye la justificación social, teórica, metodológica y social. Para posteriormente describir los objetivos.

El segundo capítulo contiene la compilación de antecedentes o estado de la cuestión de otras investigaciones que me preceden y luego el aporte bibliográfico que soporta la relación de las variables X1 y X2, permitiendo observar y comprender mejor el panorama temático.

En el tercer capítulo se plantea la hipótesis materia de estudio para luego presentar la matriz de operacionalización como el instrumento que sirve para corroborar la hipótesis a través del cuestionario.

En el cuarto capítulo se explica la metodología; la misma que fue abordada con el método específico hipotético- deductivo, de nivel relacional, cuya población utilizada es de 130 colaboradores. El sistema de medición para el instrumento de recolección de

información es a través del cuestionario estructurado con la escala de Likert y es sometido a la prueba estadística chi cuadrado haciendo uso del sistema SPSS V24 estadístico de la prueba de la hipótesis.

En el quinto capítulo se presentan los resultados de la investigación y el contraste de la hipótesis, para luego hacer la discusión de estos resultados, demostrando la relación e implicancia entre los dos factores.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

(Schein's Theory, E, 2015) manifiesta que el clima organizacional viene a ser un marco de referencia para cada integrante de la organización y proporciona una guía para el código de conducta de las personas en la organización. En muchos casos, el clima es tan obvio que se puede ver a las personas cruzar la puerta de la organización y cambiar su comportamiento.

En la Universidad Peruana Los Andes, la Facultad de Ingeniería está compuesta por directivos, docentes, no docentes y estudiantes. La importancia del clima de una organización ha crecido constantemente desde la década de 1980, y su mantenimiento es necesario para seguir sobreviviendo. Como resultado del tiempo que pasé instruyendo en la Universidad Peruana Los Andes, he ganado una apreciación de la importancia de establecer y emplear un número de diferentes procesos que están conectados e incorporados en las organizaciones universitarias. Hoy en día es significativo en sentido cuantitativo y cualitativo si se considera el trabajo que la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes ha realizado en las áreas de cultura, integración y comunicación. Su propósito es equivalente al de cualquier otra institución educativa. Además de la educación, la toma de decisiones es una tarea adicional. En consecuencia, la estrategia y el plan institucional (Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes, 2017) establecieron los siguientes objetivos en el proyecto: establecer una cultura, una identidad compuesta por todos los estamentos que conviven en la Facultad de Ingeniería, desde sus directivos, docentes, no docentes y estudiantes en toda la región central del Perú. Esta cultura e identidad estará

compuesta por todas las personas que trabajan en la Facultad de Ingeniería. También es necesario que se sientan protegidos y acompañados, porque en algunos casos vienen de ciudades alejadas de sus seres queridos y viven solos. Esto supone un reto más complejo para todos los docentes, ya que la mayor parte de esta cultura está compuesta por adolescentes (recién graduados de secundaria), así como por personas que estudian una segunda carrera universitaria. Un alto grado de rendimiento académico no es suficiente por sí solo. El desarrollo de la sociedad, las relaciones interpersonales, la vinculación de diferentes culturas, se compone de personas que primero se consideran individuos y luego docentes lo que les permite compartir su sentido de pertenencia al lugar, proporcionando actividades académicas y sociales para lograr un clima adecuado. La organización y la persistencia son los secretos del éxito. Tal vez esto sea ahora, lo que nos lleva a creer que, aparte de todo, siempre tenemos en mente nuestra esencia, y la relación humana con la humanidad es crucial. Por estas razones, se ha formulado la presente investigación. Sin embargo, también debemos tener en cuenta que el clima organizacional formada por la interacción continua de los participantes en la organización universitaria también producirá la sensación que tienen los participantes. En este caso, estos docentes expresarán sus opiniones sobre los siguientes aspectos: Los sentimientos e ideas y cómo formaron una cultura dentro de la efacultad de ingeniería que les permite compartir el nuevo clima.

Por esta razón, hasta ahora, la Facultad de Ingeniería ha debilitado el desempeño laboral y ha causado dificultades, por lo que es necesario realizar estudios para encontrar el problema. Finalmente, se considera una propuesta (a ser implementada) para mejorar el clima organizacional de los docentes en las Escuelas Profesionales de Arquitectura, Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, ingeniería de Sistemas y Computación, Ingeniería del

Medio Ambiente y Desarrollo. Alcanzar los objetivos institucionales de la universidad (Plan Estratégico Institucional. Gestión, 2017-2021. Años, 2017). La investigación tiene dos propósitos: el primero es establecer el clima organizacional, y el segundo es hacer sugerencias para mejorar.

La falta de conocimiento del clima organizacional de la facultad de ingeniería como órgano institucional hace que no mejore la interacción entre los principales participantes; estos participantes son: las autoridades, los docentes, los estudiantes y los no docentes, quienes deben fortalecer los temas favorables del clima agradable, Y establecer mejoras en aquellas áreas que exhiben las deficiencias climáticas.

Además, debido a la falta de conocimiento del clima organizacional de la facultad de ingeniería, las unidades académicas no pueden tomar decisiones de desarrollo político y estratégico para promover la cultura organizacional porque forma parte integral de las prácticas de trabajo competitivas y es propicio para lograr los objetivos.

Debido a la globalización y el desarrollo organizacional las modificaciones en el medio ambiente, competitividad, alianzas estratégicas y las organizaciones de educación superior de hoy se enfrentan a nuevos desafíos. Las instituciones superiores o universidades están experimentando condiciones de cambio en términos de innovación, estructura y operación. Las personas involucradas en el trabajo son la esencia y la motivación de los cambios que las organizaciones de educación superior quieren implementar, trabajar y lograr resultados positivos.

(Yamada G. Castro, 2013) mencionó: "La educación superior está comprometida a mejorar la calidad y necesita proporcionar una educación relevante. Por esta razón, es necesario proporcionar servicios de calidad dentro de un buen marco. Organizar una

convivencia armoniosa entre los miembros". Para lograr este objetivo, el comienzo de esta investigación es una condición necesaria para diagnosticar el entorno institucional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA, a fin de mejorar la relación laboral entre los miembros de la unidad académica.

Actualmente, la Facultad de Ingeniería está bajo el proceso de licenciamiento para certificarse. Indicadores del modelo SUNEDU (SUNEDU, 2015) incluyen: 43, 44, 45, 46 y 47; consulte los temas relacionados con el clima organizacional de las unidades académicas, por lo tanto, es necesario llevar a cabo esta investigación, que se convertirá en un cumplimiento de estos estándares. El marco de referencia, y como la mejor manera de indicar nuestra situación, determinar y cumplir con los estándares anteriores que es común en todas las escuelas profesionales de nuestra Facultad y necesario para la UPLA.

En el marco de esta estructura, la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes desprende una cultura que nos corresponde analizar, aclarar y, de ser necesario, mejorar, lo que nos lleva al tema de este estudio. En este sentido, se está cumpliendo con los indicadores de licenciamiento sugeridos por el modelo de Licenciamiento en las Universidades del Perú en el marco del proceso de acreditación de sus escuelas profesionales (SUNEDU, 2015). El indicador No. 47 refleja aspectos específicos relacionados con la cultura organizacional de las unidades académicas, es decir, es necesario establecer el ambiente organizacional de la facultad de ingeniería (en cumplimiento de los estándares de certificación) desde una perspectiva organizacional y normativa. Investigaciones (este es el motivo). Desde que (SUNEDU, 2015) dio a conocer los estándares de licenciamiento para las universidades peruanas, es decir, desde 2015, esta "situación problemática" y necesidad se han reflejado al mismo tiempo.

Dentro de este contexto en la Facultad de Ingeniería se presenta las siguientes situaciones problemáticas:

Situaciones Problemáticas relacionado al Clima Organizacional en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes 2019

Situaciones problemáticas en la facultad de ingeniería

- 1 Se observa una disciplina laboral en relación con las atenciones de los estudiantes de la facultad.
 - 2 El estilo de supervisión que ejerce a los docentes de la facultad no es efectivo por parte de aquellos que tienen la responsabilidad de dicho proceso
 - 3 Las relaciones de amistad y sociales por parte de los directivos que establecen con el personal docente son muy fuertes y no hacen posible un control efectivo
 - 4 Dado que los principios básicos que establece para trabajar juntos como grupo son defectuosos, es inevitable que se conecten problemas adicionales.
 - 5 Un estilo de cambio que ya existe en los métodos y procesos de enseñanza y aprendizaje puede suscitar una variedad de respuestas en los instructores individuales, como el deleite, la resistencia, la frustración y la apatía.
 - 6 Un trabajo predecible y rutinario apela más al sentido de comodidad de los docentes.
 - 7 La institución no les trata adecuadamente y los docentes no tienen la sensación de que la administración les reconozca, los anime y les desafíe en la misma medida
 - 8 Pocas personas son capaces de aportar mucho más y de funcionar como un equipo cuando forman parte de un grupo que persigue un objetivo o un encargo predeterminado.
 - 9 Existen escasos recursos proporcionados a los docentes y no se multiplican falta un ingenio colectivo, ello permite no sortear obstáculos a los docentes que se encuentren desalentados.
 - 10 Están sometidos a muchas exigencias y presiones, lo que no ayuda a mantener su salud mental y restringe el agotamiento emocional que podría llevarlos a la depresión y a las
-

-
- enfermedades psicosomáticas relacionadas con el estrés. Este entorno no ayuda a mantener su salud mental y restringe el agotamiento emocional que podría llevarlos a la depresión.
- 11 El profesorado en su conjunto desprende un aire de desconfianza omnipresente, lo que dificulta un trabajo conjunto eficaz. En consecuencia, la mayoría de los instructores prefieren trabajar solos o incorporar a miembros de un subgrupo concreto.
 - 12 Es difícil pedir ayuda porque no se quiere parecer débil ante los demás. También es difícil corregir los errores porque los que logran resultados exitosos se guardan la receta para sí mismos, y los que no logran resultados exitosos se cierran en una postura defensiva, resistente a cualquier tipo de crítica.
 - 13 La universidad como institución no crece ni mejora como resultado de sus éxitos ni de sus reveses.
 - 14 Los alumnos captan las discrepancias de los docentes y tienen tendencia a favorecer al profesor más permisivo, lo que dificulta aún más el trabajo de los que eligen el difícil camino de la exigencia y el rigor. Los docentes se desautorizan delante de los alumnos, los alumnos perciben estos desacuerdos y los alumnos tienden a favorecer al profesor más permisivo.
 - 15 La interiorización de normas y hábitos en los estudiantes universitarios necesita la cooperación y el apoyo mutuo de los adultos. Si el pésimo ambiente de trabajo hace imposible que estos acuerdos se materialicen, la disciplina de los alumnos es la que se resiente.
 - 16 El acelerado ritmo de vida que llevan los académicos empleados en otras instituciones contribuye a la percepción de que el ambiente organizativo en las universidades es frío y poco afectuoso.
 - 17 Cuando hay elecciones o reuniones académicas, se observa muy poco ánimo y dedicación a la hora de ejecutar adecuadamente los requerimientos de cada evento. Esto se debe a que la gente está preocupada por las tareas que tiene entre manos.
 - 18 El estado de ánimo de un individuo es el factor más importante para determinar su nivel de autodisciplina, productividad y producción creativa.
-

-
- 19 Cuando se emite una disposición por parte de las autoridades, se espera y se obliga a exigir el cumplimiento en alguna medida, al cumplimiento del proyecto de los docentes no realizan dicha disposición por cuenta propia.
-

Según el Estatuto Universitario (2015) de la Universidad Peruana Los Andes, la Facultad de Ingeniería es una unidad académica que forma a los estudiantes para un crecimiento consciente y responsable de la vida, la sociedad y los problemas sociales. Esta formación se da en las ciencias, humanidades y valores. Fomenta la investigación, el desarrollo de sus habilidades sociales y culturales, la divulgación de sus creaciones artísticas, el aumento de la conciencia de las responsabilidades sociales y morales, la promoción de la búsqueda del conocimiento y la mejora de sus carreras; los promueve para que puedan enfrentarse al mundo laboral. Por ello, la Facultad de Ingeniería está compuesta por las siguientes cinco escuelas profesionales: la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas e Informática, la Escuela Profesional de Ingeniería Civil, la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial y la Escuela Profesional de Ingeniería del Medio Ambiente y Desarrollo. Se prioriza la formación de los alumnos en el humanismo para que cultiven su intelecto, mejoren su voluntad, sus capacidades emocionales y su sensibilidad a los valores, tengan autonomía moral, cualidades de liderazgo y una actitud de proactividad. Toda escuela profesional está orientada a la formación de profesionales mediante el uso de diversas formas de tecnología. En esta investigación, se propone al directivo, docentes, no docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes para resolver los problemas relacionados con el desarrollo de la Facultad de Ingeniería. En cuanto al clima organizacional, sus manifestaciones, y la demanda derivada de que ciertas manifestaciones no exhiban un ambiente armónico, se puede considerar que tiene un impacto negativo en la

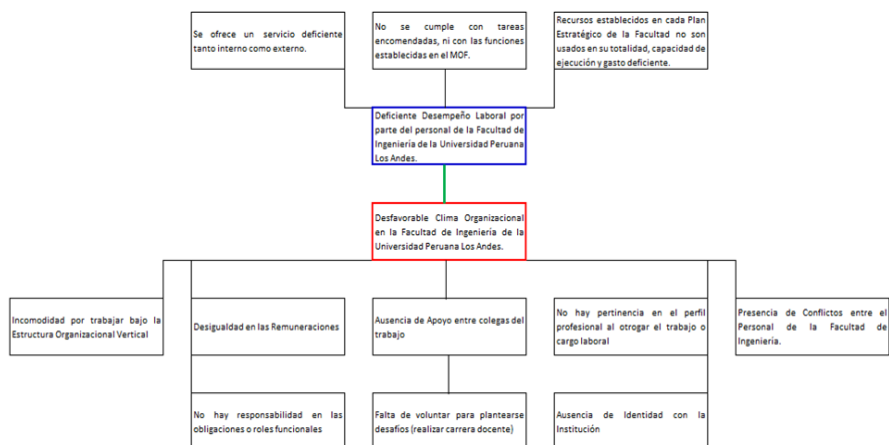
realización de las principales actividades de la organización. Organizaciones académicas, tales como: formación profesional, investigación y proyección social.

Hasta el momento, a pesar de los esfuerzos realizados en las actividades anteriores de la Facultad de Ingeniería, no se han observado grandes logros (especialmente en el campo de la investigación y la proyección social) y algunos aspectos básicos. Al realizar las actividades antes mencionadas (investigación, proyección social), básicamente se puede comprobar: escasez de liderazgo y comunicación, comprensión negativa y superficial de la organización de parte de las personas involucradas en la actividad, falta de compromiso institucional, deslealtad, en fin todos los rasgos de un clima organizacional nada agradable que actualmente en la Facultad de Ingeniería hace indispensable el estudio científico del clima organizacional y realizar mejoras de los puntos débiles y el nacimiento de más rasgos que ayuden a mejorar dicho clima y las actividades básicas primarias en el sistema de estudio.

Todo ello y sus posibilidades se encuentran establecidas en el siguiente diagrama:

Figura 1

Árbol de Problemas relacionado al Clima Organizacional en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes 2019.



Fuente: Elaboración propia

En términos de administración, los involucrados en la facultad de Ingeniería (directivos, docentes y no docentes) mencionaron necesidades de comunicación "diferentes", actividades sociales, etc., por lo que sus puntos de vista sobre la organización de cada uno mencionan que existen estados de relaciones interpersonales en las escuelas profesionales y todos son producto de distintos "puntos de vista" de personas interesadas en la situación del problema.

Por ello, se coloca en la realidad educativa de la Facultad de Ingeniería para brindar soluciones a estas situaciones "negativas", que generan un clima desfavorable y fortalecer las condiciones que ayuden a lograr el desempeño laboral. Y con el fin de lograr el desarrollo organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA y lograr las metas organizacionales. Otro aspecto es que los actuales miembros de la Facultad de Ingeniería (directivos, docentes, no docentes y estudiantes), el modelo de Licencias Universitarias SUNEDU presenta información relacionada con la licencia obtenida y la realización de ciertos indicadores, a pesar de que se ha obtenido la licencia esperada, la cual ha sido utilizada como marco de referencia para el proceso de autoevaluación. El propósito de la certificación de la Facultad de Ingeniería ha verificado ciertos estándares de certificación del modelo, pero no ha cumplido con los estándares, Por ejemplo, uno de ellos mencionó temas de clima organizacional, que literalmente significa: "existir y difundir servicios culturales para que todos los estudiantes participen y se desarrollen" (SUNEDU, 2015).

En consecuencia, los miembros de los comités internos de acreditación de las escuelas profesionales y el personal directivo de la escuela de ingeniería consideraron oportuno proponer propuestas que pudieran mejorar la situación anterior; pero, a la fecha no se han manifestado mejoras ni mucho menos de definir bajo que marco teórico los temas de

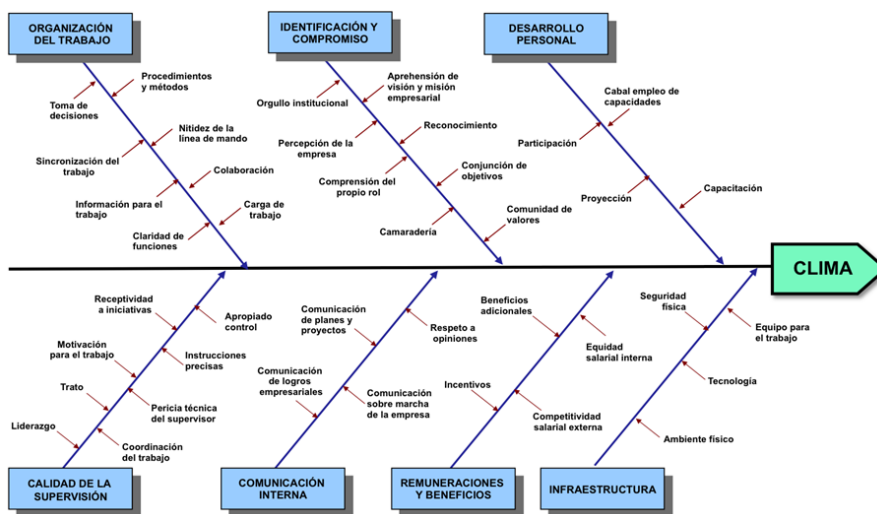
clima organizacional tratar, se da la necesidad de identificar y, en última instancia, mejorar la felicidad para mejorar el desempeño laboral es el tema de esta investigación. Asimismo, en el proceso previo a la realización de preguntas y revisión bibliográfica, se ha comprobado la importancia del clima organizacional, y en nuestro entorno existe cierto grado de desconocimiento sobre los siguientes aspectos y la importancia de: la formación profesional de los Estudiantes; y otros grupos de interés en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana los Andes.

Todo lo anterior nos hizo sentirnos impotentes, dolidos por el fracaso de la organización universitaria, y motivó a los docentes, dificultando incluso el levantarse por la mañana para ir a clase. Cuando haya defectos en el entorno organizacional, operaremos al nivel más bajo de cumplimiento y tomaremos otras opciones laborales en cualquier circunstancia para hacer felices a los docentes.

Es por estas razones que algunos de los indicadores de mal tiempo en la universidad (observar la desgana de los docentes y todo lo que juega un papel en la vida universitaria), inciden en el desempeño de los docentes, provocando una disminución de la motivación laboral. No se esfuerzan por preparar y mejorar sus asignaturas, ni se forman, planifican, ejecutan actividades y desarrollan materiales didácticos para la docencia. Así también respecto a actividades deportivas, celebraciones culturales y sociales, generalmente no participan en actividades culturales académicas. En resumen, toda situación que se presenta en el clima organizacional está relacionada con el desempeño laboral de la Facultad, la visualización de este gráfico ayuda a definir y formular preguntas

Figura 2

Diagrama de Ishikawa relacionado al Clima Organizacional en la Facultad de Ingeniería UPLA 2019.



Fuente: Elaboración propia

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

El lugar en el cual se desarrollará la investigación es la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

1.2.2. Delimitación temporal

El trabajo se está realizando según los análisis del periodo 2019.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

La investigación se realizará haciendo el uso de estudio de acuerdo a las variables.

Tabla 1 *Delimitación de las variables.*

VARIABLE X1	VARIABLE X2
Desempeño Laboral	Clima Organizacional

1.3. Formulación del problema

Producto de estas situaciones problemáticas mencionados anteriormente, la pregunta básica de investigación se formula a continuación:

1.3.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los docentes?
- b) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral de los docentes?
- c) ¿Cómo es la relación existente entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los docentes?
- d) ¿Qué relación existe entre la dimensión desafío y el desempeño laboral de los docentes?

- e) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral de los docentes?
- f) ¿Como es la relación existente entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral de los docentes?
- g) ¿Qué relación existe entre la dimensión estándares y el desempeño laboral de los docentes?
- h) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión conflictos y el desempeño laboral de los docentes?
- i) ¿Cómo es la relación existente entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los docentes?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación social

Un aspecto clave de este tipo de investigación es su naturaleza, teniendo en cuenta los antecedentes sociales y culturales y su relación con en el sistema de investigación, como lo mencionó (Meadows, 2008), es complementario. Y el papel desempeñado por el investigador y el encuestado, porque se les considera la parte inherente e indivisible en la situación de resolución de problemas. Es importante estimar los beneficios que la propuesta traerá al entorno social, incluido el sistema de actividad humana y el entorno (generalmente la sociedad) en la escuela de

ingeniería. (Vich, 2009), Perú es un país con una larga historia y no incluyó la cultura en su agenda, lo que resultó en una política pública cultural casi inexistente. En este caso, la contribución y la función social de las organizaciones académicas culturales sin fines de lucro Es esencial llenar el vacío creado por la capacidad limitada del país en los campos culturales y académicos.

En este caso, las organizaciones educativas superiores deben transformarse en una sociedad en su entorno promoviendo y practicando diversos conocimientos adquiridos en el aula y dentro de un entorno universitario aceptable, creando nuevas oportunidades de capacitación y perspectivas de carrera, y cooperando con la arquitectura. Lograr un desarrollo social más integral a través del uso, la transformación y la cohesión social. Los ciudadanos, las sociedades y redes de conocimiento necesitan cada vez más urgentemente que las universidades se conviertan en docentes, estudiantes y ciudadanos en el campo de la física, la ciencia y el conocimiento para avanzar juntos en el campo del conocimiento (investigación). La realización de la creatividad (innovación) y las habilidades de los estudiantes. En otras palabras, una universidad que sirve a los ciudadanos es muy diferente de una universidad que sirve a la sociedad (grados y poder) en la actualidad. Para hacer realidad estas necesidades sociales y cívicas, las universidades deben aprender a vivir juntas dentro de la organización. La Facultad de Ingeniería deben proporcionar un entorno de confianza con una identidad y cultura mejoradas en nuestro entorno social, y trabajar duro para lograrlo, que es la razón para internalizar esta cultura. Por lo tanto, se tiene la intención de realizar esta investigación y proponer internalizar la cultura organizacional de la Facultad de

Ingeniería de la UPLA, a fin de proporcionar soluciones para temas de evaluación a través de un marco metodológico íntegro.

1.4.2. Justificación teórica

A este respecto (Etkin, 2012) mencionó: "Su propósito es explicar el concepto de teoría o modelo, y usarlo como una herramienta para analizar la organización y la gestión. Este es un concepto que puede usarse como guía o definición para aclarar la organización en la etapa de proyección, la forma ideal o ideal para unidades, funciones y grupos ". En pocas palabras, la cultura organizacional será la cultura organizacional que la diferencia de otras escuelas profesionales porque el análisis del problema se centra en la evaluación desde el punto de vista teórico, descubre y fortalece la cultura organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, en definitiva, la cultura organizacional será la cultura organizacional que la diferencia de otras facultades. Esta universidad y otras universidades del país, porque nuestros estudiantes lograrán la integración y la internalización, en comparación con otras facultades de la Universidad Peruana Los Andes, esto será diferente y marcará una diferencia en la gestión; de manera similar, lo harán una actitud proactiva que fortalece nuestra institución en términos de identidad cultural.

Esta propuesta es otro intento de reiterar la importancia de la cultura organizacional como elemento de transformación e integración organizacional. La investigación propuesta busca encontrar una explicación de la situación aplicando la teoría administrativa, utilizando algunos conceptos de métodos sistemáticos y

conceptos básicos de cultura organizacional, sistema cultural, estructura organizacional y conceptos básicos del personal de la organización. Factores internos que afectan a la organización (falta de motivación, falta de compromiso y / o sentido de pertenencia, insatisfacción laboral y conflicto interpersonal); esto contrastará el concepto cultural de la Facultad de Ingeniería. Este método se utiliza para describir la cultura organizativa con factores de entrada y para adquirir información mediante encuestas y reuniones de grupo para los objetivos de la investigación. Además, este método se utiliza para describir la cultura organizativa con las variables de entrada.

Además, el objetivo del programa es dar experiencia sobre la realidad de las organizaciones que están involucradas en la educación superior para determinar los problemas principales que encuentran al tratar de promover el cambio dentro de la empresa. Por otra parte, tengo grandes esperanzas de que los resultados de esta investigación sirvan como recurso útil para la toma de decisiones en el futuro y que hagan posible que sus líderes tengan una comprensión más profunda de la Facultad de Ingeniería. En conclusión, esta investigación ofrece un modelo teórico de sostenibilidad organizativa que puede ser de gran ayuda para las instituciones de enseñanza superior, tanto públicas como privadas.

El público objetivo son los grupos culturales y otras organizaciones interesadas en evaluar y mejorar su viabilidad a largo plazo. Con este enfoque, se pretende aportar más conocimientos sobre la administración de las organizaciones de enseñanza superior y las variables esenciales que deben abordarse para mejorar los resultados educativos y el rendimiento de las propias organizaciones.

Justificación metodológica. Cuando se indica que el uso de ciertos métodos y mecanismos de investigación puede servir para otras consultas similares. Estas son habilidades o herramientas innovadoras que los reformadores deben adaptar a búsquedas similares, como cuestionarios, pruebas de hipótesis, etc. Las encuestas recientes usan las encuestas como una técnica y los cuestionarios como una herramienta. También utiliza el software SPSS versión 24 para correlacionar la variante que se analiza. Por otro lado, el Alfa de Cronbach se usa para calcular la confiabilidad de la encuesta. Finalmente, la investigación es adecuada como referencia para futuras exploraciones relacionadas con este tema. En términos de resolución de problemas administrativos relacionados (como el clima organizacional), la tesis tiene una base metodológica. Al igual que una entidad universitaria como la Universidad Peruana Los Andes, necesita proporcionar información de manera confiable y segura para tomar decisiones seguras y relevantes; después de comprender su relación con el desempeño laboral, puede proponer medidas o procedimientos de mejora para promover la modernización de la gestión pública.

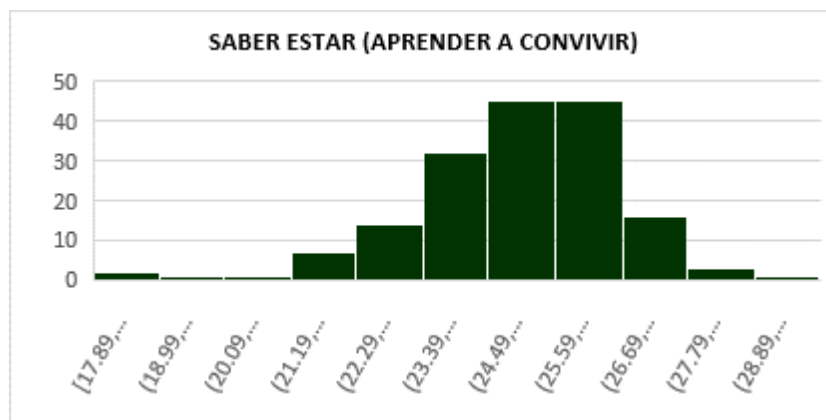
1.4.3. Justificación practica

Uno de los aspectos importantes para los directivos, autoridades de la Facultad de Ingeniería es el desempeño laboral que realizan sus docentes en dicha Facultad, esto es importante, ya que, en la última evaluación de desempeño laboral realizado por el Vicerrectorado Académico de la Universidad, las encuestas sobre percepción de los estudiantes sobre las competencias de los docentes en la

dimensión aprender a convivir de la evaluación del desempeño laboral de los docentes, arrojaron los siguientes resultados:

Figura 3

Desempeño laboral – vicerrectorado académico de la UPLA.



Fuente: Encuestas a estudiantes realizadas en el periodo académico 2019 – II (Sistema SIGEDO – UPLA).

El gráfico es el resultado de la opinión de los estudiantes sobre las competencias de la dimensión aprender a convivir que los docentes de la Facultad de Ingeniería deben poseer. El gráfico muestra que la mayoría de sus docentes se encuentran en un porcentaje promedio que poseen de dicha dimensión; es decir De las encuestas realizadas por los estudiantes de las 8 presuntas que corresponden al tercer SABER (APRENDER A CONVIVIR) se refleja que existe un 68.36 % (siempre – casi siempre) que los docentes tienen actitudes de responsabilidad y tolerancia; así como necesitan mejorar 31.64 %, todos de un total de 167 docentes que fueron evaluados por los estudiantes en la Facultad de Ingeniería UPLA.

Como se puede apreciar el foco de atención es ese porcentaje de docentes que se requiere mejorar dicha dimensión, los cuales repercuten en su buen

desempeño laboral en su quehacer educativo en la Facultad de Ingeniería UPLA. Es así que la presente investigación tiene también una aplicación práctica puesto que justifica la necesidad de investigar, para evidenciar las causas que generan estos resultados en los docentes cada periodo académico.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación existente entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los docentes.
- b) Reconocer la relación existente entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral de los docentes.
- c) Identificar la relación existente entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los docentes.
- d) Reconocer la relación existente entre la dimensión desafío y el desempeño laboral de los docentes.
- e) Identificar la relación existente entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral de los docentes.
- f) Reconocer la relación existente entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral de los docentes.

- g) Identificar la relación existente entre la dimensión estándares y el desempeño laboral de los docentes.
- h) Reconocer la relación existente entre la dimensión conflictos y el desempeño laboral de los docentes.
- i) Identificar la relación existente entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los docentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Este trabajo de investigación se basa en el trabajo realizado por diferentes profesionales de investigación obtenidos a través de consultas bibliográficas virtuales. En estos estudios, los nombramos:

2.1.1. Nacionales

Aguilar (2017) publicó la investigación titulada Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de un corporativo del distrito de Miraflores – Lima 2017 la cual tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores. Para esto hizo uso de una metodología de tipo descriptivo correlacional, entre sus principales resultados expone la existencia de una relación directa y alta entre el clima y el compromiso organizacional, en base a lo cual infiere que un trabajador que percibe un mejor clima organizacional cuenta con un mayor nivel de compromiso organizacional. Y recomienda que se mejore el nivel del clima organizacional en las empresas e instituciones del estado, para de esta forma mejorar también el compromiso organizacional.

Bravo Cueva y Estela Saavedra (2017) realizaron la tesis Influencia del Clima Organizacional de la municipalidad distrital de La Victoria en el Desempeño Laboral de sus obreros, Perú, El propósito es comprender la influencia del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de La Victoria en el desempeño laboral de sus trabajadores; esta investigación es descriptiva

relevante, cuantitativa, vaciarla en la base de datos de análisis y finalmente convertir los datos a El número de valores porcentuales. El procedimiento para obtener los resultados es utilizar encuestas para analizar el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria. La conclusión del estudio es mencionar: el nivel de incentivo regular del jefe para los trabajadores está relacionado con su falta de capacitación, y existe una correlación positiva entre el alto desempeño y el alto reconocimiento institucional. Como parte del personal municipal, existe un ambiente organizacional regular porque tienen aspectos positivos en su interior, como la toma de decisiones y la disponibilidad de trabajo en equipo, pero también muestran que caerán en algunos errores, como las relaciones laborales con sus supervisores directos. Entre ellos, este es uno de los niveles convencionales, hay algunos factores que afectarán directamente la atmósfera organizacional del municipio. La motivación de los superiores inmediatos no es constante, esto se debe a la comunicación descendente de la administración municipal, dado que los propios trabajadores expresaron opiniones diferentes, el entorno laboral no es la mejor solución para las actividades de los trabajadores. El desempeño laboral del personal en la Municipalidad del distrito de La Victoria es muy alto. Evaluaron la eficiencia y efectividad que mostraron en su trabajo. Hay un factor que afecta el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad del Distrito de la Victoria: la falta de capacitación laboral y la falta de planes de realización personal, posiblemente porque no hay un plan de carrera y no están alineados con su misión y visión municipal. El resultado será una referencia de investigación para el campo de investigación establecido, para estudiantes y

miembros de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, porque será el punto de partida para mejorar proactivamente el statu quo.

Bobadilla Merlo (2018) realizó la tesis Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, Perú, Su propósito es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del Instituto Técnico Superior Huancayo; observe la relación entre las dos variables mencionadas. Utilizamos el método de descripción y el diseño de descripción relacionado para trabajar. El proceso de la investigación es: usar y verificar las herramientas de cada variable; aplicarlo a 104 maestros en cuatro colegios y universidades locales, incluidos hombres y mujeres, según el tipo y la duración del servicio de los colegios y universidades estatales o privadas, los tipos de condiciones de empleo se nombran y firman. Todos estos han sido evaluados a través de escalas climáticas de organizaciones tipo Likert y encuestas de desempeño laboral. La investigación se basa en las conclusiones mencionadas (basadas en muestras de trabajo), y las estadísticas de coeficiente de contingencia y Chi-cuadrado muestran que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los Institutos Tecnológicos de Huancayo, así también menciona que los conflictos son malos. Esta investigación servirá como marco de referencia para obtener variables cuantitativas (indicadores y reactivos) relacionadas con la influencia del clima organizacional (variables independientes) y el desempeño laboral (variables dependientes).

Panta Rivadeneira (2018) realizó la tesis Análisis del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de la Plana Docente

del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo, Perú, El propósito de la investigación es averiguar si existe una relación entre el entorno organizacional y el desempeño laboral de los miembros de la Plana docente del Consorcio Educativo Talentos; El tipo de investigación es la investigación cuantitativa, porque puede estudiar la relación entre las variables cuantificadas, a fin de realizar la interpretación de los resultados, y tratar de determinar la relación o la fuerza de la relación entre el clima organizacional y las variables de desempeño laboral. El diseño de la investigación es descriptivo porque utiliza un conjunto de métodos, técnicas o procedimientos que ayudan a recopilar, organizar, presentar y analizar información para describirlos o realizar una interpretación efectiva para agregar y describir datos. El procedimiento de la investigación es: se llevó a cabo una entrevista exploratoria con algunos maestros del Consorcio Educativo Talentos. Puedo notar los desacuerdos y las molestias de muchos de ellos, porque la preferencia del director por algunos maestros parece injusta. Además, los docentes se centran en su remuneración mensual y deben otorgar subsidios de conformidad con la ley. La encuesta concluyó que está claro que no hay un impacto significativo entre el clima organizacional del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo y el desempeño laboral; como lo indican las teorías científicas que hemos seleccionado en el marco teórico, un clima organizacional apropiado conducirá a los maestros El desempeño laboral va de la mano. Los objetivos de las instituciones educativas, el tratamiento de los docentes y el aprendizaje necesario para los estudiantes son claros, y el estilo de liderazgo del director se ha desarrollado para lograr los objetivos. En cuanto al desempeño laboral del Consorcio Educativo

Talentos, el nivel de clima organizacional es muy bajo ($r = 0.117$); si nos centramos en la atención y el tratamiento brindado por los maestros del Consorcio Educativo Talentos, más de la mitad de las personas dirán que no están satisfechas porque Se afirma que el único tratamiento para el director es pagar los servicios educativos prestados por la empresa a fin de mes. Esta investigación servirá como marco de referencia para definir situaciones problemáticas en las instituciones educativas, ya que el trabajo se ha verificado en entidades que brindan servicios educativos, por lo que este hecho lo acerca a la investigación que se realizará.

Scipión R. (2019) desarrollo la investigación que lleva por título Factores del clima organizacional que determinan la calidad de servicio en el Centro de Salud Santa Rosa, Red de Salud de Chiclayo la cual tiene como objetivo principal identificar los factores de clima organizacional que determinan la calidad de servicio en el centro de salud Santa Rosa Red de Salud Chiclayo. Del mismo modo hizo uso de una metodología de tipo descriptivo, alcance correlacional/casual usando como método de recolección de datos el cuestionario. Los resultados señalaron que el 41.2% de los trabajadores encuestados presentó un clima organizacional saludable y el 55.2% un clima por mejorar. No se encontró relación significativa entre el clima organizacional y el diseño de investigación.

2.1.2. Internacionales

Zans Castellón (2017) realizó la tesis Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN –

Managua en el período 2017, Nicaragua, El desarrollo de esta investigación considera métodos cuantitativos cualitativos, descriptivos y cualitativos. El propósito de este estudio es analizar el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua durante 2016; el desarrollo de este estudio toma en cuenta métodos cuantitativos y utiliza descripciones El elemento cualitativo de un tipo explicativo. El procedimiento de la investigación es: 88 trabajadores y funcionarios son tomados como el universo, y la muestra es de 59 trabajadores y funcionarios. Siguiendo las regulaciones establecidas por UNAN Managua para este tipo de trabajo, se aplican los métodos, técnicas y medios necesarios para las investigaciones adecuadas. La investigación concluyó que el clima organizacional en FAREM es más optimista, eufórico y entusiasta, así como frío y remoto, por lo tanto, la mejora del clima organizacional se considera entre moderadamente favorable y desfavorable, lo que afectará el desempeño laboral del maestro. Hay una necesidad urgente de inspirar a las autoridades, los jefes ejecutivos y los responsables del área de trabajo para que contribuyan a la realización de un clima organizacional que sea beneficioso, óptimo, euforia y entusiasmo. Además, debe formarse permanentemente en consultas y escuchar a la comunidad universitaria opiniones y sugerencias. Estas opiniones y sugerencias deben ser comunicadas por los líderes y transformadas en recomendaciones en el consejo universitario. Al mismo tiempo, pueden mejorar el desempeño laboral de los docentes, estimular y crear un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones de los individuos y fortalecer el colectivo en

la toma de decisiones. Dado que esta investigación se lleva a cabo en instituciones educativas, esta investigación servirá como marco de referencia para expandir el diagnóstico ambiental organizacional, no solo entre los docentes, sino también entre los administradores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Meza Cruz (2018) realizó la tesis Clima Organizacional y Desempeño Laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México, El propósito del estudio fue encontrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Universidad Linda Vista en Pueblo Nuevo Solistahuacán, Chiapas; La investigación es empírica, cuantitativa y horizontal. El estudio del censo incluyó a 100 empleados de la Universidad Linda Vista en Chiapas. Se aplicaron dos herramientas de medición, que se validaron en investigaciones anteriores. El proceso estadístico se desarrolla mediante la aplicación de diversas técnicas descriptivas y procedimientos estadísticos inferenciales (como la r de Pearson). El proceso de investigación es el siguiente: la población de elementos de investigación se considera población, y cuando es muy grande, se realizará un muestreo, que es un subconjunto representativo de la población. Cuando se utiliza la herramienta de evaluación, la población de la Universidad de Linda Vista en Chiapas consta de 135 empleados. Todos tuvieron la oportunidad de participar, incluidos el personal administrativo, los docentes universitarios, los docentes intermedios, el personal de oficina y taller. El estudio finalmente mencionó que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = .569$, $p = .000$), lo que permite inferir que cuanto mejor sea

el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados Tienen mejor desempeño laboral. Otro resultado importante es que el estado laboral afecta la percepción de las personas del clima organizacional (aquellos que se benefician más percibirán un mejor clima organizacional), lo que nos permite concluir que el estado laboral produce percepciones del ambiente laboral tuvo un gran impacto, y penetró en la organización. Al correlacionar las variables demográficas de edad y antigüedad con las variables de clima organizacional y desempeño laboral, se encuentra que la edad no afecta la percepción del clima organizacional y tiene una relación más débil con el desempeño laboral. Con respecto a las calificaciones, descubrimos que esto está relacionado con el entorno laboral en lugar del desempeño laboral, lo que nos permite inferir que cuanto mayor sean las calificaciones, mejor será la percepción del entorno laboral. Dado que esta investigación se lleva a cabo en instituciones educativas, esta investigación servirá como marco de referencia para expandir el diagnóstico ambiental organizacional, no solo entre los docentes, sino también entre los administradores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Cerda & Parada (2018) desarrollaron la investigación titulada Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA la cual tuvo como objetivo determinar el nivel de engagement y el clima laboral en la Empresa Coopelan Ltda. Para esto se aplicó un cuestionario sobre una muestra de 47 trabajadores. Del mismo modo hizo uso de una metodología de nivel descriptivo y tipo cualitativa. Como conclusión expresa que la empresa necesita urgentemente mejorar los niveles de clima laboral, de forma específica en sus colaboradoras

mujeres y en el área administrativa. Las dimensiones de clima laboral más frágiles son la motivación, identidad, calidez, estándares y estructura. Y recomienda aplicar nuevamente la encuesta de clima laboral un año después de la implementación del plan de mejora, con el objetivo de comprobar cuál ha sido el nivel de mejora del clima laboral en la empresa Coopelan Ltda.

Guevara (2018) llevó a cabo la investigación que lleva por título Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa, la cual tuvo por objetivo describir la percepción del clima organizacional y la incidencia de este en la satisfacción del personal en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. A modo de resultado explica que los factores que requieren una atención especial son conflictos, reconocimientos e incentivos ya que frente a estos la percepción de los trabajadores es bastante inferior 45,2% y 68,8% respectivamente. Finalmente, a modo de recomendación se desprende que no existe un modelo de manejo de mediación de conflictos y tampoco políticas de incentivos a nivel institucional, por lo que hace una serie de sugerencias estratégicas que contribuyan a una mejora del clima organizacional de la institución, e incidan de forma directa sobre la percepción de su personal.

Santamaría (2020) publicó la investigación titulada Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. el cual tuvo como objetivo principal determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas tuvo o no incidencia sobre la variable desempeño laboral en la empresa. El estudio se encuentra catalogado dentro de la metodología cuantitativa-cualitativa, de tipo descriptivo, explicativo y

correlacional. Los resultados estadísticos tanto descriptivos como inferenciales lograron describir y explicar la manera en la que el clima organizacional y las dimensiones del mismo tuvieron incidencia sobre el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. así mismo que las relaciones interpersonales y laborales entre los colaboradores se debe potenciar a fin de fortalecer a la organización.

2.2. Bases teóricas o científicas

La base teórica puede guiar la búsqueda y proporcionar conceptos suficientes para los términos que se utilizarán en la investigación. Según Arias (Arias, 2006, p: 107), "fundamento teórico significa el amplio desarrollo de conceptos y proposiciones que constituyen los puntos de vista o métodos que apoyan o explican el problema propuesto". Luego, el fundamento teórico permite descomponer las variables en las que se basa la investigación.

2.2.1. Clima organizacional

Según Brunet (2002), muestra el clima organizacional: Se trata de una serie de características de la organización y/o su unidad (departamento), que pueden reducirse de acuerdo con la organización y/o su unidad (departamento), (página 18).

Según la definición de Hall (1996), el clima organizacional es "el atributo del ambiente de trabajo que los trabajadores perciben directa o indirectamente como una fuerza relacionada con el comportamiento de los empleados" (página 78), del mismo modo, Brow y Moberg (1990) señalaron que el clima se refiere a "una serie de características del entorno organizacional interno percibido por sus miembros"

(p. 189), de manera similar, Dessler (1993) define el clima organizacional como "una colección que describe las características permanentes de una organización, distinguiéndola de otra estructura, porque existe una relación entre el comportamiento del creador", (p. 181).

Algunos autores creen que es más conveniente hablar sobre las opiniones de los empleados que la atmósfera de la organización, y es necesario considerar que estas opiniones varían de persona a persona dentro de la organización y de acuerdo con las características del puesto que ocupa el empleado. Trabajadores (Furnham, 1997; Goncalves, 2000). Por otro lado, escritores como Hall (2004), Forehand y Gilmer (1965) y Robbins (2004) señalaron que el clima organizacional "es un conjunto de características o características objetivas o permanentes del ambiente de trabajo que se perciben directa o directamente, constituidas indirectamente por los empleados y se considera una fuerza relacionada con su comportamiento". Otro enfoque representado por Halpin y Crofts (como se describe en Dessler, 1993, p. 182) define el clima como "la opinión de que los trabajadores están compuestos de organizaciones", según lo definido por Litwin y Stringer (1968). Clima, como "la influencia subjetiva de sistemas formales, estilos informales, actitudes, creencias, valores de gerentes y otros componentes, y factores ambientales para capacitar al personal que trabaja en una organización en particular". Del mismo modo, Pace (1968) insistió en que el clima organizacional es "un modelo característico organizacional relacionado con la calidad ambiental de una empresa, y las personas que constituyen la organización percibirán esta actitud, y las actitudes también están relacionadas". (p.108).

En este sentido, el clima organizacional se ve afectada por los atributos del entorno de trabajo, y los empleados sobreviven directa o indirectamente los atributos del entorno de trabajo, y estos empleados se consideran las fuerzas relevantes de su comportamiento.

Según Forehand y Gilmer (1964), "el clima es un conjunto de características que describen una organización. Estas características incluyen: a) distinguir una organización de otras organizaciones; b) son relativamente duraderas en el tiempo; c) personas en organizaciones relacionadas comportamiento (página 362). Del mismo modo, Glick (1985) señaló claramente el enfoque organizacional:

Las variables organizacionales discutidas en la definición incluyen la práctica de la comunicación interpersonal y el significado de desarrollo intersubjetivo generado por la formación del significado organizacional. Según Schneider (1975), señaló:

[...] La percepción climática es una descripción psicológica del dolor en la que existe un acuerdo unánime sobre las prácticas y procedimientos del sistema de representación. A través de ellos, el sistema puede crear varios climas. Las personas percibirán climas diferentes porque la percepción de los molares sirve como marco de referencia para lograr consistencia entre el comportamiento y las prácticas y procedimientos del sistema (p. 474).

Del mismo modo, James y Sells (1981) proporcionaron una definición formal del clima mental en los siguientes términos:

[...] El clima organizacional corresponde a la expresión cognitiva de un individuo de un evento situacional relativamente reciente, y su expresión refleja el

significado psicológico y la importancia de la situación para el individuo (página 275), agregando que las opiniones de las personas son consideradas. Es la función del componente histórico, es decir, el modelo cognitivo que refleja la experiencia de aprendizaje de rasgos (p. 276).

Chiavenato (2002) se refiere al clima organizacional como "la calidad del ambiente organizacional, que es percibido o experimentado por sus miembros y está aparentemente relacionado con su comportamiento. El clima organizacional involucra una descripción amplia y flexible de la influencia del ambiente en la motivación" (p. 345).

Hall (citado en Ponce y Navarro, 2002, p. 86), "El clima organizacional se define como un conjunto de atributos del ambiente de trabajo, y los empleados que se consideran fuerzas relacionadas con el comportamiento perciben a los empleados directa o indirectamente".

Rodríguez (citado en Valencia y Wulf, 2001, p. 77) mencionó: [...] El ambiente organizacional es una autorreflexión de la relación entre los miembros de la organización y el sistema organizacional. Sin embargo, esto no necesariamente hace del clima una autorreflexión de la organización. Por esta razón, es necesario abordar los problemas climáticos en las decisiones organizacionales. De hecho, en algunos casos, la toma de decisiones es impulsada por el clima o diseñada para causar el cambio climático, y el clima se ha convertido en parte de la autorreflexión del sistema organizacional.

Rodríguez (citado de Pedraza, 2000, p. 69), "El clima organizacional es la visión común de los miembros de la organización sobre el trabajo, el entorno físico

en el que se lleva a cabo el trabajo y las relaciones interpersonales que tienen lugar durante el trabajo. Las personas que lo rodean y quienes influyen en este trabajo. Una regulación formal. De manera similar, Gibson (citado en Arriagada y Valdebenito, 2002, p. 96) un conjunto de características presentes en un lugar de trabajo que pueden ser percibidas directa o indirectamente por los individuos que trabajan en ese entorno y que se considera la más influyente de esas características. Está relacionado con las acciones que (los trabajadores) realizan cuando están en el trabajo. El clima organizacional es definido por Seisdedos (1996) como "un conjunto de impresiones generales de las personas sobre la organización, que refleja la relación entre ambas" (página 79).

Según sus palabras, lo importante es cómo ve el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo vean los demás; por tanto, es una dimensión más personal que organizativa. En una línea similar, Méndez (2006) define el clima organizacional de la siguiente manera: [...] Los individuos están determinados por su propio entorno, las relaciones interpersonales y la cooperación a partir de las condiciones que descubren durante la interacción social y la estructura organizacional expresada por variables. [...] Los individuos están determinados por su propio entorno, las relaciones interpersonales y la cooperación en función de las condiciones que descubren durante la interacción social y la estructura organizativa (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones). Determinan sus acciones, niveles de satisfacción y niveles de productividad en el trabajo; conforman sus creencias, perspectivas y niveles de compromiso; y conforman sus actitudes. (página 36).

Para concluir, me centraré en la definición proporcionada por Goncalves (1997). Afirma que el clima organizacional puede describirse como "un fenómeno que actúa como mediador entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, siendo el resultado final la transformación de las tendencias motivacionales en comportamientos que tienen un impacto en la organización". Cosas como la productividad, la felicidad de los clientes, la rotación de los empleados, etc." (página 123).

2.2.2. Teorías que sustentan el clima organizacional

A lo largo de la historia del estudio del clima organizacional, muchos autores han creado numerosas teorías en un intento de proporcionar una explicación teórica del clima organizacional. Brunet (2004) dijo que la teoría del clima organizacional nos da la capacidad de visualizar la naturaleza del clima que se está investigando desde el punto de vista de la causalidad y de estudiar los factores que componen este clima. Esta investigación utilizará como referencias sólo dos teorías de clima organizacional, a pesar de que existe una gran variedad de ellas: La teoría del clima organizacional de Likert y la teoría de las relaciones interpersonales de Elton Mayo. Esto se debe a que estas teorías están estrechamente relacionadas con las variables que se investigarán en este estudio.

Brunet (Brunet, 2004) describe la idea de clima organizacional como "una mezcla de dos escuelas de pensamiento: la escuela funcionalista y la escuela gestáltica" (página 69). Según las escuelas funcionales, el pensamiento y el comportamiento de una persona dependen de su entorno, y las diferencias

individuales desempeñan un papel importante en la adaptación de las personas a sus entornos. Además, las escuelas funcionales creen que las personas pueden cambiar su entorno. Es importante señalar que la escuela de pensamiento de la Gestalt sostiene que las personas son capaces de cambiar en respuesta a su entorno porque no tienen otra opción. En cambio, los funcionalistas proponen que las características individuales desempeñan un papel en este proceso; más concretamente, que los individuos en el trabajo moldean el clima del lugar de trabajo por su contacto con el entorno y su participación en él.

El nivel de equilibrio (balance) que los sujetos se esfuerzan por alcanzar en la organización donde trabajan es algo que tanto la escuela Gestalt como la escuela funcionalista, cuando se aplican al estudio del clima organizacional, tienen en común. En general, este es el caso cuando ambas escuelas se aplican al estudio del clima organizacional. Las personas tienen la responsabilidad de recabar información de su entorno laboral para comprender las acciones que se esperan de ellas en la empresa para alcanzar un grado de equilibrio tolerable en relación con el mundo exterior. Por ejemplo, si una persona percibe que el ambiente que la rodea es hostil, su organización suele esforzarse por defenderla de forma justa y razonable, ya que, a su juicio, el clima exige que se tomen medidas de protección.

Consulte las siguientes escuelas de pensamiento sobre el clima organizacional: la escuela estructuralista, la escuela sociopolítica y la escuela humanista crítica. Según los estructuralistas, el ambiente del lugar de trabajo debe provenir de los aspectos objetivos del entorno laboral, como el tamaño de la organización, la forma en que se toman las decisiones (si están centralizadas o

descentralizadas), el número de niveles de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza y la forma en que los individuos ajustan su comportamiento. A pesar de ello, el autor no quiere descartar la importancia de la personalidad del individuo en el proceso de establecer el significado de los acontecimientos organizativos, sino que presta especial atención a las variables estructurales objetivas (Martin, 1998). Según los humanistas, el clima es la comprensión global del entorno de un individuo, que representa la interacción entre los rasgos únicos de las personas y las estructuras organizativas a las que pertenecen. Según dijo, en las tendencias sociopolíticas y críticas, el clima organizacional es un término mundial que incorpora todos los componentes de la organización. Lo definió como la actitud fundamental, los valores, las normas y los sentimientos que los instructores tienen hacia la organización. Se aconseja que después de identificar las instituciones que conforman la idea de clima organizacional, se diga que este estudio utiliza la teoría del clima organizacional o del sistema organizacional que fue proporcionada por Likert.

Esta teoría nos permite investigar la naturaleza del clima en términos de causalidad, y también nos permite analizar el papel de los factores que componen el clima observado. [Esta teoría también nos permite estudiar el papel de las variables que componen el clima observado. Según Likert, hay tres conjuntos de características diferentes que son relevantes para la percepción del clima de una organización. La primera tiene que ver con la estructura y la gestión de la organización, que incluye aspectos como las normas, la toma de decisiones, el poder y la actitud, entre otros. En cuanto a las variables intermedias, deben ser capaces de

reflejar el estado interno y la salud de la empresa educativa, y también deben ser capaces de constituir el proceso organizativo; en este sentido, se mencionan los siguientes contenidos: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, etc.

Likert cree que, en la percepción del clima organizacional, tres conjuntos de variables están relacionados. La primera razón está relacionada con los siguientes aspectos: estructura organizacional y administración: reglas, toma de decisiones, poder y actitud, etc. En cuanto a las variables intermedias, deben reflejar el estado interno y la salud de la empresa educativa, y constituyen el proceso organizacional; a este respecto, se mencionan los siguientes contenidos: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, etc. La última variable es el resultado obtenido de las dos primeras variables, y tiene un gran impacto en la productividad, ganancias y pérdidas de la organización (Brunet, 2004).

Vale la pena mencionar que, a los fines de la investigación, se estudian en profundidad las variables que se consideran intermediarias, sin tener que dejar de analizar las variables generadas en el proceso de aplicación de herramientas cualitativas, porque las ventajas de estas variables solo proporcionan más allá del alcance de este estándar. Analiza los elementos. Predeterminación del proceso de investigación. De esta manera, pueden guardar las ideas básicas de los participantes, lo cual es esencial para comprender el objeto de investigación. Bajo este tipo de pensamiento, las personas se dan cuenta de que la atmósfera organizacional es un sistema abierto a los entornos internos y externos del grupo educativo.

Teoría del clima organizacional de Rensis Likert: Likert (1967, citado en Brunet, 2004) desarrolló una teoría de sistemas, que se basa en la creencia de que

el comportamiento de los subordinados está parcialmente causado por las acciones administrativas y las condiciones organizativas que perciben, así como parcialmente por la información, las opiniones, la esperanza, la capacidad y el valor de los propios subordinados. La respuesta que una persona da a cualquier circunstancia depende siempre de cómo percibe esa circunstancia. Brunet (2004) dijo que la perspectiva subjetiva de una persona es más importante que el hecho real de la situación. Si la percepción se ve afectada por la realidad, entonces la conducta de un individuo está determinada por cómo ve el mundo que le rodea. Según Likert, los principales elementos que influyen en la percepción del clima de un individuo pueden desglosarse en cuatro categorías. Estas categorías son las siguientes:

1. Características relacionadas con el entorno, la tecnología y la estructura del sistema organizativo.
2. La posición del individuo dentro de la empresa y la cantidad de dinero que se le paga.
3. Factores propios del individuo, como la personalidad, la perspectiva y el nivel de satisfacción.
4. Las perspectivas de los subordinados, los compañeros de trabajo y los superiores con respecto al entorno de la empresa.

La presencia de un microclima dentro de la organización puede haber sido causada por cualquiera de estas cuatro variables. Se reconoce que los empleados de un área o departamento de la misma organización tienen una visión diferente del entorno de trabajo que los trabajadores de otras regiones de la misma organización.

Este fenómeno se denomina microclima. Dicho de otro modo, algunas partes de la organización tendrán un entorno de trabajo que es bueno, mientras que otras partes de la empresa tendrán uno que no es satisfactorio.

Según los resultados de la investigación realizada por Soberanes y de la Fuente (2009), la forma en que las personas perciben a otras personas está influenciada por factores como la edad y el género, la edad, el género, el grado y otras circunstancias y atributos personales. En consecuencia, las personas tienen opiniones diversas sobre las características de otras personas.

El ambiente que existe dentro de una organización debido a que depende totalmente de la impresión que un individuo tiene de la empresa. De forma similar, según Likert, hay tres tipos distintos de variables que pueden utilizarse para determinar las características de una organización. Estas variables se conocen como variables finales, variables causales y variables intermedias.

A continuación, se resume lo que dice Brunet (2004: 29): La dirección en la que evolucionará una organización y los resultados que alcanzará están determinados por factores independientes conocidos como variables causales. Estas variables se diferencian por dos cualidades fundamentales, que son las siguientes

1. Los miembros de la dirección pueden modificarlas o convertirlas, y también pueden añadir nuevos componentes al sistema.
2. Pertenecen a la categoría de variables independientes (causa y efecto).

El estado y la salud internos de la empresa se reflejan en las variables mediadoras, que incluyen factores como la motivación, la actitud, los objetivos de rendimiento y la eficacia con la que se llevan a cabo la comunicación y la toma de

decisiones. Los factores mediadores son, de hecho, un componente del proceso organizativo que utiliza la empresa. La tercera variable se conoce como la variable dependiente, ya que es el resultado de la interacción de las dos primeras variables. Los resultados obtenidos por la organización se reflejan en estos factores, que incluyen aspectos como la productividad, los costes incurridos por la empresa, los beneficios y las pérdidas. Estos aspectos contribuyen a la eficacia general de la estructura organizativa de la empresa.

Brunet (2004) llegó a la conclusión de que la combinación e interacción de estas características permite definir dos categorías principales de clima organizacional, cada una de las cuales tiene dos subcategorías. Estas categorías son el clima autoritario y el clima participativo. Por otra parte, el clima autoritario puede desglosarse en dos sistemas distintos: el autoritarismo parental y el autoritarismo explotador. Por otro lado, el clima participativo puede desglosarse en dos sub climas distintos: clima consultivo y participación de grupo.

Sistema I – Autoritarismo explotador: Puede identificarse por el hecho de que la dirección no confía en las capacidades de los trabajadores. La mayoría de las opciones y objetivos de una organización se deciden al más alto nivel posible.

El miedo, el castigo, las amenazas ocasionales y la posibilidad de recompensas forman parte del entorno de trabajo de los empleados.

Sistema II – Autoritarismo paternalista: La dirección mostrará favoritismo hacia los trabajadores debido a su posición en la organización. De manera similar a la del autoritarismo explotador, la mayoría de las decisiones se toman en el nivel más alto, mientras que sólo un número selecto se toma en el nivel más bajo. Para inspirar a

los trabajadores, se utilizan tanto recompensas como castigos en diversas combinaciones. A veces el proceso de control se traslada a los niveles intermedios e inferiores, y cuando esto ocurre, ciertamente el trabajo se desarrolla en un ambiente estable y bien estructurado.

Sistema III – Consultivo: Se distingue por el hecho de que los supervisores de este entorno confían plenamente en los trabajadores bajo su supervisión. En el nivel más alto se toman decisiones, pero los subordinados de los niveles inferiores tienen autoridad para tomar decisiones más precisas. De forma similar, los incentivos y las sanciones poco frecuentes también se utilizan como formas de motivación. Además, hay que pensar en la estima y la reputación de los trabajadores. En todos los niveles de la organización se hace mucho hincapié en la responsabilidad, y existe un importante contacto entre superiores y subordinados. El entorno en el que se vive es siempre cambiante, y todos los socios trabajan juntos para establecer objetivos.

Sistema IV – Participación en grupo: Describe un entorno en el que la dirección confía plenamente en los trabajadores. No sólo la dirección toma las decisiones, sino que también otros trabajadores participan en el proceso. La comunicación puede tener lugar no sólo en sentido ascendente o descendente, sino también en sentido horizontal. Los trabajadores están muy comprometidos y motivados para hacer su trabajo.

Teoría de las relaciones humanas de Elton May: Las interacciones interpersonales son caracterizadas por Páramo (2004) como actividades y actitudes provenientes del contacto entre personas y grupos. Según Robbins (2004), la idea

central que subyace al movimiento interpersonal es la convicción de que el secreto para elevar el nivel general de productividad de una organización reside en mejorar el nivel de satisfacción que experimentan sus trabajadores. Además del estudio realizado por Hawthorne, otros tres papeles desempeñaron un papel esencial en la difusión del conocimiento sobre las relaciones interpersonales. Estos papeles fueron desempeñados por Dale Carnegie, Abraham Maslow y Douglas McGregor.

Sus esfuerzos estaban relacionados con las conexiones personales que existían dentro de la empresa en ese momento. No se puede exagerar la importancia de la mejora. Carnegie llegó a la conclusión de que el éxito requiere la colaboración de varias personas. Una de las hipótesis más influyentes y generalmente aceptadas sobre la relación entre la motivación y la autorrealización fue aportada por Maslow. A McGregor se le atribuye la creación de la hipótesis X e Y. Esta teoría postula que los directivos son responsables de fomentar un entorno en el que los empleados sean capaces de realizar su máximo potencial y su potencial creativo.

Las conclusiones más importantes del estudio de Elton Mayo son que las normas sociales y los estándares de este grupo son los elementos que afectan a los hábitos laborales de las personas. Estas conclusiones pueden encontrarse en los resultados más significativos de la investigación. Estas acciones están íntimamente entrelazadas con los sentimientos, y el efecto de este grupo en particular es significativo. Cuando se trata de las acciones de las personas, las normas colectivas son las que deciden en última instancia la producción de los empleados individuales. Cuando se trata de decidir la producción, el dinero desempeña un

papel mucho menor que las normas colectivas, las emociones colectivas y la seguridad (Robins 2004).

Todas estas conclusiones apuntan a la necesidad de prestar mayor atención a los factores humanos en el funcionamiento de diversas organizaciones y en la consecución de objetivos predeterminados.

Según Chiavenato (2009: 75), las conclusiones más importantes de la teoría de las conexiones interpersonales son las siguientes

1. La participación en la propia ocupación es una forma habitual de conocer gente nueva.
2. El trabajador reacciona, no como un individuo que vive aislado, sino como un participante en un grupo social.
3. La principal responsabilidad del gobierno es reunir una élite directiva que sea democrática, persuasiva y amigable, y que sea capaz de comprender e interactuar con todos los trabajadores.
4. Cuando los individuos se encuentran en compañía de otros, es más probable que se sientan notados y que se sientan impulsados a hablar por completo.

Por lo tanto, la idea de que vivimos en una sociedad homogénea va en contra de la idea predominante de que vivimos en una economía homogénea en ese año.

5. El auge de la civilización industrial provocó la disolución de muchas instituciones sociales importantes, como las familias, las asociaciones informales y las comunidades religiosas.
6. La estrategia organizativa de la época, que se centraba en la eficiencia más que en la colaboración humana o incluso en un objetivo humano, fue uno de los factores

que contribuyeron al agravamiento del conflicto social en las sociedades industriales.

Como resultado, los objetivos organizativos de la empresa no son coherentes con los objetivos personales que cada empleado se ha fijado. Como resultado, es posible llegar a la conclusión de que los seres humanos son criaturas sociales que participan en una interacción continua con los demás miembros de su sociedad. Las personas tienen la oportunidad de cultivar diversos tipos de conexiones a través de su participación en las organizaciones debido a la variada naturaleza de los grupos con los que deben contactar. En este contexto, Páramo (2004) señaló que el dominio de las interacciones interpersonales contribuye a la creación de un entorno que promueve que todos se expresen libremente de forma saludable. Por ello, las empresas deben tener en cuenta esta faceta y asegurarse de que sus trabajadores tengan la oportunidad de crecer tanto personal como profesionalmente.

2.2.3. Factores y dimensiones del clima organizacional

Brunet (2004) señaló que el clima organizacional puede desglosarse en una serie de aspectos diferentes, cada uno de los cuales contribuye a las cualidades y rasgos que definen el clima. Estas características tendrán un impacto significativo en la atmósfera que existe dentro de la empresa. Hay una gran cantidad de elementos que pueden ser valorados, pero para el propósito de esta investigación, utilizando la escala de Likert, nos centraremos en los siguientes aspectos:

La comunicación: El término latino "communicatio", que significa "hacerse universal", es de donde se deriva la palabra inglesa "communication". La Real Academia Española define la comunicación como la interacción o el intercambio que se produce entre dos o más personas. Según Chiavenato (2009), la comunicación se define como el proceso de transmisión de información de una persona u organización a otra, ya sea entre individuos o entre organizaciones.

Según Robbins (Robbins, 2004), la comunicación debe incluir tanto la difusión del significado como su recepción con comprensión. En otras palabras, la información no sólo debe ser enviada de un individuo a otro, sino que el receptor también debe comprender lo que el emisor está tratando de comunicar. Según Newstrom (2011), una organización no puede existir si no hay comunicación entre sus miembros, y cada actividad de comunicación tiene el potencial de tener algún tipo de impacto en la organización.

Además, demuestra que la mejora del rendimiento y el aumento de la satisfacción en el trabajo pueden lograrse mediante una comunicación excelente. Según Chiavenato (2009), toda organización realiza su trabajo basándose en el proceso de comunicación, y la red de comunicación es el vínculo que une a todos los miembros de la organización. Además, es la base de la cohesión organizativa y del funcionamiento coherente. Chiavenato (2009) también mencionó que el proceso de comunicación es el vínculo que une a todos los miembros de la organización. Por ello, una comunicación eficaz es necesaria para el funcionamiento diario de cualquier empresa, ya que permite que las numerosas personas que la componen

formen lazos interpersonales más íntimos, tomen medidas correctivas y mantengan el control sobre esta faceta de la empresa.

Según Chiavenato (2009), los directivos tienen dos opciones para aumentar la comunicación dentro de una empresa. En primer lugar, hay que mejorar la información o el mensaje que se va a presentar y, en segundo lugar, los directivos tienen que esforzarse por captar la información que otros intentan comunicar. En otras palabras, tienen que aumentar su capacidad para codificar y decodificar cada comunicación que se les presenta.

La motivación: El término inglés "motivation" deriva de la palabra latina "movere", que significa "moverse". Según Chiavenato (2009), no existe un acuerdo universal sobre la definición precisa de motivación, lo que hace que conseguirla en el día a día de una empresa sea mucho más difícil.

En la misma línea, demuestra que varios escritores han intentado definir la palabra.

Mientras que algunos escritores se concentran en las variables que excitan y dirigen la conducta de las personas, otros destacan que se trata del objetivo a alcanzar, mientras que otros lo tratan como si fuera el propio objetivo. En general, se considera que los conceptos de necesidad, deseo, voluntad, impulso, motivación, objetivo y motivación están relacionados con el concepto de motivación.

Según Pérez (2008), se puede definir como una inclinación hacia una determinada actividad, objeto, persona, etc. Las personas consideran que algo tiene valor, lo que les sirve de motivación para actuar con el fin de conseguirlo. Según las conclusiones del estudio de Slocum (2009), la motivación se define como la

fuerza que opera sobre o dentro de los individuos y que hace que se comporten de una determinada manera para conseguir un objetivo concreto.

Según Littlewood (2008, Uribe, referenciado en 2015), el grado en que los trabajadores se preocupan por la calidad de su trabajo, se esfuerzan y se comprometen con el mismo es un indicador de su nivel de motivación. Asimismo, considera que ésta también está ligada a las expectativas obtenidas, así como a la cantidad de responsabilidad y dedicación al trabajo, y que estas expectativas tendrán éxito a través de su propio esfuerzo activo para cumplirlas.

Según Chiavenato (2009), la motivación está formada por tres componentes que están inextricablemente vinculados entre sí y se afectan mutuamente. El término "motivación" también puede referirse a la necesidad, el deseo o la motivación. En conclusión, se considera que la motivación es algo que disminuye el deseo o la necesidad de algo. El mismo autor cree que las teorías de la motivación se han dividido en tres categorías: la teoría del contenido, que se refiere a los factores internos de las personas y las necesidades específicas que los motivan; la teoría del proceso, que describe su análisis de la activación en función de las consecuencias del fracaso o el éxito del comportamiento. Una serie de pasos para guiar, mantener o paralizar el comportamiento y fortalecer la teoría. (Chiavenato 2009).

La confianza: Según La Real Academia Española (2010), la confianza puede definirse como la confianza inquebrantable de un individuo en otra persona o entidad. También la utilizó como sinónimo de personas cercanas o íntimas cuando la definió de otra manera. Según Robbins (2004), la confianza puede definirse como

la creencia optimista de que otras personas no realizarán comportamientos explotadores a través de sus palabras, actos o elecciones.

Según Robbins y Coulter (2010), el concepto de confianza puede resumirse como la convicción de que un líder tiene integridad, carácter y habilidad. Asimismo, opinan que la confianza no puede separarse de la credibilidad de una persona. Carbonell (2003) dijo que la desconfianza es el punto de partida, lo que significa que no hay confianza, lo que significa que la confianza debe producirse en el espacio emocional, y el espacio emocional puede gobernar y disminuir la desconfianza. Esto indica que la confianza se establece cuando se desarrollan las circunstancias adecuadas para disminuir el nivel inicial de desconfianza que tiene una persona al conocer a nuevos individuos. Robbins (2004) reconoció que para confiar en otra persona, hay dos componentes fundamentales que deben estar presentes.

El primer factor es la familiaridad, es decir, que los individuos lleguen a confiar en otras personas después de conocerlas por primera vez y estar familiarizados con ellas.

La Participación: Otra faceta del clima organizacional que ha cobrado gran importancia en los últimos años es la implicación, que se denomina participación. Según Newstrom (2011), la participación se define como la aportación mental y emocional de los empleados que trabajan en un entorno de equipo. Este tipo de entorno anima a los empleados a realizar contribuciones para el logro de los objetivos del equipo y a compartir las responsabilidades que conllevan dichas contribuciones.

Chiavenato (2009), por su parte, opina que la velocidad, la flexibilidad y la capacidad de toma de decisiones de una organización pueden aumentar si se permite a los trabajadores participar en el proceso de toma de decisiones y se delega el poder dentro de la empresa. Según la misma fuente, el principio de autorización en la toma de decisiones se fundamenta en cuatro principios, cada uno de los cuales aporta grandes ventajas a la empresa. Estos cuatro fundamentos son los siguientes:

- ✓ Gracias a ello, cada persona de la empresa tiene más control sobre sus obligaciones, lo que indica que la organización valora a sus empleados y confía en ellos.
- ✓ Se les permite la independencia, y son capaces de actuar por su cuenta.
- ✓ Los empleados deben estar motivados por el hecho de que se reconoce su rendimiento positivo y se les da la oportunidad de participar en la consecución de resultados y objetivos positivos de la organización.
- ✓ Fomentar el crecimiento de los trabajadores tanto a nivel personal como profesional, así como el desarrollo de las cualidades de liderazgo en todos los niveles de la empresa. Por ello, la implicación dentro de la empresa da lugar a multitud de resultados positivos.

Por último, pero no menos importante, la implicación facilita la comunicación y tiene el potencial de mejorar la comunicación dentro de la empresa. También será posible que la dirección comparta más información sobre las operaciones y la situación financiera de la empresa con los empleados, lo que permitirá a éstos asesorar a la empresa. Las personas tendrán la oportunidad de

participar en sesiones de brainstorming sobre los problemas que surjan en el lugar de trabajo.

2.2.4. Desempeño laboral

Tiene que ver con esas actividades que suceden en la universidad. Si los docentes logran trabajar en un espacio de trabajo saludable, alcanzarán niveles de rendimiento importantes, lo que les permite unirse con colegas en el campus. Para (Stoner, J.; Freeman, E. y Gilbert, D., 2002), el desempeño laboral es: "una medida de eficiencia y efectividad organizacional; el grado en que se alcanza la meta correcta, el docente completar el trabajo a tiempo, después de hacer un plan, puede alcanzar la meta ".

"En este sentido, el desempeño laboral del maestro conduce a un desempeño laboral efectivo del maestro y, por lo tanto, se logra un ambiente de trabajo armonioso. En este caso, el desempeño es una medida entre lo que la organización quiere y lo que hace el maestro. Estándar, porque, por supuesto, las actividades de enseñanza se llevan a cabo bajo la dirección del director. Para (Lazzati, 2008), el maestro logrará buenos resultados:

"Al asignar tareas, brindar orientación para comenzar, brindar apoyo durante toda la tarea, controlar la ejecución de las tareas y sus resultados, brindar retroalimentación a los colaboradores, evaluar formalmente el desempeño de los colaboradores en relación con las tareas y administrar programas de recompensas. (Página 255) ".

Esto muestra que los maestros tienen que completar diferentes tareas en las actividades diarias, planificar actividades, asignar responsabilidades o actividades a los estudiantes y verificar su desempeño.

"De esta manera, el director debe asignar la tarea a cada maestro, proporcionarles la mayor información sobre el logro de la tarea y proporcionar orientación para realizar la tarea, lo que significa que debe ayudarlo a llevar a cabo la actividad en todo momento". Debido a que el éxito de una organización depende de ambos, se debe proporcionar todo el apoyo. Otro aspecto a tener en cuenta es la retroalimentación sobre la ejecución de tareas y los resultados de medición, para que los docentes sepan qué están haciendo bien, qué no pueden hacer o si no cumplen con los estándares esperados por la organización. De todas estas revisiones de las funciones de enseñanza, es vital que se implemente un sistema de recompensa real después de proporcionar comentarios al docente y evaluar formalmente el rendimiento, para que el docente pueda hacer correcciones y convertirse en un profesional, mientras que también contribuya a los docentes. Enriquecer su autoestima.

El desempeño se define como aquellos comportamientos o comportamientos mostrados por los trabajadores al cumplir con los requisitos de su trabajo y las funciones y tareas principales relacionadas con los objetivos de la organización. Estos comportamientos o comportamientos se pueden medir de acuerdo con la capacidad y el nivel de cada persona.

En el desempeño laboral, las personas reflejan las habilidades laborales que incorporan, tales como sistemas, conocimientos, habilidades, experiencia,

sentimientos, actitudes, motivaciones, características y valores personales, etc., que ayudan a lograr los resultados deseados. Corresponde a las necesidades técnicas, de producción y de servicio de la organización. Robbins (2004) p. 217)

El término desempeño laboral se refiere a lo que el trabajador realmente hace, no solo a lo que sabe hacer, sino también a los siguientes aspectos: (la eficiencia, efectividad, eficiencia y productividad del trabajo asignado en el trabajo) un cierto período de tiempo), Comportamiento disciplinario (uso de días hábiles, implementación de regulaciones de seguridad y salud en el trabajo, trabajo en puestos específicos) y las cualidades personales requeridas para realizar ciertas ocupaciones o puestos, y así demostrar su identidad.

Del mismo modo, la empresa debe garantizar buenas condiciones de trabajo, bajo las cuales las condiciones pueden medir el desempeño del personal y saber cuándo tomar las medidas correctivas adecuadas. Chiavenato I (2009. p. 245)

La evaluación del desempeño es un proceso que tiene como objetivo identificar a los empleados y comunicarse con ellos en la forma en que trabajan y desarrollar planes de mejora, y no solo informar a los empleados su nivel cuando evalúan al personal adecuadamente. Cumplimiento, pero afectará su nivel de trabajo futuro y la correcta ejecución de las tareas.

La evaluación del desempeño es esencial para comprender las debilidades y fortalezas del personal de la compañía, la calidad de cada empleado, las opciones, el desarrollo administrativo, las definiciones de funciones y el establecimiento de una base razonable para el desarrollo de la compañía. También puede recompensar el desempeño de manera justa. Puede identificarlos y comunicarse con ellos.

Métodos de trabajo y, en principio, se puede hacer un plan de mejora. Del mismo modo, la evaluación de los empleados fomenta la mejora de los resultados, en este sentido, se utiliza para comunicar con los empleados cómo desempeñan su puesto o puesto y proponer los cambios necesarios en el comportamiento, actitud, habilidades o conocimiento. Esto es lo más importante cuando se evalúa al personal de la compañía. No es un procedimiento esquemático, sino un procedimiento esquemático utilizado para medir y establecer el comportamiento y los resultados de las personas en su trabajo, mejorar el rendimiento y establecer si se requiere capacitación. Para detectar errores en el diseño de la ubicación. La evaluación afecta el desempeño laboral y brinda a las personas una mayor seguridad al tomar decisiones en cualquier área de la empresa. La forma de medir el desempeño laboral en recursos humanos es muy importante, porque busca las ocupaciones de los trabajadores en función de ciertos parámetros en diferentes tareas realizadas dentro de la empresa.

Bajo este marco (Chiavenato, 2007) señaló: "El desempeño personal es la capacidad de los empleados dentro de la organización. Para la situación anterior, el maestro tiene capacidad personal y puede hacer bien el trabajo porque ha recibido capacitación universitaria para esto, lo que hace que Él está en una posición de liderazgo en la sociedad. Por lo tanto, para lograr un buen desempeño, debe realizar actividades con el mayor esfuerzo ". El desempeño laboral incluye las siguientes habilidades y estrategias:

Habilidades profesionales: Son cualidades y habilidades diferentes que muestran los maestros al realizar tareas. Para (Maragon, 2007), algunas de las

habilidades de los docentes son "movilizar la innovación y el cambio, gestionar el personal y las tareas, la comunicación y la autogestión (p. 45)". En este sentido, la renovación de los docentes se está volviendo cada vez más importante porque siempre están ocurriendo cambios, por eso es necesario comprender la innovación, saber guiar a los estudiantes, interactuar con colegas y gerentes, y hacer que los estudiantes se adapten al nuevo entorno. Tareas asignadas, como planificación, evaluación, diseño de planes y otras tareas específicas de su puesto ".

(Vadillo, 2004) señaló: "Las habilidades de enseñanza incluyen conocimiento, talentos, rasgos, actitudes, motivaciones y comportamientos. Por lo tanto, un maestro es una persona que necesita habilidades en muchos campos. Para esto, debe tener la actitud necesaria para llevar a cabo cualquier planificación, conocimiento Cómo actuar en el aula, ser adecuado para la oficina, ser emocionalmente capaz, ser una persona emprendedora, positiva y creativa para promover el cambio ".

Habilidades técnicas: Son materiales, herramientas, conjuntos tecnológicos y otros recursos que son beneficiosos para la enseñanza en el aula. Según Robbins y De Cenzo (2008), dijo: "Las habilidades técnicas son herramientas, procedimientos y técnicas únicas para su situación profesional. Por lo tanto, las habilidades técnicas del maestro están representadas por el conocimiento básico del sistema. Él usa o puede Use para enseñar. Para hacer esto, necesita saber cómo usar las computadoras, Internet y el uso de tizas, marcadores y pizarras tradicionales ".

"Los maestros pueden mezclar recursos de aprendizaje. Las habilidades técnicas están relacionadas con el manejo adecuado de las herramientas de trabajo, y deben revisarse regularmente, porque en el campo de la educación, hay una motivación constante que a menudo conduce a cambios, y los maestros deben adaptarse a estos. Motivación: en este sentido, la necesidad de capacitación continua puede expresarse en cualquier campo.

Habilidades conceptuales: (Robbins, S. y Decenzo, D., 2008) dijeron: "Constituyen la capacidad mental de coordinar diversos intereses y actividades, lo que significa la capacidad de pensar de manera abstracta, analizar grandes cantidades de información y establecer conexiones entre ellos. datos. Por lo tanto, de acuerdo con esto, los maestros deben tener la capacidad intelectual de coordinar sus intereses y los de los estudiantes, comprender el plan de estudios nacional básico, comprender su contenido, buscar estrategias para que los estudiantes logren el aprendizaje y considerar nuevas condiciones educativas cada año. Incluso si el contenido del plan de estudios es el mismo, la escuela debe administrar cada uno de ellos. Tipo de conocimiento teórico y experiencia ".

En el mismo sentido, Malagón (2007) señaló que "el aprendizaje del contenido conceptual casi nunca se considera completo, porque siempre es posible profundizar o expandir el conocimiento para hacerlo más significativo. En vista de lo anterior, el profesor Tiene la responsabilidad de mantenerse actualizado, su trabajo implica un aprendizaje continuo y siempre existe la posibilidad de un cambio.

Habilidades administrativas: En este sentido, la planificación, como una habilidad de gestión, puede permitir que los gerentes y los maestros tomen decisiones continuamente orientadas a las instituciones, por lo que es necesario analizar varias situaciones posibles y calcular el riesgo de cada decisión. influencias. Por lo tanto, para cada situación, los gerentes y los maestros deben desarrollar diferentes estrategias y elegir la estrategia más adecuada para lograr los objetivos deseados de la organización, porque sus miembros deben tener las habilidades suficientes para lograr el éxito organizacional. Otro aspecto a considerar es la estrategia de desempeño laboral del maestro, que se desarrollará a continuación.

Estrategias organizacionales: (Matilla, 2011) señaló: "La estrategia puede entenderse como un modo de comportamiento, que puede planificar acciones coordinadas y medios para lograr objetivos educativos. En este sentido, la estrategia se refiere a una serie de actividades a través de las cuales las personas pueden lograr Metas y ejercicios. La estrategia del maestro son las diversas actividades que realiza para guiar el trabajo educativo de los estudiantes, y estos trabajos se basan en la realización de los objetivos del plan de estudios con capacidades educativas consideradas por el Ministerio de Educación ".

"Según el mismo orden de pensamiento, la estrategia incluye un conjunto de procesos interrelacionados y variables que están relacionados con la situación (actual y posible) y cambian a medida que avanza la actividad, avanzando en la dirección de la meta, ejerciendo fuerza Para lograr resultados, se refiere a las estrategias utilizadas por el maestro, que son diversas, cada estrategia está

relacionada con otra estrategia, y la idea es que los estudiantes sepan cómo responder a las expectativas planteadas por el maestro.

a) Actualización: "Esto se está poniendo al día. Esta es una estrategia que permite a los maestros mejorar su capacitación académica y preparar mejores cursos para el beneficio de los estudiantes". Exactamente una vez, esto fue capacitación y tratamiento para maestros. Actitud positiva (comprensión del curso). Este es el más importante de todos los factores. Por lo tanto, el director debe promover el conocimiento del maestro, y el maestro favorecerá a los estudiantes porque su situación de aprendizaje es novedosa. Por esta razón, es necesario alentar el aporte de los maestros y motivarlos a mantener una actitud positiva hacia los programas educativos que deben enseñar. En este orden y dirección, es necesario que los gerentes y maestros tomen una posición mejorada, porque su capacitación depende del logro de los objetivos organizacionales y la calidad de enseñanza esperada. Además, los maestros deben mantener una actitud positiva. En lo que respecta a los cursos universitarios, si no De esta manera, los estudiantes no podrán aprender de la manera que deberían ser. Por lo tanto, se dice que la actualización es una estrategia personal para mejorar las condiciones de trabajo, ya que si cada gerente o maestro está actualizado ".

b) Participación en equipos de trabajo: Para Chiavenato (2007), "los equipos de trabajo operan a través de procesos participativos de toma de decisiones, tareas comunes y responsabilidades laborales. La declaración del autor nos permite inferir que, dentro de las instituciones educativas, la formación de equipos de trabajo con líderes como agentes de cambio A través de la integración de la motivación, ha

traído nuevos desafíos a los empleados, teniendo en cuenta las opiniones de los docentes, el propósito es mejorar el desempeño de los profesionales de la enseñanza". "Por otro lado, es necesario promover la organización de equipos de trabajo, que deben funcionar de acuerdo con un proceso participativo de toma de decisiones, es decir, no solo el director es quien toma las decisiones, sino que el maestro también puede participar en el proceso, especialmente si son su influencia. Al organizar un equipo de trabajo, se comparten las responsabilidades y tareas, de modo que el director puede obtener un mayor compromiso del maestro".

c) Socialización de valores organizacionales: "En la organización educativa, es necesario aclarar los valores, es decir, las creencias de los empleados. El equipo debe tener las mismas creencias fundamentales. El equipo debe estar lleno de vitalidad, sabiendo que sus contribuciones a toda la empresa (grandes o pequeñas) sin duda se ajustan a los objetivos y creencias de la empresa. Constituye el entorno característico de las instituciones educativas. Por lo tanto, el clima se compone de factores que distinguen a una escuela de otras escuelas y se relacionan en el comportamiento del maestro. Los maestros que trabajan en un ambiente de trabajo que les permite desarrollarse profesionalmente están llenos de entusiasmo, y todos hacen lo posible para lograr los objetivos de la organización, por lo que la institución se fortalece cada año académico (Chiavenato, 2007. 149)

2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

Eficiencia: La eficiencia puede definirse como la relación entre los recursos que requiere un proyecto y los resultados que produce (Robbins.S.2004). Por lo tanto, cuantificar la cantidad de trabajo necesaria para lograr el objetivo es una parte

esencial de la eficiencia. Los aspectos internos de la eficiencia incluyen aspectos como el coste, el tiempo, el uso óptimo de los recursos (tanto materiales como humanos) y la calidad del cumplimiento de las sugerencias. Cuando todos estos componentes se emplean al máximo, en el momento óptimo, por la menor cantidad de dinero y de forma que se satisfagan los requisitos de calidad necesarios, se pueden obtener los mejores resultados posibles. La habilidad de hacer un uso eficaz de los recursos disponibles para lograr los objetivos. Es esencial comprender el concepto de eficiencia, que puede definirse como el uso de menos recursos en la búsqueda del mismo objetivo. O, dicho de otro modo, cuando se logran más objetivos con la misma cantidad de recursos o con menos recursos. Las personas, los procesos y los clientes constituyen los tres pilares que sustentan el modelo de eficiencia.

Eficacia: Cuando hablamos de eficacia, podemos describirla como el grado de cumplimiento de un objetivo. La palabra "eficiencia" se refiere a la capacidad de cumplir los objetivos establecidos de antemano Chiavenato I. (2009, p. 255). Se podría llegar a la conclusión de que la eficiencia es un criterio estrechamente asociado a la calidad (adecuación al uso, satisfacción del cliente). Utilizaremos la siguiente definición como ejemplo:

- ✓ La eficacia, según la definición de Chiavenato I, es la medida de la consecución de resultados.
- ✓ "Cumplir los objetivos" es lo que Koontz y Weihrich quieren decir cuando hablan de eficacia.

- ✓ La eficacia se describe como "hacer lo correcto", que, según la definición de Robins y Coulter (Robins y Coulter), se refiere a las actividades laborales que realiza una organización para cumplir sus objetivos.
- ✓ Según Reinaldo O. Da Silva, el término "eficacia" se refiere al cumplimiento de los objetivos y resultados, más concretamente, se refiere a la ejecución de las acciones que hacen posible el cumplimiento de los objetivos fijados. El punto de referencia por el que juzgamos nuestro éxito en la consecución de objetivos o resultados es la eficacia.
- ✓ La siguiente es la explicación de Simn Andrade de lo que significa que algo sea eficaz: "Acciones realizadas para cumplir los objetivos del plan". Este es el equivalente administrativo de la eficiencia, por lo que también se conoce como eficiencia de la gestión. En otras palabras, es la encarnación administrativa de la eficiencia.

Por tanto, se dice que algo o alguien es "eficaz" si es capaz de "realizar el trabajo necesario para alcanzar la meta prevista o el objetivo propuesto". Esto se aplica a empresas, organizaciones, productos e individuos. Dado que la eficacia sirve de relación directa entre la causa y el efecto, la noción de efecto está conectada a la idea de eficacia. Ciertos comportamientos siempre producirán los resultados correspondientes, a menudo conocidos como impactos. Una operación se considerará eficaz siempre que produzca un impacto o resultado adecuado y deseable en el contexto dado. La eficacia de un método es directamente proporcional al grado de optimización de todos sus pasos para obtener los mejores y más deseados resultados.

Por ello, la eficacia de una acción se centrará en primer lugar en la adquisición de los recursos, las técnicas y los procesos necesarios para generar los mayores resultados de una determinada actividad.

2.3. Marco Conceptual

La terminología básica de la investigación de intervención es:

- ✓ **Aceptación de Normas y Políticas:** Dispuesto a entender, emprender y actuar en función de normas y directrices institucionales y sociales.
- ✓ **Actitud de Servicio:** Dispuesto a tomar medidas, sentir y / o considerar las necesidades de los ciudadanos como comunidad, por este motivo, guía todas las acciones como una estrategia para garantizar su satisfacción.
- ✓ **Actitud:** Presunto comportamiento frente a tareas o tareas asignadas.
- ✓ **Adaptabilidad:** Capacidad de adaptarse efectivamente a situaciones en cambio que representan procedimientos y personas.
- ✓ **Adaptación al Cambio:** Puede acceder abiertamente y responder a diferentes situaciones y nuevas personas, y puede aceptar cambios de forma activa y constructiva.
- ✓ **Autoconocimiento:** Capacidad de reflexionar sobre uno mismo, sus emociones, intereses, motivaciones, emociones, cualidades y limitaciones.
- ✓ **Beneficio (Laboral):** Los beneficios se refieren a los beneficios para los empleados (excepto la indemnización por despido), y su remuneración debe liquidarse dentro de los doce meses posteriores al final del período de servicio en el que los empleados proporcionan estos beneficios. Incluyen tipos de remuneración que las entidades

proporcionan a los colaboradores a cambio de servicios. Los beneficios posteriores al empleo son beneficiosos para empleados (excepto los beneficios por terminación) pagados después de completar su mandato con la entidad.

- ✓ **Clima organizacional:** Entorno que se genera por las emociones de los integrantes del grupo u organización está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere a los aspectos físicos, emocionales y espirituales.
- ✓ **Compromiso ético:** Se refiere al comportamiento moral y moral de los maestros.
- ✓ **Comunidad universitaria:** Llamamos a la comunidad universitaria el grupo de personas que componen la organización: gerentes, maestros, administradores, alumnos y personal de mantenimiento, que están conectados por ideales y lazos comunes.
- ✓ **Condición del trabajo:** La palabra "condición" procede del latín "condition", y se refiere tanto a la naturaleza o características de un objeto como al estado o circunstancia en que se encuentra. En cuanto al trabajo, se trata de una actividad productiva que puede dar lugar a una compensación monetaria. Es una medida de los esfuerzos que realizan los seres humanos. Por lo tanto, la condición del entorno laboral está relacionada con las circunstancias del lugar de trabajo. El término se refiere al nivel de la infraestructura, incluyendo su solidez, seguridad y orden, además de otros aspectos que repercuten en el bienestar y la salud de los empleados. Se puede decir que las condiciones de trabajo consisten en varias condiciones, como las condiciones físicas bajo las cuales se realiza el trabajo (iluminación, instalaciones de conveniencia, tipo de maquinaria, uniformes), condiciones ambientales (contaminación) y condiciones organizacionales (horas de trabajo). Entre semana, descanso). Los sindicatos y las organizaciones responsables de

proteger a los trabajadores a todos los niveles, en este caso particular, con respecto a las condiciones de trabajo, deben considerarse una serie de aspectos básicos para que los empleados puedan llevar a cabo su trabajo. De la manera más cómoda, sin comprometer su integridad.

- ✓ **Cultura Organizacional:** Robbins (1993) muestra que cada organización tiene una cultura tácita, que define el estándar de comportamiento aceptable o inaceptable para los empleados. Con el tiempo, la mayoría de los empleados comprenden la cultura de su organización y saben lo que deben aceptar para formar parte de la organización. Reglas y valores.
- ✓ **Desempeño laboral:** El desempeño docente es esencial, pero no puede perder su esencia, esto es para permitir que los maestros se desarrollen completamente.
- ✓ **Empatía:** Capaz de influenciarse mutuamente con sus sentimientos, motivaciones e intereses. Grabar y participar en las emociones de los demás. Identifica los sentimientos y opiniones de los demás, y sabe cómo distinguir entre sus propias emociones y opiniones.
- ✓ **Evaluación de Desempeño:** En general, la experiencia se refiere al maestro de clase y, en muchos casos, es el otro maestro y / o el papel educativo importante del sistema y, por lo tanto, queda excluido del proceso de evaluación. Esta situación causa algunas molestias y contradicciones, porque, por un lado, las personas reconocen que la evaluación es importante para mejorar la práctica educativa; por otro lado, también se señala que la evaluación no solo ocurre en el aula, sino que también constituye actividades realizadas por el instructor. Y es parte de la práctica educativa.

- ✓ **Idoneidad profesional:** Se refiere al reconocimiento de capacidades específicas requeridas para realizar una función.
- ✓ **Institución:** Usaremos el sistema para comprender las normas y prácticas (formales e informales) que regulan la relación entre las personas en una determinada sociedad o grupo, y buscaremos alcanzar ciertas metas u objetivos a través de ciertos medios para brindar los máximos beneficios al grupo. Intereses.
- ✓ **Internalización:** El mecanismo psicológico por el cual un individuo internaliza normas o normas sociales para considerarlas como parte de su personalidad.
- ✓ **Líder:** Es una persona que desarrolla un entorno transparente, amigable y comunicativo e influye en el nuevo comportamiento de sus seguidores (Goetsch y Davis, 1994).
- ✓ **Liderazgo:** El atractivo ecléctico es una cualidad que atrae el sentimiento de los miembros de la organización (Ciampa, 1993). Hall (1996, 148) citó la definición de liderazgo de Etzioni como "basada en las cualidades personales de un líder, la capacidad de obtener obediencia voluntaria de sus seguidores en una amplia gama de temas. El concepto de liderazgo y poder es diferente, porque el liderazgo implica influencia, es decir, cambios en las preferencias, y el poder solo significa que las preferencias de los subordinados aún no se han determinado. Fleishman cree que el liderazgo es un intento de influir en la influencia interpersonal a través del proceso de comunicación, con el objetivo de lograr uno o varios objetivos (Gibson, 1983, p.212). Por un lado, esta definición significa el manejo de la influencia de los líderes en las relaciones interpersonales; por otro lado, la importancia de la comunicación en términos de referirse a los atributos claros y precisos que se relacionan en el comportamiento y el desempeño

de los seguidores; y finalmente la realización de los objetivos. Los líderes efectivos deben alcanzar las metas de individuos, grupos y organizaciones. Esta definición está estrechamente relacionada con la definición proporcionada por Robbins (1996, 413), que determina "la capacidad de influir en los grupos y alcanzar objetivos", afirmó que esta influencia proviene de la forma, como la forma proporcionada por un puesto directivo en una organización. Esto le otorga poderes formales, considerando su estatus jerárquico, puede asumir roles de liderazgo. Además, el liderazgo proviene de la naturaleza humana del grupo formado con él.

- ✓ **Organización:** Una organización es una red cerrada de interacción humana. Tienen una identidad y estructura. Si la interacción de una organización (como una empresa o agencia gubernamental) es proporcionada por una persona que no pertenece a la organización, la organización puede no ser la organización. Las organizaciones no tienen sus propios propósitos, estos propósitos los dan las personas. Sin embargo, puede ser útil para ellos compartir sus puntos de vista sobre su existencia. Las oraciones compartidas para este propósito proporcionan una forma de gestionar la complejidad organizacional. (Raúl Espejo, Alfonso Reyes "Sistema de Organización". 2011).
- ✓ **Proactivo:** Anticipe y anticipe eventos, tome medidas proactivas y tome decisiones rápidas y oportunas con confianza. Comprometido a cambiar y mostró una actitud audaz y optimista.
- ✓ **Realización Personal:** La realización individual se puede definir como un proceso a través del cual las personas pueden darse cuenta de todo lo que pueden tener. También se conoce como autorrealización debido a que la autorrealización depende únicamente del individuo y no de su entorno. Se refiere a estar contento con el trabajo que estás haciendo

en ese momento, lo que comienza con sentir placer en el trabajo que haces; si estás haciendo algo que te trae felicidad, entonces nunca te parecerá una tarea para seguir haciéndolo.

- ✓ **Satisfacción Laboral:** Robbins (1993) define la satisfacción laboral como "la actitud general de cada persona dirigida a su trabajo.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1.Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

3.2.Hipótesis específicas

- a) Existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los docentes.
- b) Existe una relación significativa entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral de los docentes.
- c) Existe una relación significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los docentes.
- d) Existe una relación significativa entre la dimensión desafío y el desempeño laboral de los docentes.
- e) Existe una relación significativa entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral de los docentes.
- f) Existe una relación significativa entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral de los docentes.
- g) Existe una relación significativa entre la dimensión estándares y el desempeño laboral de los docentes.

- h) Existe una relación significativa entre la dimensión conflictos y el desempeño laboral de los docentes.
- i) Existe una relación significativa entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los docentes.

3.3. Variables

3.3.1. Variable X1

X1: Clima Organizacional

Dimensiones:

Estructura Organizacional

Responsabilidad

Recompensa

Desafío

Cooperación

Relaciones

Estándares

Conflictos

Identidad

3.3.2. Variable X2:

X2: Desempeño Laboral.

3.3.3. Definición conceptual de la variable

Para la investigación se ha considerado las siguientes variables:

Tabla 1 *Definición conceptual de las variables.*

Variable	Definición Conceptual	Autor	
Variable 1	Clima Organizacional	Es una serie de características que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamento), y que pueden ser reducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades (departamentos) actúan consciente o inconscientemente con sus miembros y con la sociedad	Brunet (2002)
Variable 2	Desempeño laboral	Es la medida de la eficiencia y la eficacia de una organización; grado en que se alcanzan los objetivos acertados. En este caso, el docente logra desempeñarse bien, si es capaz de realizar su trabajo a tiempo, si luego de haberse planteado una determinada planificación es capaz de alcanzar los objetivos	Stoner, J.; Freeman, E., y Gilbert, D. (2002)

3.3.4. Definición operacional de la variable

Para la investigación se ha realizado la definición operativa de las siguientes variables:

Tabla 2 Definición operativa de las variables.

Variable	Definición operacional	Autor	
Variable 1	Clima organizacional	Un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que relacione la conducta de los empleados	Hall (1996)
Variable 2	Desempeño laboral	Es asignar la tarea, brindar orientación para ponerla en marcha, brindar apoyo a lo largo de la tarea, controlar la ejecución de la tarea y sus resultados, suministrar feedback al colaborador, evaluar formalmente el desempeño del colaborador en relación con la tarea y administrar el régimen de recompensa	Lazzati (2008)

3.3.5. Operacionalización de la Variable

Según la definición de Carrasco (2009), "la definición operativa es" permitir la verdadera expresión de las variables de observación y medición "(p. 220).

Tabla 3 Operacionalización de las variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
Variable 1	Clima Organizacional	Definición de áreas Jerarquía de responsabilidades Estructura organizativa Organización y planificación Planteamiento de políticas Normas métodos o procedimientos Manual de organizaciones y funciones Reglamento de organización de funciones	Cuestionario	Likert
		Responsabilidad		

	Iniciativa Resolución de problemas Justificación de tareas		
Recompensa	Promoción para ascender Recompensas e incentivos Sistemas de pago basados en el desempeño Servicios sociales Equidad en la remuneración	Cuestionario	Likert
Desafío	Cumplimiento de objetivos claros Gestión de talento humano Cambio y transformación	Cuestionario	Likert
Cooperación	Percepción de equipo Trabajo en equipo Apoyo entre compañeros	Cuestionario	Likert
Relaciones	Ambiente de trabajo grato Relaciones sociales entre jefes y subordinados Relaciones de amistad	Cuestionario	Likert
Estándares	Puesto de acuerdo a su nivel y formación profesional Habilidades y capacidades	Cuestionario	Likert
Conflictos	Grado de confianza Discusión entre individuos Crítica interna Empatía negativa Consecuencias de mal trabajo Igualdad de exigencia Consideración de mis superiores Mala comunicación	Cuestionario	Likert
Identidad	Iniciativa Asistencia en las reuniones Miembro valioso para el equipo de trabajo Pertenencia a la empresa	Cuestionario	Likert

Variable 2	Desempeño laboral		La sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización Salvaguarda de los recursos tecnológicos, materiales, y humanos de la organización		
		Eficiencia	Usa el tiempo necesario y asignado para hacer su trabajo. Capacidad de resolver problemas. Cumple con los procesos respectivos y adecuados en la atención al usuario. Hace uso correcto de los recursos tecnológicos materiales y humanos en la realización de sus actividades.	Cuestionario	Likert
		Eficacia	Cobertura respecto a la demanda posible Focaliza sus actividades Capacidad de cubrir la demanda actual El resultado final esperado (satisfacción del usuario)	Cuestionario	Likert

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

4.1.1. Método General

El método científico, que consiste en recopilar una serie de sucesos mediante procedimientos sistemáticos con el fin de mejorar la comprensión tanto del proceso como del suceso en cuestión, sirve como enfoque principal de la investigación (Cerdeña, 2000).

4.1.2. Método específico

Debido a que se busca demostrar la corrección o incorrección de la hipótesis sobre la base de las observaciones, y porque la corrección o incorrección de la hipótesis puede establecerse directamente a través del proceso de razonamiento deductivo, el método específico de investigación que se utiliza se conoce como el método hipotético deductivo (Behar, 2008, p. 40).

4.2. Tipo de Investigación

Dos de los objetivos más importantes de este tipo de estudios son: a) generar nueva información e hipótesis (investigación básica), y b) encontrar soluciones a problemas existentes (investigación aplicada). La humanidad ha progresado como resultado directo de estas dos formas distintas de estudio Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 25). Consecuentemente el tipo de investigación de la presente tesis es de tipo básico.

4.3. Nivel de investigación

Correlacional o relacional, Hernández, Fernández, & Baptista (2014, pág. 95) explican que en el nivel de investigación correlacional se encuentran las investigaciones que buscan establecer la forma en la que se relacionan dos variables en su estado natural.

Ya que la presente investigación plantea como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes se hará uso de este nivel de investigación ya que solo estableció una relación entre ambas variables sin variar ninguna de ellas adrede.

4.4. Diseño de investigación

Según el estándar, y de acuerdo al tipo de investigación y la estrategia de investigación, el diseño de la investigación fue no experimental, el diseño de investigación no experimental se define como aquella investigación que es llevada a cabo sin incluir una manipulación deliberada de las variables objeto de estudio. Es decir, son estudios en los cuales no se varía de manera intencional las variables, debido a que no se cuenta con la capacidad de realizar esta acción o no es lo que se busca. Lo que se hace dentro del contexto del diseño no experimental es observar diversos fenómenos en su propio contexto y luego realizar un análisis de estos. En un estudio de diseño no experimental no se genera ninguna situación adrede, sino que se observan las ya existentes, no provocadas de manera intencional en la investigación por aquel que la lleva a cabo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Se hizo uso de este diseño de investigación ya que la presente investigación plantea como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.

4.5. Lugar y periodo de ejecución

El trabajo de investigación se desarrolló en la ciudad de Huancayo, de enero del 2019 a setiembre del 2019, con los integrantes de comunidad educativa de la UPLA.

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

El conjunto de datos procesados por algunos institutos de investigación estadística se llama población, y usted está estrechamente relacionado con el contenido a estudiar. No confundir a la población en términos estadísticos con la población en términos demográficos. La estadística usa el término población no solo para referirse a las personas, sino a todos los elementos seleccionados para la investigación. Desde la perspectiva estadística, la población o universo puede ser referido como cualquier conjunto de elementos, o uno de ellos, diseñado para investigar y comprender sus características, y las conclusiones extraídas en la investigación serán válidas. También se puede definir como un conjunto de datos de unidades de análisis (individuos, objetos) relacionados con la misma característica, característica o atributo (variable). En todos los estudios, es importante establecer quién es la población de estudio; individuos, objetos, etc. que tienen características comunes y están claramente definidos como estimaciones

calculadoras cuando se busca información. Algunos autores han propuesto varias definiciones de población, que son las siguientes:

"Este es un conjunto de elementos finitos o infinitos con características comunes. Las conclusiones de la investigación sobre esto serán extensas. Está limitado por problemas y objetivos de investigación". (Arias, 2006: 81). "Una colección de todos los valores posibles que se pueden suponer para las variables en estudio" (Lincoln, 1993: 12).

"Un grupo de unidades o individuos que cumplen una definición común y constituyen el colectivo que nos interesa" (Morice, 1794: 135).

"Esta es la colección completa de objetos o personas a estudiar, de la cual se extraen muestras" (Levin, 1992: 224).

"Total o total inferido del muestreo" (Meter, 1962: 394).

De esta manera, la población para la presente investigación se encontró conformada por, docentes de la facultad de ingeniería ya que el objetivo de la investigación es establecer una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral y este es propio de los docentes, por esta misma razón no se consideró a los estudiantes dentro de la muestra de estudio.

4.6.2. Muestra

Las definiciones de muestra incluyen:

"Se refiere a un conjunto de unidades predefinidas de la población de acuerdo con un plan de encuesta dado, y las observaciones esperadas se harán en la encuesta" (Morice, 1994: 135).

"Este es cualquier subconjunto de la población seleccionada de acuerdo con criterios de selección específicos" (Shao, 1993: 12)

"Un subconjunto limitado representativo extraído de la población accesible" (Arias, 2006: 83)

Cabe destacar que la muestra estará formada por un conjunto de unidades de la población, ya que así se define el término "muestra". En la mayoría de los casos, el investigador que lleva a cabo el estudio debe elegir un grupo de muestra que sea representativo de la comunidad global que se investiga. Esto se debe a que la recopilación de información de la población completa presenta importantes desafíos. En el proceso de selección siempre se utiliza la aleatorización para los numerosos componentes que forman una muestra, de modo que ésta pueda considerarse estadísticamente representativa, aunque no se haya elegido de forma sistemática. Debido a que la muestra refleja las similitudes y diferencias de la población, se debe considerar que el elemento, evento o fenómeno de estudio cumple aproximadamente con sus características. Esto se debe a que la muestra refleja las similitudes y diferencias de la población.

Esto es algo que debe tenerse en cuenta al realizar la investigación, ya que permite que las conclusiones que se extraigan de la muestra se extiendan de forma determinista a la población del estudio. La comprobación de una hipótesis permite determinar si una muestra debe ser aceptada (compatible) o rechazada (rechazada). En esta investigación se utilizó un método de muestreo intencional no probabilístico para recoger datos de la población completa. Este método de muestreo se distingue de otros por el hecho de que hace intentos concertados de generar una muestra

"representativa" incorporando varios grupos en el proceso de selección. En este caso, el investigador tomará la muestra directamente de la población, mientras que el programa informático elegirá a personas fácilmente accesibles (como muestra principal: docentes universitarios).

En el muestreo intencionado se elegirán algunos criterios que se consideran necesarios o muy útiles para tener una unidad de análisis con el mayor objetivo de la investigación. De este modo, a menudo se pueden evitar acontecimientos muy inusuales o excepcionales, y se puede medir con precisión el impacto de todas y cada una de las circunstancias que son aberrantes por su propia definición. Por otra parte, se tomarán medidas para garantizar que la muestra refleje con exactitud el subgrupo natural (como muestra estadística), y que los miembros de la muestra se complementen y equilibren entre sí. En otras palabras, intentará localizar una muestra completa y, en consecuencia, tendrá en cuenta las situaciones atípicas o desfavorables, pero hará hincapié en los casos más paradigmáticos y representativos, y recurrirá a fuentes de información importantes (con conocimientos especiales, estatus y buena capacidad de información). En pocas palabras, "el investigador se esforzará por emular a un fotógrafo profesional, que elegirá la perspectiva óptima para captar la mayor riqueza de la realidad que tiene delante." [Cita requerida] (Martínez, 2010).

Dadas las circunstancias, era necesario elegir a individuos que se consideraran representativos del conjunto. Se respetarán las normas establecidas por los expertos o investigadores. Los sujetos se elegirán en función de si se cree

que son capaces de proporcionar la información esencial (para obtener la información primaria); en respuesta a las circunstancias descritas anteriormente:

La muestra estará conformada por cien docentes de las cinco escuelas profesionales que forman parte de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. Se elegirá al 50% del total de docentes de la facultad para que participen en el estudio, a fin de cumplir con los criterios de la investigación. Adicionalmente, es importante señalar que aproximadamente veinte de estos cien docentes provienen de cada escuela profesional, así como una muestra que representa el cien por ciento del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería.

Se ha decidido utilizar el muestreo intencional simple por ser el método más eficaz de muestreo no probabilístico. La muestra está determinada por los conocimientos previos y las normas de los investigadores, que se derivan en su mayoría de su experiencia previa con la comunidad (los investigados trabajan en la Facultad de Ingeniería). En este tipo de muestra, el investigador selecciona las categorías intencionadamente, en lugar de elegir las al azar, basándose en lo que cree que es típico o representativo del fenómeno investigado. Este tipo de muestra puede requerir cierto conocimiento previo de todo el universo que se va a investigar. Por ejemplo, cuando estudia las zonas rurales, puede elegir unas cuantas explotaciones agrícolas o granjas que se consideren "típicas" o que pretendan ser representativas de la totalidad de la explotación.

Tabla 4

Extractos de la muestra de la investigación.

Facultad de Ingeniería de la UPLA	Población	Forma % de la muestra	Muestra en cantidad
Docentes	200	65	130

De esta forma la muestra fue llevada a cabo por conveniencia, ya que se tiene acceso a la cantidad de datos referidos en el cuadro, del mismo modo la cantidad de datos incluidos en la tabla es superior a la cantidad de datos que se utilizaría en caso de aplicar la fórmula, por lo tanto, está es más significativa ya que cuenta con una mayor cantidad de datos.

4.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Método de recolección de datos

En la Universidad Peruana Los Andes, los docentes participaron en una encuesta. (Francois, 2006). propuso utilizar diversos métodos que pueden construir y generar rápidamente una sucesión de pensamientos sobre cualquier tema, y mencionó en particular las siguientes formas:

El proceso de brainstorming es un medio excelente para estimular la creatividad tanto individual como de grupo, además de proporcionar a los participantes herramientas eficaces de participación. Estos factores hacen posible que haya una cantidad adecuada de conversación entre las personas que trabajan para abordar los retos de la organización. Se lleva a cabo de nuevo el proceso de

brainstorming, durante el cual se plantean los criterios y se modifican tanto la descripción del problema como la solución al mismo. El hecho de que los participantes en este proceso no tengan la oportunidad de discutir es la característica que define este procedimiento. Más que fomentar la discusión dialéctica, su contribución debería consistir en ayudar a desarrollar la descripción del problema y buscar respuestas (Francois, 2006). En este enfoque, todos deben participar en el proceso de descubrimiento de soluciones. El método Delphi se distingue por permitir una herramienta de recogida de datos o de información para llegar a un consenso sobre un tema determinado que se perfila en un orden del día (Delgado R.R., 1994).

4.7.2. Técnicas de recolección de datos

La encuesta se utilizó como una técnica; para aplicar la herramienta correspondiente a esta investigación se aplicó directamente a cada docente. La técnica específica de recolección de datos fue una encuesta preparada de acuerdo con la escala LÍkert el cual incluye 52 ítems. Como se mencionó anteriormente, esta técnica es la técnica más utilizada en las ciencias sociales: "Las técnicas de encuesta están diseñadas para obtener información principal de individuos representativos de la población para proyectar los resultados en la población general" Gallardo y Moreno (1999).

4.7.3. Instrumentos de recolección de datos

Las tablas de observación, los cuestionarios, etc. fueron verificados por maestros expertos en el tema de los medios técnicos propuestos, que midieron la realización del clima organizacional alcanzado por los docentes de diferentes escuelas profesionales de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Cuestionario sobre clima organizacional: El instrumento inicial incluía nueve aspectos diferentes, que eran los siguientes: estructura organizativa, funciones, recompensas, dificultades, colaboración, relaciones, normas y disputas. El instrumento contaba con 52 ítems, cada uno de los cuales se puntuaba en base a una escala de Likert que iba desde malo, regular y bajo. Para recabar información sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes se utilizaron dos instrumentos diferentes, cuya validez fue establecida.

Validación y Confiabilidad: El instrumento fue verificado por el juicio de 03 expertos. Los resultados fueron válidos para la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. El nivel de confianza es del 95% y el error es del 5%. Para asegurar la confiabilidad se utilizó la confiabilidad del alfa de Cronbach, que mide la homogeneidad de los elementos investigados.

4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Análisis descriptivo: Se utilizó estadísticas descriptivas, que incluyen organizar, concentrar, reducir y presentar la información contenida en la muestra en forma gráfica

(Elorza, 2000, p. 31). En este estudio, se usaron tablas y frecuencias para las operaciones, lo que permitirá observar el comportamiento de las variables de una manera específica.

Análisis inferencial: Este estudio aplicó estadísticas inferenciales a través de pruebas de hipótesis, en las cuales "se asumió que los valores característicos de los parámetros están relacionados con la información generada en la muestra. Si la evidencia es inconsistente con la hipótesis propuesta, se rechaza" (Elorza, 2000, p. 335). Para especificar y procesar los datos, se utilizó el paquete de software estadístico SPSS como la versión española actual. Como se indica en la población y las muestras la fuente principal de datos se obtuvo de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. El instrumento se procesó electrónicamente, se utilizó Excel y SPSS versión 24 para este fin. Para ello, se estableció una base de datos en el programa correspondiente y luego se cruzarán las variables, se construirá la tabla, se aplicaron pruebas estadísticas y se analizaron los datos y su representación gráfica. Se utilizaron tablas de frecuencia, que se utilizaron para clasificar los datos obtenidos y dibujar gráficos para la interpretación. En estas tablas, se utilizó un análisis básico para inferir las métricas de tendencia en las estadísticas. Para calcular el resultado, se agregó todos los puntajes de la opción de respuesta, por ejemplo, se asignó todos los puntajes al número 1 y divídalos entre 6, y así sucesivamente, y luego multiplique los otros números para obtener el promedio de cada número. Estos resultados pueden reflejarse en el eje de coordenadas, que puede observar gráficamente las características y la dirección del clima de la organización. Esta herramienta para medir el clima organizacional tiene una base teórica, es simple y rápida de aplicar y tiene validez (validez facial). La literatura científica la utiliza como una herramienta efectiva para medir la cultura organizacional. (Anexo D). La prueba

de hipótesis se realizó mediante análisis estadístico de chi-cuadrado, utilizando la prueba de Pearson p si es necesario.

4.9. Aspectos éticos de la investigación

Para la realización de esta investigación se tomaron en cuenta los procedimientos adecuados. Estos procedimientos se realizaron de acuerdo a los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes, así como a los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la Investigación Científica de la UPLA.

Los principios que rigen la actividad investigativa que se realiza

Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales, considerando a la persona como el fin y no el medio respetando su dignidad, identidad, diversidad, privacidad. Consentimiento informado y expreso, toda persona apoya la investigación de manera libre, inequívoca y con la seguridad de que su información se utilice para los fines específicos. Beneficencia y no maleficencia. Protección física y psicológica de las personas que apoyan la investigación. Protección al medio ambiente y el respeto a la biodiversidad. Protección a la naturaleza y biodiversidad, respeto a los seres vivos y sus variedades. Responsabilidad y veracidad. Los investigadores deben actuar con responsabilidad y veracidad con el manejo de la información, así como el estricto cumplimiento del código de ética y el reglamento de propiedad intelectual.

Normas de comportamiento ético de quienes investigan

El Código de Ética de la Universidad estipula que todos los investigadores deben seguir sus directrices.

Se exige el cumplimiento de las normas institucionales, nacionales e internacionales que rigen la investigación, así como evitar falsificar datos en parte o en su totalidad, plagiar o incluir como autor a alguien que no ha contribuido a la investigación, así como no aceptar subvenciones o contratos de investigación con información sesgada. La investigación debe ser relevante, original, con rigor científico que garantice la validez, con responsabilidad, confidencialidad, informando de los hallazgos abiertamente, tratando la información con secreto, y comunicando los hallazgos abiertamente. La investigación también debe evitar aceptar subvenciones.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Resultados de la variable X1 y sus dimensiones

En este capítulo se presentan los resultados de una investigación sobre la variable de clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad peruana Los Andes. Para el procesamiento de los datos se utilizó el software SPSS, versión 24. Para cumplir con el desarrollo de los objetivos diseñados, la interpretación y análisis de cada uno de los ítems debió realizarse luego de la recolección de la información mediante las técnicas, de las cuales el encuestado tuvo la opción de seleccionar la que creyó más conveniente. Al respecto, Balestrini (2003: 73) señala que se debe considerar que los datos tienen su significado sólo de acuerdo con las interpretaciones que les da el investigador. Esto se debe a que no sirve de nada disponer de abundante información que no haya sido sometida a un tratamiento analítico adecuado.

Por esta razón, el análisis porcentual de los datos adquiridos se hizo de forma genérica, gráfica e informatizada. Esta forma hizo uso de gráficos circulares y de un método que se basaba en el cálculo del % de cada elemento. La distribución de frecuencias se emplea para la técnica matemática porque representa una colección ordenada de puntuaciones en las distintas categorías. Por eso se utiliza la distribución de frecuencias.

5.1.1. Resultados de la dimensión 1: Estructura organizacional

La recolección de la información sobre la dimensión estructura organizacional se realizaron a través de una escala de valoración de 3 reactivos, los cuales están valorados como malo, regular y bueno. Este proceso se llevó a cabo en una muestra

representativa de la comunidad universitaria, la misma que estuvo conformada por 130 personas, pertenecientes al personal docente de la facultad de ingeniería de la UPLA.

Tabla 6

Dimensión estructura organizacional del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 -

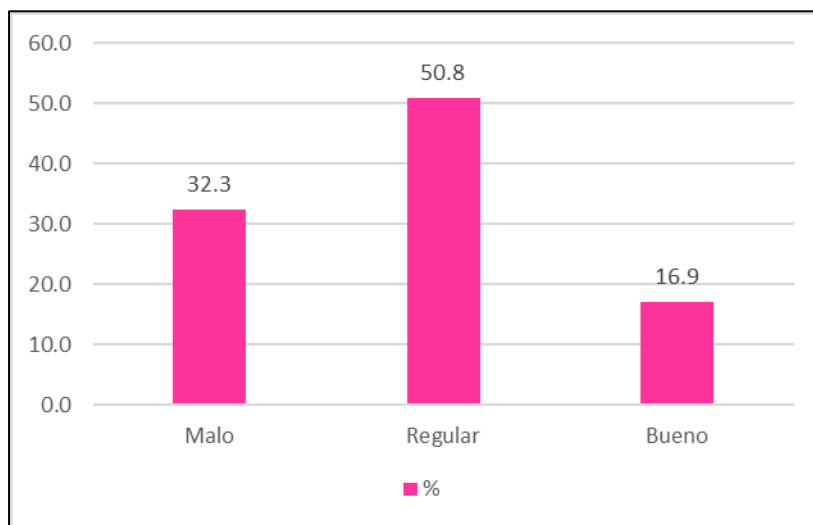
II.

Estructura organizacional	N	%
Malo	42	32.3
Regular	66	50.8
Bueno	22	16.9
Total	130	100.0

Un indicador que corresponde a la dimensión estructura organizacional en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA se muestra en la Tabla 6. que un mayor porcentaje de los encuestados (50,8%) afirma que la estructura organizacional es regular en el clima organizacional de los docentes, mientras que un menor porcentaje (16,9%) afirma que la estructura organizacional es buena en el clima organizacional de los docentes. Esto indica que la regularidad de la estructura organizativa es más importante que la calidad de la misma.

Figura 4

Dimensión estructura organizacional del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.



En la figura 4, se observa que hay una mayor prevalencia de la categoría regular con un porcentaje de 50.8, seguido de la categoría malo con un porcentaje igual a 32.3 y finalmente la categoría bueno con un porcentaje de 16.9, respecto a la dimensión estructura organizacional en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.

5.1.2. Resultados de la dimensión 2: Responsabilidad

La recolección de la información sobre la dimensión responsabilidad se realizaron a través de una escala de valoración de 3 reactivos, los cuales están valorados como malo, regular y bueno. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la comunidad universitaria, la misma que estuvo conformada por

130 personas, pertenecientes al personal docente de la facultad de ingeniería de la UPLA.

Tabla 7

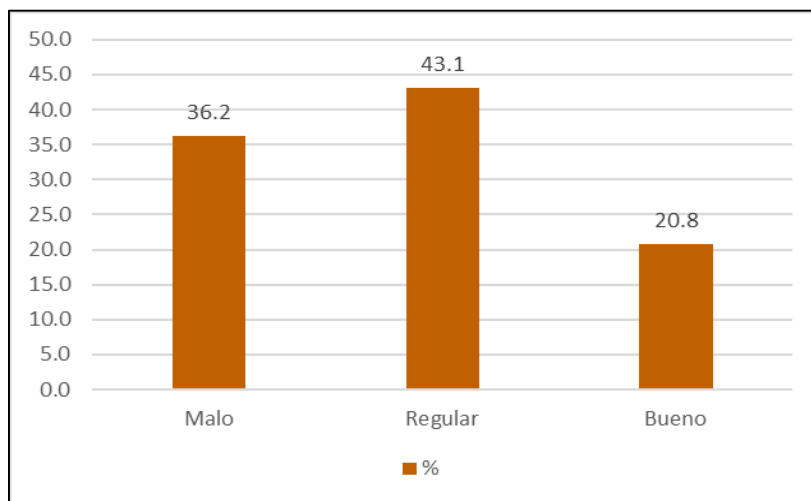
Dimensión responsabilidad del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.

Responsabilidad	N	%
Malo	47	36.2
Regular	56	43.1
Bueno	27	20.8
Total	130	100.0

La tabla 7 muestra que un mayor porcentaje de encuestados (43,10%) afirma que la responsabilidad es regular en el clima organizacional de los docentes, mientras que un menor porcentaje de encuestados (20,8%) afirma que la responsabilidad es buena en el clima organizacional de los docentes. Este es un indicador que corresponde a la dimensión de responsabilidad en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA. La tabla 7 muestra el porcentaje de encuestados que afirman que la responsabilidad es regular en el clima organizacional de los docentes.

Figura 5

Dimensión responsabilidad del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.



En la figura 5, se observa que hay una mayor prevalencia de la categoría regular con un porcentaje de 43.1, seguido de la categoría malo con un porcentaje igual a 36.2 y finalmente la categoría bueno con un porcentaje de 20.8, respecto a la dimensión responsabilidad en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

5.1.3. Resultados de la dimensión 3: Recompensa

La recolección de la información sobre la dimensión recompensa se realizaron a través de una escala de valoración de 3 reactivos, los cuales están valorados como malo, regular y bueno. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la comunidad universitaria, la misma que estuvo conformada por 130 personas, pertenecientes al personal docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Peruana los Andes.

Tabla 8

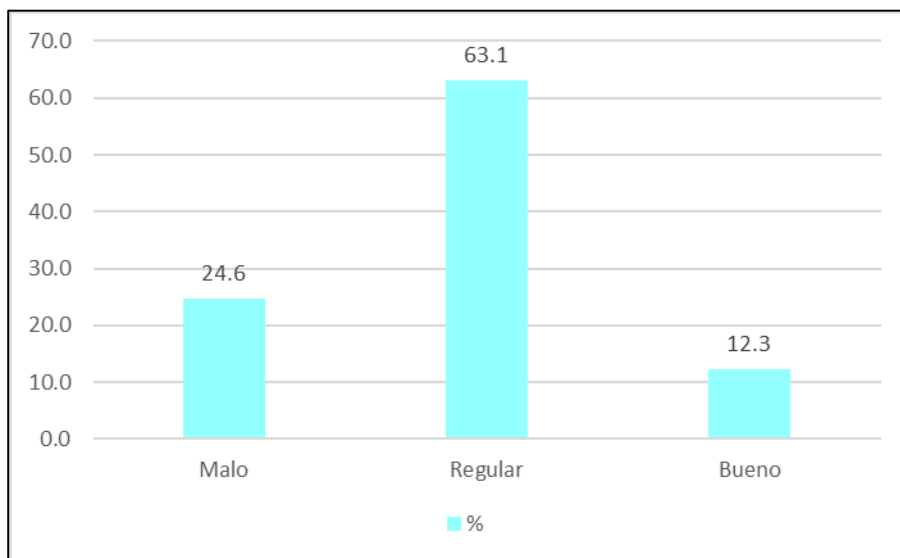
Dimensión recompensa del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.

Recompensa	N	%
Malo	32	24.6
Regular	82	63.1
Bueno	16	12.3
Total	130	100.0

Un indicador que corresponde a la dimensión recompensa en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA se muestra en la Tabla 8. Esta tabla muestra que un mayor porcentaje de los encuestados (63,1%) afirma que la recompensa es regular en el clima organizacional de los docentes, mientras que un menor porcentaje (12,3%) afirma que la recompensa es buena en el clima organizacional de los docentes. Esto indica que la dimensión de la recompensa es más importante que la calidad de la recompensa en el clima organizacional de los docentes.

Figura 6

Dimensión recompensa del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.



En la figura 6, se observa que hay una mayor prevalencia de la categoría regular con un porcentaje de 63.1, seguido de la categoría malo con un porcentaje igual a 24.6 y finalmente la categoría bueno con un porcentaje de 12.3, respecto a la dimensión recompensa en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

5.1.4. Resultados de la dimensión 4: Desafío

La recolección de la información sobre la dimensión desafío se realizaron a través de una escala de valoración de 3 reactivos, los cuales están valorados como malo, regular y bueno. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la comunidad universitaria, la misma que estuvo conformada por 130 personas, pertenecientes al personal docente de la facultad de ingeniería de la UPLA.

Tabla 9

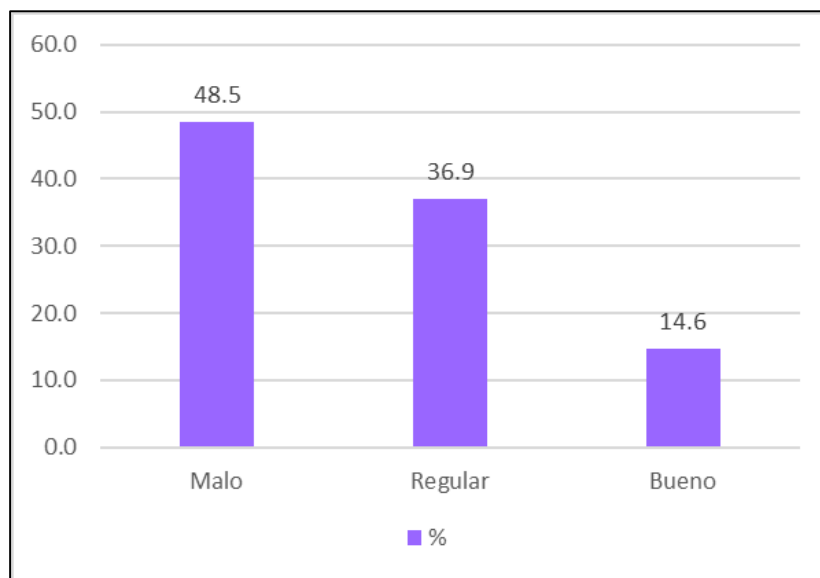
Dimensión desafío del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.

Desafío	N	%
Malo	63	48.5
Regular	48	36.9
Bueno	19	14.6
Total	130	100.0

Indicador que corresponde a la dimensión de desafío en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA, la Tabla 9 muestra que el porcentaje de encuestados que dicen que el desafío es malo en el clima organizacional de los docentes es mayor que el porcentaje de encuestados que dicen que el desafío es bueno en el clima organizacional de los docentes. El porcentaje de encuestados que dicen que el desafío es bueno en el clima organizacional de los docentes es sólo del 14,6%.

Figura 7

Dimensión desafío del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.



En la figura 7, se observa que hay una mayor prevalencia de la categoría malo con un porcentaje de 48.5, seguido de la categoría regular con un porcentaje igual a 36.9 y finalmente la categoría bueno con un porcentaje de 14.6, respecto a la dimensión desafío en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.

5.1.5. Resultados de la dimensión 5: Cooperación

La recolección de la información sobre la dimensión cooperación se realizaron a través de una escala de valoración de 3 reactivos, los cuales están valorados como malo, regular y bueno. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la comunidad universitaria, la misma que estuvo conformada por 130 personas, pertenecientes al personal docente de la facultad de ingeniería de la UPLA.

Tabla 10

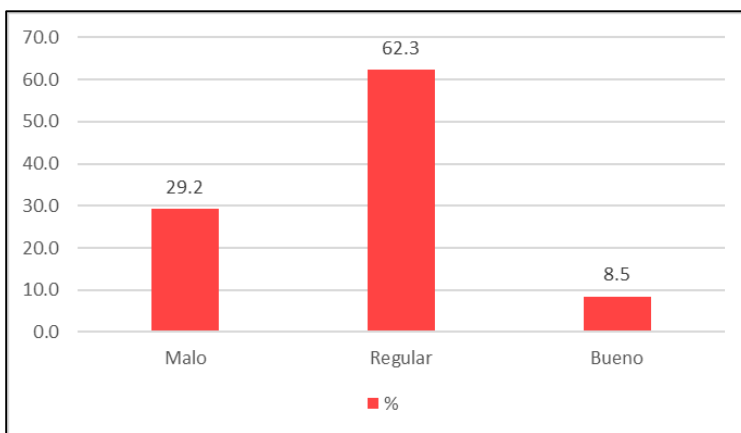
Dimensión cooperación del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.

Cooperación	N	%
Malo	38	29.2
Regular	81	62.3
Bueno	11	8.5
Total	130	100.0

Un indicador que corresponde a la dimensión de cooperación en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA se presenta en la Tabla 10. Esta tabla muestra que el porcentaje de encuestados que afirman que la cooperación es regular en el clima organizacional de los docentes es significativamente mayor que el porcentaje de encuestados que afirman que la cooperación es buena en el clima organizacional de los docentes. El porcentaje de encuestados que afirman que la cooperación es buena en el clima organizacional de los docentes es sólo del 8,5%.

Figura 8

Dimensión cooperación del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.



En la figura 8, se observa que hay una mayor prevalencia de la categoría regular con un porcentaje de 62.3, seguido de la categoría malo con un porcentaje igual a 29.2 y finalmente la categoría bueno con un porcentaje de 8.5, respecto a la dimensión cooperación en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.

5.1.6. Resultados de la dimensión 6: Relaciones

La recolección de la información sobre la dimensión relaciones se realizaron a través de una escala de valoración de 3 reactivos, los cuales están valorados como malo, regular y bueno. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la comunidad universitaria, la misma que estuvo conformada por 130 personas, pertenecientes al personal docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Peruana los Andes.

Tabla 11

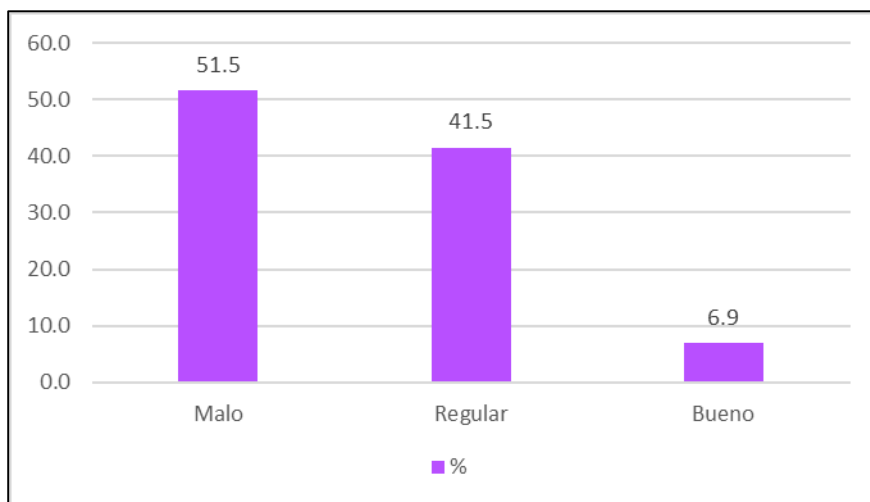
Dimensión relaciones del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.

Relaciones	N	%
Malo	67	51.5
Regular	54	41.5
Bueno	9	6.9
Total	130	100.0

Un indicador que corresponde a la dimensión de las relaciones en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA se muestra en la Tabla 11. Este indicador muestra que un mayor porcentaje de encuestados (51,5%) dice que la relación en el clima organizacional de los docentes es mala, mientras que un menor porcentaje (6,9%) dice que la relación en el clima organizacional de los docentes es buena. La tabla también muestra que el porcentaje de encuestados que dicen que la relación en el clima organizacional de los docentes es buena es menor.

Figura 9

Dimensión relaciones del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.



En la figura 9, se observa que hay una mayor prevalencia de la categoría malo con un porcentaje de 51.5, seguido de la categoría regular con un porcentaje igual a 41.5 y finalmente la categoría bueno con un porcentaje de 6.9, respecto a la dimensión relaciones en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.

5.1.7. Resultados de la dimensión 7: Estándares

La recolección de la información sobre la dimensión estándares se realizaron a través de una escala de valoración de 3 reactivos, los cuales están valorados como malo, regular y bueno. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la comunidad universitaria, la misma que estuvo conformada por 130 personas,

pertenecientes al personal docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Peruana los Andes.

Tabla 12

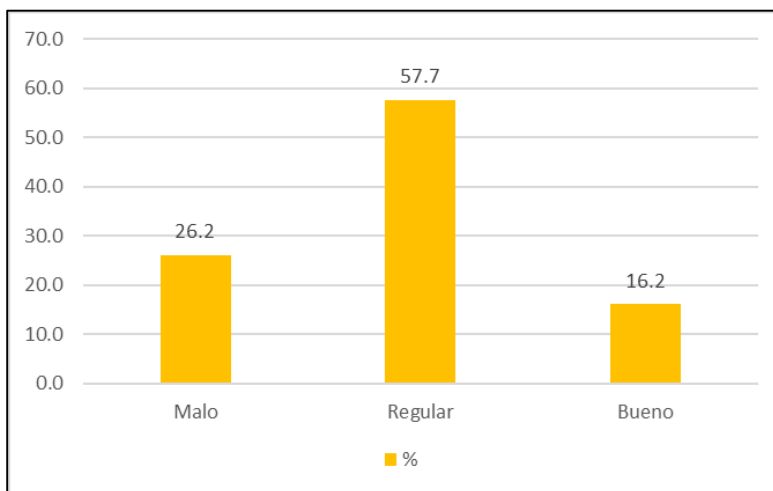
Dimensión estándares del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.

Estándares	N	%
Malo	34	26.2
Regular	75	57.7
Bueno	21	16.2
Total	130	100.0

Indicador que corresponde a la dimensión estándares en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA, la Tabla 12 muestra que existe un mayor porcentaje de los encuestados que afirman que las normas son malas en el clima organizacional de los docentes (57,7%), mientras que un menor porcentaje (16,2%) afirma que las normas son buenas en el clima organizacional de los docentes. Esto indica que la mayoría de los encuestados cree que las normas son malas en el clima organizacional de los docentes.

Figura 10

Dimensión estándares del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.



En la figura 10, se observa que hay una mayor prevalencia de la categoría regular con un porcentaje de 57.7, seguido de la categoría malo con un porcentaje igual a 26.2 y finalmente la categoría bueno con un porcentaje de 16.2, respecto a la dimensión estándares en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.

5.1.8. Resultados de la dimensión 8: Conflictos

La recolección de la información sobre la dimensión conflictos se realizaron a través de una escala de valoración de 3 reactivos, los cuales están valorados como malo, regular y bueno. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la comunidad universitaria, la misma que estuvo conformada por 130 personas, pertenecientes al personal docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Peruana los Andes.

Tabla 13

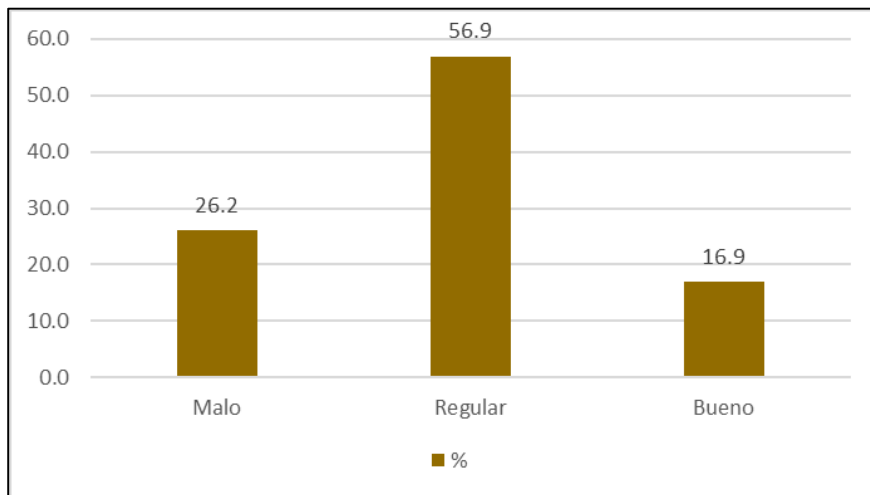
Dimensión conflictos del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.

Conflictos	N	%
Malo	34	26.2
Regular	74	56.9
Bueno	22	16.9
Total	130	100.0

Un indicador que corresponde a la dimensión de los conflictos en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA se muestra en la Tabla 13. Este indicador muestra que un mayor porcentaje de encuestados (56,9%) dice que los conflictos son regulares en el clima organizacional de los docentes, mientras que un menor porcentaje (16,9%) dice que los conflictos son buenos en el clima organizacional de los docentes. Ambos porcentajes se muestran en contraste con el porcentaje de encuestados que dicen que los conflictos son buenos en el clima organizacional de los docentes.

Figura 11

Dimensión conflictos del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.



En la figura 11, se observa que hay una mayor prevalencia de la categoría regular con un porcentaje de 56.9, seguido de la categoría malo con un porcentaje igual a 26.2 y finalmente la categoría bueno con un porcentaje de 16.9, respecto a la dimensión conflictos en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.

5.1.9. Resultados de la dimensión 9: Identidad

La recolección de la información sobre la dimensión identidad se realizaron a través de una escala de valoración de 3 reactivos, los cuales están valorados como malo, regular y bueno. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la comunidad universitaria, la misma que estuvo conformada por 130 personas, pertenecientes al personal docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Tabla 14

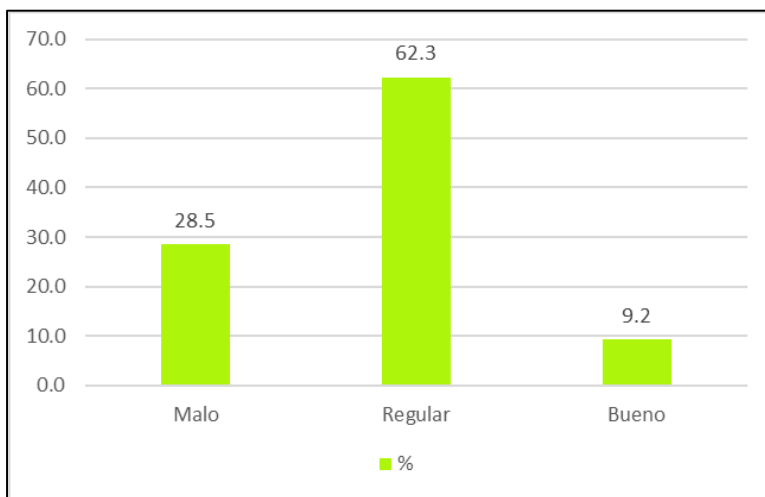
Dimensión identidad del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.

Identidad	N	%
Malo	37	28.5
Regular	81	62.3
Bueno	12	9.2
Total	130	100.0

Un indicador que corresponde a la dimensión de identidad en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA se presenta en la Tabla 14. Esta tabla revela que un mayor porcentaje de los encuestados (62,3%) afirma que la identidad es regular en el clima organizacional de los docentes, mientras que un menor porcentaje (9,2%) afirma que la identidad es buena en el clima organizacional de los docentes. Ambos porcentajes se muestran correspondientes al indicador de que la identidad es regular en el clima organizacional de los docentes.

Figura 12

Dimensión identidad del clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.



En la figura 12, se observa que hay una mayor prevalencia de la categoría regular con un porcentaje de 62.3, seguido de la categoría malo con un porcentaje igual a 28.5 y finalmente la categoría bueno con un porcentaje de 9.2, respecto a la dimensión identidad en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.

5.2. Resultados de la variable X2 y sus dimensiones

En este capítulo se realizó la descripción de los resultados de la variable desempeño laboral y sus dimensiones en la facultad de ingeniería de la Universidad Peruana los Andes. Se aplicó el Software SPSS, Versión 24 para el procesamiento de los datos. Después de recolectar la información a través de las técnicas donde el encuestado escogió la que creyó conveniente; se procedió a la interpretación y análisis de cada uno de los ítems, para dar cumplimiento al desarrollo de los objetivos diseñados. Al respecto, Balestrini (2003: 73),

señala que se debe considerar que los datos tienen su significado únicamente en función de las interpretaciones que les da el investigador, ya que de nada servirá abundante información si no se somete a un adecuado tratamiento analítico.

Por ello, el análisis porcentual de los datos adquiridos se presentó en un formato amplio, pictórico e informático. En esta presentación se utilizaron gráficos circulares y un método basado en el cálculo del % de cada ítem. La distribución de frecuencias se emplea para la técnica matemática porque representa una colección ordenada de puntuaciones en las distintas categorías. Por eso se utiliza la distribución de frecuencias.

Resultados de la dimensión 1: Eficiencia

La información sobre la dimensión de la eficacia se recogió utilizando una escala de valoración con tres ítems diferentes, a cada uno de los cuales se le dio una calificación de baja, media o alta. Este procedimiento se llevó a cabo con una muestra que pretendía ser representativa de toda la comunidad universitaria. La muestra consistió en ciento treinta personas que formaban parte del personal docente de la facultad de ingeniería de la UPLA.

Tabla 15

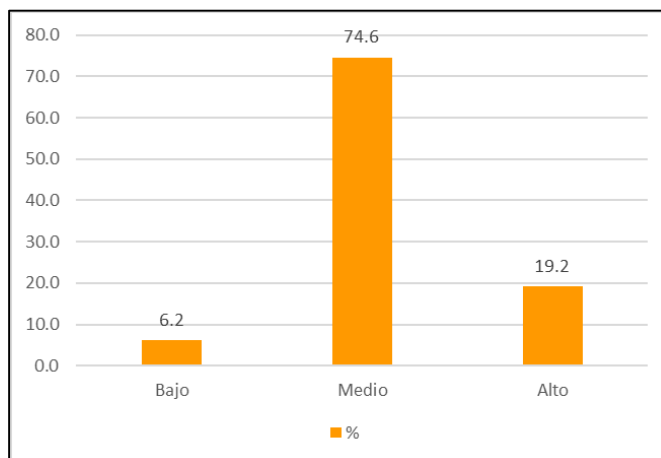
Dimensión eficiencia del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.

Eficiencia	N	%
Bajo	8	6.2
Medio	97	74.6
Alto	25	19.2
Total	130	100.0

En la Tabla 15 se puede observar que el 74,6% de los encuestados cree que la productividad de los docentes es media, mientras que el 6,2% de ellos cree que su productividad es baja. El desempeño docente es bajo, indicador que corresponde a la dimensión eficiencia del desempeño laboral docente de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.

Figura 13

Dimensión eficiencia del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.



En la figura 13, se observa que hay una mayor prevalencia de la categoría medio con un porcentaje de 74.6, seguido de la categoría alto con un porcentaje igual a 19.2 y finalmente la categoría bajo con un porcentaje de 6.2, respecto a la dimensión eficiencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA

5.2.1. Resultados de la dimensión 2: Eficacia

La información sobre la dimensión de eficiencia se recogió mediante una escala de valoración con tres ítems diferentes, cada uno de los cuales recibió una calificación de bajo, medio o alto. Este procedimiento se llevó a cabo con una muestra que pretendía ser representativa de toda la comunidad universitaria. La muestra, que incluyó a 130 personas miembros del personal docente de la facultad de ingeniería de la UPLA, fue sometida al proceso.

Tabla 16

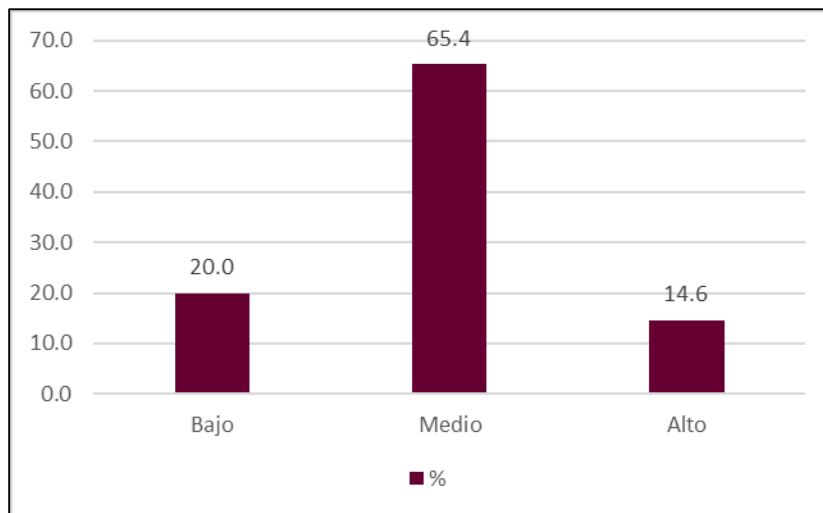
Dimensión eficacia del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.

Eficacia	N	%
Bajo	26	20.0
Medio	85	65.4
Alto	19	14.6
Total	130	100.0

Un indicador que corresponde a la dimensión de efectividad en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA se representa en la tabla 16. Esta tabla revela que un mayor porcentaje de los encuestados (65,4%) afirma que la efectividad del desempeño laboral de los docentes es media, mientras que un menor porcentaje (14,6%) afirma que la efectividad del desempeño laboral de los docentes es alta. Esto indica que la mayoría de los encuestados cree que la eficacia del rendimiento laboral de los docentes es media.

Figura 14

Dimensión eficacia del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II.



La figura 14 demuestra que la categoría media, que tiene un porcentaje de 65,4, tiene la mayor prevalencia, seguida de la categoría baja, que tiene un porcentaje igual a 20,0, y luego la categoría alta, que tiene un porcentaje de 14,6, con respecto a la efectividad en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.

5.3. Contrastación de hipótesis

5.3.1. Contrastación de la hipótesis general

Planteamiento de hipótesis general:

Ho: No existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional en los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Peruana los Andes.

H1: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional en los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Peruana los Andes.

Nivel de significancia (también denominado alfa o α):

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

Análisis estadístico para contrastar la hipótesis:

Las puntuaciones no se ajustaban a la distribución normal, por lo que se realizó la prueba de Xi-cuadrado para evaluar el efecto entre las variables mediante la comparación de proporciones. Esto se hizo para determinar si existía o no una relación significativa entre las variables. Teniendo en cuenta el proceso de construcción de la tabla de contingencia, así como el procedimiento de cálculo de los grados de libertad (g l).

Tabla 17

Estadístico de contraste hipótesis general.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,337 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	23,511	4	,000
Asociación lineal por lineal	,638	1	,424
N de casos válidos	130		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,40.

Según la tabla de contingencias y los resultados encontrados en la prueba de Chi cuadrado, se evidencia una relación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un valor de chi cuadrado de 19 337; 4 g. 1.y un $p < 0.05$. se observa que el 28,5 % de los encuestados refieren que el clima organizacional es malo, el 15,4 % de ellos tienen desempeño laboral bajo. Contrariamente a ello, el 9,2 % refieren que el clima organizacional es regular.

5.3.2. Contrastación de hipótesis específicas

Planteamiento de hipótesis específica 1:

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Nivel de significancia (también denominado alfa o α):

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

Análisis estadístico para contrastar la hipótesis:

Se eligió el análisis de χ^2 , teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

Tabla 18

Estadístico de contraste hipótesis específica 1.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,064 ^a	4	,062
Razón de verosimilitud	23,739	4	,058
Asociación lineal por lineal	1,643	1	,200
N de casos válidos	130		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,40.

De acuerdo a los resultados encontrados, no se evidencia una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión estructura organizacional, con un $\chi^2 = 21,064$, con 4 g.l y $p > 0.05$. demostrando que la estructura organizacional está al margen del desempeño laboral.

Planteamiento de hipótesis específica 2:

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión responsabilidad parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión responsabilidad parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Nivel de significancia (también denominado alfa o α):

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

Análisis estadístico para contrastar la hipótesis:

Para establecer la relación entre variables categóricas se utilizó el χ^2 . Teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

Tabla 19

Estadístico de contraste hipótesis específica 2.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,921 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	30,554	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,682	1	,000
N de casos válidos	130		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,40.

La relación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral, es altamente significativa, encontrándose un $\chi^2 = 34,921$, $gl = 4$ y un $p < 0.05$. donde el 16.9% del total de evaluados refieren que la responsabilidad es mala y presentan, así mismo un desempeño laboral bajo.

Planteamiento de hipótesis específica 3:

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión recompensa parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión recompensa parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Nivel de significancia (también denominado alfa o α):

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

Análisis estadístico para contrastar la hipótesis:

Para establecer la relación entre variables categóricas de χ^2 . Teniendo en cuenta la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

Tabla 20

Estadístico de contraste hipótesis específica 3.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,525 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	31,964	4	,000
Asociación lineal por lineal	9,326	1	,002
N de casos válidos	130		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,20.

La relación entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral, es altamente significativa, encontrándose un $\chi^2 = 26.525$, g. l. = 4 y un $p < 0.05$. donde el 16.9% del total de evaluados indican que la recompensa es mala y en ellos su desempeño laboral es bajo.

Planteamiento de hipótesis específica 4:

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión desafío parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión desafío parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Nivel de significancia (también denominado alfa o α):

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

Análisis estadístico para contrastar la hipótesis:

La relación entre las variables se evaluó aplicando χ^2 . Teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

Tabla 21

Estadístico de contraste hipótesis específica 4.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,716 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	31,562	4	,000
Asociación lineal por lineal	6,526	1	,011
N de casos válidos	130		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,80.

Se evidencia una relación altamente significativa de la dimensión desafío sobre el desempeño laboral, teniendo un χ^2 de 23,716, g. l.= 4, y $p < 0.05$. encontrándose que el mayor porcentaje que llega a 21.5% refieren que el desafío es regular y el desempeño laboral es alto.

Planteamiento de hipótesis específica 5:

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión cooperación parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión cooperación parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Nivel de significancia (también denominado alfa o α):

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

Análisis estadístico para contrastar la hipótesis:

La relación fue evaluada mediante la prueba de χ^2 mediante la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

Tabla 22

Estadístico de contraste hipótesis específica 5.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,976 ^a	4	,041
Razón de verosimilitud	10,419	4	,034
Asociación lineal por lineal	,250	1	,617
N de casos válidos	130		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,20.

Existe una relación significativa entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral, con un χ^2 de 9,976, g. l. de 4 y $p < 0.05$; observándose que el 21,5% de los que refieren que la cooperación es media, también tienen un desempeño laboral medio.

Planteamiento de hipótesis específica 6:

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión relaciones parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión relaciones parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Nivel de significancia (también denominado alfa o α):

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

Análisis estadístico para contrastar la hipótesis:

La relación entre variables categóricas de χ^2 . Teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

Tabla 23

Estadístico de contraste hipótesis específica 6.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,783 ^a	4	,047
Razón de verosimilitud	10,309	4	,046
Asociación lineal por lineal	,290	1	,050
N de casos válidos	130		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,80.

Existe una relación significativa entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral, con un χ^2 de 8.783, g. l.de 4 y $p < 0.05$; observándose que el 22.3% de los que refieren que la relación es media, también tienen un desempeño laboral medio.

Planteamiento de hipótesis específica 7:

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión estándares parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión estándares parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Nivel de significancia (también denominado alfa o α):

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

Análisis estadístico para contrastar la hipótesis:

Para establecer la relación entre variables categóricas se utilizó el análisis de χ^2 . Teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

Tabla 24

Estadístico de contraste hipótesis específica 7.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39,961 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	43,982	4	,000
Asociación lineal por lineal	10,830	1	,001
N de casos válidos	130		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,20.

Se evidencia una relación altamente significativa de la dimensión estándares sobre el desempeño laboral, teniendo un χ^2 de 39,961, g. l.= 4, y $p < 0.05$. encontrándose que el mayor porcentaje que el 15,4% de los que refieren que la dimensión estándares es mala, también presentan un desempeño laboral bajo.

Planteamiento de hipótesis específica 8:

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión conflictos parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión conflictos parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Nivel de significancia (también denominado alfa o α):

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

Análisis estadístico para contrastar la hipótesis:

Se utilizó el análisis de χ^2 teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

Tabla 25

Estadístico de contraste hipótesis específica 8.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,158 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	22,899	4	,000
Asociación lineal por lineal	8,528	1	,003
N de casos válidos	130		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,40.

Existe una relación altamente significativa entre la dimensión conflictos y el desempeño laboral, con un χ^2 de 17.158, g. l.de 4 y $p < 0.05$; observándose que el 15.4 % de los que refieren respecto los conflictos es mala, también tienen un desempeño laboral medio.

Planteamiento de hipótesis específica 9:

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión identidad parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión identidad parte de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Nivel de significancia (también denominado alfa o α):

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

Análisis estadístico para contrastar la hipótesis:

Se aplicó el análisis de χ^2 para comparar la hipótesis de relación entre las variables. Teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

Tabla 26*Estadístico de contraste hipótesis específica 9.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de	15,136 ^a	4	,074
Pearson			
Razón de verosimilitud	16,087	4	,003
Asociación lineal por lineal	8,412	1	,004
N de casos válidos	130		
a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,40.			

Se evidencia que no existe una relación significativa de la dimensión identidad sobre el desempeño laboral, teniendo un χ^2 de 15,136, g. l.= 4, y $p > 0.05$. encontrándose que existen variables independientes.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Discusión de los resultados

El propósito de este estudio, titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes", fue determinar si existe o no una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. No estamos de acuerdo con Mori, quien descubrió que los docentes tienen actitudes muy desfavorables hacia el clima organizacional de la entidad, a pesar de que se realizó un análisis detallado del grado de percepción, y de acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. A pesar de ello, es evidente que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. De acuerdo al propósito general de este estudio, que es establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, se demostró, según la prueba piloto que se realizó a 130 individuos con una confiabilidad del 95%; por lo que se pasó a la aplicación y análisis de los resultados que se derivaron a continuación.

En cuanto al primer factor, denominado estructura organizativa, se descubrió que de las 130 personas que colaboraron en el proyecto de investigación, el 50,8% (66) cree que la estructura organizativa no se evidencia una relación significativa con el clima organizacional de los docentes. Esto contrasta con el 16,9% (22) de personas que creen que la estructura organizativa tiene una relación en el clima organizacional de los docentes. Por último, el 32,3% (42) de las personas creen que el clima organizacional de los docentes no se ve

afectado en absoluto por la estructura organizacional. En cuanto al segundo factor, denominado responsabilidad, se descubrió que, de los 130 trabajadores examinados, el 43,1% (56) cree que la responsabilidad tiene una relación consistente en el clima organizacional de los docentes. Esto contrasta con el 20,8% (27) de trabajadores que creen que la responsabilidad tiene una relación en el clima organizacional de los docentes, así como el 36,2% (47) de trabajadores que creen que la responsabilidad tiene una relación con el clima organizacional de los docentes.

En cuanto al tercer factor, designado como recompensa, se descubrió que, de los 130 trabajadores examinados, el 63,1% (82) cree que la recompensa está regularmente relacionada con el clima organizacional de los docentes. Esto contrasta con el 12,3% (16) de trabajadores que creen que la recompensa tiene una relación en el clima organizacional de los docentes, así como el 24,6% (32) de trabajadores que creen que la recompensa tiene una mala relación en el clima organizacional de los docentes.

En cuanto a la cuarta dimensión, denominada desafío, se descubrió que, de los 130 trabajadores examinados, el 36,9% (48) cree que el desafío está regularmente relacionado con el clima organizacional de los docentes. Esto contrasta con el 14,6% (19) de trabajadores que creen que el reto se relaciona en el clima organizacional de los docentes, así como el 48,5% (63) de trabajadores que creen que el reto no se relaciona con en el clima organizacional de los docentes.

En cuanto al quinto factor, denominado cooperación, se descubrió que, de los 130 trabajadores examinados, el 62,3% (81) cree que la cooperación está regularmente relacionada con el clima organizacional de los docentes. Esto contrasta con el 8,5% (11) de

trabajadores que creen que la cooperación tiene una relación con en el clima organizacional de los docentes, así como el 29,2% (38) de trabajadores que creen que la cooperación tiene una mala relación en el clima organizacional de los docentes.

En cuanto al sexto factor, denominado relaciones, se descubrió que, de los 130 trabajadores analizados, el 41,5% (54) cree que las relaciones tienen una relación con en el clima organizacional de los docentes. Esto contrasta con el 6,9% (9) de trabajadores que creen que las relaciones tienen una relación con en el clima organizacional de los docentes, así como el 51,5% (67) de trabajadores que creen que las relaciones tienen una relación negativa en el clima organizacional de los docentes. Con respecto al séptimo factor, denominado normas, se descubrió que, de los 130 trabajadores examinados, el 57,7% (75) cree que las normas tienen una relación con el clima organizacional de los docentes. Esto contrasta con el 16,2% (21) de trabajadores que creen que las normas tienen una relación en el clima organizacional de los docentes, así como el 26,2% (34) de trabajadores que creen que las normas tienen una relación significativa con en el clima organizacional de los docentes.

En cuanto a la octava dimensión, denominada conflictos, de los 130 trabajadores investigados, el 56,9% (74) cree que los conflictos están regularmente relacionados con el clima organizacional de los docentes. Esto contrasta con el 16,9% (22) de empleados que creen que los conflictos tienen una buena relación con en el clima organizacional de los docentes, y finalmente el 26,2% (34) de empleados que creen que los conflictos tienen una mala relación en el clima organizacional de los docentes.

Se descubrió que el 62,3% (81) de los 130 colaboradores estudiados creen que la identidad tiene una relación regular con el clima organizacional de los docentes. Esto

contrasta con el 9,2% (12) de los empleados que creen que la identidad tiene una buena relación con en el clima organizacional de los docentes y el 28,5% (37) de los empleados que creen que la identidad tiene una mala relación con en el clima organizacional de los docentes. En total, se estudiaron 130 empleados.

Con respecto a la Hipótesis General.

Todos los resultados obtenidos permitieron contrastar la hipótesis general, la cual consistió en establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. Para ello, se utilizó la prueba de Chi-cuadrado, donde se pudo demostrar que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un valor de Chi-cuadrado de 19 337; 4 g. l. y un $p < 0.05$, así mismo se pudo observar que el 28,5 % de los encuestados refieren que el clima organizacional es malo, el 15,4 % de ellos tienen desempeño laboral bajo, contrariamente a ello, el 9,2 % refieren que el clima organizacional es regular; por lo tanto, se acepta la hipótesis general. Sobre la hipótesis general, coincide con la propuesta de (Pajuelo, 2018) quién luego de realizar su tesis de postgrado titulada "Clima Organizacional y la Gestión del Desempeño Docente en el colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, y obtener resultados similares respecto a la correlación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente, (Pajuelo, 2018) ha determinado que existe una relación bastante positiva 0,111, con lo cual se demuestra que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Sobre la hipótesis general, coincide con la propuesta de Pajuelo, (2018).

Meza, (2018) en su tesis de posgrado Clima Organizacional y Desempeño Laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas quien obtuvo que existe una correlación encontrada y permite (Meza, 2018) afirmar que, entre mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral. Este resultado también es reafirmado por (Meza, 2018) en su tesis de posgrado Clima Organizacional y Desempeño Laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas.

Con respecto a la Hipótesis Específica 1.

Para la primera hipótesis específica que consistió en establecer si la dimensión estructura organizacional se relaciona significativamente en el desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II, para lo cual, según la prueba y de acuerdo a los resultados encontrados, no se evidencia una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión estructura organizacional, con un $\chi^2 = 21,064$, con 4 g. l. y $p > 0.05$. demostrando que la estructura organizacional está al margen del desempeño laboral. Al respecto, Panta Rivadeneira (2018) realizó la tesis Análisis del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de la Plana Docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo, Perú, obtiene un resultado similar por que concluyó que está claro que no hay un impacto significativo entre el clima organizacional del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo y el desempeño laboral; como lo indican las teorías científicas que hemos seleccionado en el marco teórico, un clima organizacional apropiado conducirá a los

maestros El desempeño laboral va de la mano. Los objetivos de las instituciones educativas, el tratamiento de los docentes y el aprendizaje necesario para los estudiantes son claros.

Con respecto a la Hipótesis Específica 2.

Para la segunda hipótesis específica, que consistió en determinar si la dimensión responsabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes durante el periodo 2019 - II, para lo cual, según la prueba se determinó que la relación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral es altamente significativa, encontrando una $\chi^2 = 34,921$, $gl = 4$, y una $p < 0,05$, donde el 16,9% del total de las calificaciones del desempeño laboral de los docentes. Al respecto, Meza Cruz (2018) realizó la tesis Clima Organizacional y Desempeño Laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México, obtiene un resultado similar Pastrana (Pastrana, 2017), en su tesis de grado Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Sede San Miguel - Lima, obtiene un resultado similar al verificar que cuando se utiliza la herramienta de evaluación, la población de la Universidad de Linda Vista en Chiapas consta de 135 empleados. Todos tuvieron la oportunidad de participar, incluidos el personal administrativo, los docentes universitarios, los docentes intermedios, el personal de oficina y taller. El estudio finalmente mencionó que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = .569$, $p = .000$), lo que permite inferir que cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tienen mejor desempeño laboral, como puede observarse, el resultado del estudio es coherente con las conclusiones alcanzadas en esta tesis.

Con respecto a la Hipótesis Específica 3.

En la tercera hipótesis específica, que consistió en establecer si la dimensión recompensa se relaciona significativamente en el Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II., para lo cual, según la prueba se determinó que la relación entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral, es altamente significativa, encontrándose un $\chi^2 = 26.525$, g. l.= 4 y un $p < 0.05$. donde el 16.9% del total de evaluados indican que la recompensa es mala y en ellos su desempeño laboral es bajo. Sobre la dimensión, Guevara (2018) llevó a cabo la investigación que lleva por título Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa, obtiene un resultado similar al verificar que a modo de resultado explica que los factores que requieren una atención especial son conflictos, reconocimientos e incentivos ya que frente a estos la percepción de los trabajadores es bastante inferior 45,2% y 68,8% respectivamente. Finalmente, a modo de recomendación se desprende que no existe un modelo de manejo de mediación de conflictos y tampoco políticas de incentivos a nivel institucional, por lo que hace una serie de sugerencias estratégicas que contribuyan a una mejora del clima organizacional de la institución, e incidan de forma directa sobre la percepción de su personal. Esto coincide en la investigación realizada en la presente tesis.

Con respecto a la Hipótesis Específica 4.

En la cuarta hipótesis específica, que consistió en establecer si la dimensión desafío se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II., para lo cual, según la prueba se determinó una relación altamente significativa de la dimensión desafío sobre el desempeño laboral, teniendo un χ^2 de 23,716, g. l.= 4, y $p < 0.05$. encontrándose que el mayor porcentaje que llega a 21.5% refieren que el desafío es regular y el desempeño laboral es alto. Sobre el tema, Bobadilla Merlo (2018) realizó la tesis Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, Perú, obtiene un resultado similar al verificar que la investigación se basa en las conclusiones mencionadas (basadas en muestras de trabajo), y las estadísticas de coeficiente de contingencia y Chi-cuadrado muestran que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los Institutos Tecnológicos de Huancayo, así también menciona que el desafío es bueno. Esto coincide en la investigación realizada en la presente tesis.

Con respecto a la Hipótesis Específica 5.

En la quinta hipótesis específica, que consistió en establecer si la dimensión cooperación se relaciona significativamente en el Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II., para lo cual, según la prueba se determinó que existe relación significativa entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral, con un χ^2 de 9,976, g. l.de 4 y $p < 0.05$; observándose que el 21,5% de los que refieren que la cooperación es media, también tienen un desempeño laboral medio. Sobre el tema, (Zans, 2017), en su tesis de posgrado Clima Organizacional y su incidencia

en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2017, obtiene un resultado similar al verificar que, es desafío es buena, Zans (Zans, 2017) argumenta en su investigación que, los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral, y las relaciones interpersonales, la cooperación les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar, este aspecto es similar en la investigación realizada en la presente tesis.

Con respecto a la Hipótesis Específica 6.

En la sexta hipótesis específica, que consistió en establecer si la dimensión relaciones se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II., para lo cual, según la prueba se determinó que existe relación significativa entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral, con un χ^2 de 8.783, g. l. de 4 y $p < 0.05$; observándose que el 22.3% de los que refieren que la relación es media, también tienen un desempeño laboral medio. Sobre la dimensión relaciones interpersonales, Santamaría (2020) publicó la investigación titulada Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. obtiene un resultado similar al verificar que (Ortíz, 2017), en su tesis de posgrado Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017, obtiene un resultado similar al verificar que los resultados estadísticos

tanto descriptivos como inferenciales lograron describir y explicar la manera en la que el clima organizacional y las dimensiones del mismo tuvieron incidencia sobre el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. así mismo que las relaciones interpersonales y laborales entre los colaboradores se debe potenciar a fin de fortalecer a la organización. este aspecto es idéntico en la investigación realizada en la presente tesis.

Con respecto a la Hipótesis Específica 7.

En la séptima hipótesis específica, que consistió en establecer si la dimensión estándares se relaciona significativamente en el Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 – II, para lo cual, según la prueba se determinó una relación altamente significativa de la dimensión estándares sobre el desempeño laboral, teniendo un χ^2 de 39,961, g. l.= 4, y $p < 0.05$. encontrándose que el mayor porcentaje que el 15,4% de los que refieren que la dimensión estándares es mala, también presentan un desempeño laboral bajo. Sobre la dimensión relaciones interpersonales, Cerda & Parada (2018) desarrollaron la investigación titulada Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA, obtiene un resultado similar ya que expresa que la empresa necesita urgentemente mejorar los niveles de clima laboral, de forma específica en sus colaboradoras mujeres y en el área administrativa. Las dimensiones de clima laboral más frágiles son la motivación, identidad, calidez, estándares y estructura. Y recomienda aplicar nuevamente la encuesta de clima laboral un año después de la implementación del plan de mejora, con el objetivo de

comprobar cuál ha sido el nivel de mejora del clima laboral en la empresa Coopelan Ltda, este aspecto es similar en la investigación realizada en la presente tesis.

Con respecto a la Hipótesis Específica 8.

En la octava hipótesis específica, que consistió en establecer si la dimensión conflictos se relaciona significativamente en el Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II, para lo cual, según la prueba se determinó que existe relación altamente significativa entre la dimensión conflictos y el desempeño laboral, con un χ^2 de 17.158, g. l. de 4 y $p < 0.05$; observándose que el 15.4 % de los que refieren respecto los conflictos son malos, también tienen un desempeño laboral medio. Sobre la dimensión conflictos, (Bobadilla, 2017), en su tesis de posgrado Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, obtiene un resultado similar al verificar que, Bobadilla (Bobadilla, 2017) argumenta en su investigación que, Se comprobó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Esta relación se determinó con la prueba estadística de Chi cuadrada, a través de la prueba de hipótesis. La prueba confirma la existencia de la relación entre las variables, porque los datos expresan una Chi calculada (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), con un nivel de significancia de 0,05 y $gl= 4$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se precisó la relación existente las variables mediante el estadígrafo coeficiente de contingencia. Esta prueba expresa un resultado de 0,088; lo que atribuye que existe una relación positiva débil entre el clima organizacional y desempeño laboral en los

institutos superiores de tecnológicos de Huancayo, este aspecto es similar en la investigación realizada en la presente tesis.

Con respecto a la Hipótesis Específica 9.

Finalmente, en la novena hipótesis específica, que consistió en establecer si la dimensión identidad se relaciona significativamente en el Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes periodo 2019 - II, para lo cual, según la prueba se determinó que no existe una relación significativa de la dimensión identidad sobre el desempeño laboral, teniendo un χ^2 de 15,136, g. l.= 4, y $p > 0.05$. encontrándose que existen variables independientes. Sobre la dimensión identidad, Cerda & Parada (2018) desarrollaron la investigación titulada Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA, obtiene un resultado similar ya que expresa que la empresa necesita urgentemente mejorar los niveles de clima laboral, de forma específica en sus colaboradoras mujeres y en el área administrativa. Las dimensiones de clima laboral más frágiles son la motivación, identidad, calidez, estándares y estructura. Y recomienda aplicar nuevamente la encuesta de clima laboral un año después de la implementación del plan de mejora, con el objetivo de comprobar cuál ha sido el nivel de mejora del clima laboral en la empresa Coopelan Ltda, este aspecto es similar en la investigación realizada en la presente tesis.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un valor de chi cuadrado de 19 337; 4 g. l.y un $p < 0.05$.
2. Se concluye que, no se evidencia una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión estructura organizacional, con un $\chi^2 = 21,064$, con 4 g. l.y $p > 0.05$. demostrando que la estructura organizacional está al margen del desempeño laboral.
3. Se concluye que, según la prueba se determinó que existe una relación altamente significativa entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral, es significativa, encontrándose un $\chi^2 = 34,921$, $gl = 4$ y un $p < 0.05$. donde el 16.9% del total de evaluados refieren que la responsabilidad es mala y presentan, así mismo un desempeño laboral bajo.
4. Se concluye que, según la prueba se determinó que existe una relación altamente significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral, es significativa, encontrándose un $\chi^2 = 26.525$, $g. l.= 4$ y un $p < 0.05$. donde el 16.9% del total de evaluados indican que la recompensa es mala y en ellos su desempeño laboral es bajo.
5. Se concluye que, según la prueba se determinó existe una relación altamente significativa entre la dimensión desafío y el desempeño laboral, teniendo un χ^2 de 23,716, $g. l.= 4$, y $p < 0.05$. encontrándose que el mayor porcentaje que llega a 21.5% refieren que el desafío es regular y el desempeño laboral es alto.
6. Se concluye que, según la prueba se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral, con un χ^2 de 9,976, $g. l. de 4$ y $p < 0.05$; observándose que el 21,5% de los que refieren que la cooperación es media, también tienen un desempeño laboral medio.

7. Se concluye que, según la prueba se estableció que existe una relación significativa entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral, con un χ^2 de 8.783, g. l. de 4 y $p < 0.05$; observándose que el 22.3% de los que refieren que la relación es media, también tienen un desempeño laboral medio.
8. Se concluye que, según la prueba se determinó existe una relación altamente significativa entre la dimensión estándares y el desempeño laboral, teniendo un χ^2 de 39,961, g. l.= 4, y $p < 0.05$. encontrándose que el mayor porcentaje que el 15,4% de los que refieren que la dimensión estándares es mala, también presentan un desempeño laboral bajo.
9. Se concluye que, según la prueba se determinó que existe relación altamente significativa entre la dimensión conflictos y el desempeño laboral, con un χ^2 de 17.158, g. l. de 4 y $p < 0.05$; observándose que el 15.4 % de los que refieren respecto los conflictos es mala, también tienen un desempeño laboral medio.
10. Se concluye que, según la prueba se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión identidad y el desempeño laboral, teniendo un χ^2 de 15,136, g. l.= 4, y $p > 0.05$. también tiene un desempeño laboral medio.

RECOMENDACIONES

1. El clima organización y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería son variables que van de la mano, se recomienda fortalecer estos elementos a fin de generar una cultura donde se impulse o disminuya estas nueve dimensiones del clima organizacional: Estructura organizacional, responsabilidad, recompensa, desafío, cooperación, relaciones, estándares, conflictos, identidad y las dos dimensiones del desempeño laboral: Eficiencia y eficacia.
2. Se recomiendan mejoras en el diseño de la estructura organizacional de la facultad de Ingeniería, considera los planes de mejora continua que conducen al desempeño laboral óptimo. Las autoridades de la Facultad de Ingeniería deben incorporar el clima organizacional como un elemento principal en las recomendaciones de gestión de los programas de educación institucional para facilitar la planificación estratégica basada en los resultados del aprendizaje con los estudiantes de las escuelas profesionales y la mejora de la calidad educativa.
3. Para identificar resultados confiables sobre el desempeño laboral, es necesario asignar responsabilidad a docentes que cumplan un perfil adecuado a fin de que estos cumplan de manera eficiente actividades como: monitorear, evaluar sus instrumentos de trabajo, los momentos en el proceso de enseñanza, etc. Se recomienda que los docentes estén consientes del rol que desempeñan y que deben realizar cambios importantes para fomentar y mantener un clima organizacional agradable, ya que esto redundará en un mejor desempeño docente y mejor calidad de la educación.
4. Las autoridades de la Facultad de Ingeniería deben identificar una política institucional para incentivar, reconocer y recompensar al personal docente; motivarlos y alentarlos a

hacer esfuerzos para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, mejorando así la eficacia de la enseñanza, incentivar al personal docente a que se destaque en su trabajo, con el objetivo de potenciar su cultura organizacional para el trabajo. Finalmente, recomendamos establecer un programa de reconocimiento del desempeño, ya que el reconocimiento es una herramienta muy poderosa para mejorar el desempeño de los docentes y el clima laboral en general. Este programa premiará el esfuerzo de los docentes y reconocerá el trabajo bien hecho. Se recomienda premiar a los docentes que logran buenos resultados en la evaluación de los resultados del aprendizaje y demuestran responsabilidad en la realización de las tareas.

5. Las autoridades universitarias, promoverán la capacitación y actualización pedagógica periódica para fortalecer el desempeño docente y garantizar un servicio de calidad a la comunidad estudiantil, para lograr tener metas claras. Asimismo, a través de sus diversos órganos desconcentrados, debe potenciar la capacidad organizativa de las facultades que carezcan de ella, para que se desarrollen un ambiente agradable y desde allí plantearse retos y desafíos que potencien a la institución tales como procesos de licenciamiento, acreditación etc.
6. Se recomienda aumentar el nivel de participación de los docentes en el desarrollo de las actividades educativas como trabajo en grupo, seminarios, cooperación pedagógica, ya que esto brinda un trabajo más coherente, mejora la uniformidad con la organización y sus objetivos, haciendo de la Facultad de Ingeniería una organización de calidad. Fomentar actividades que permitan la integración de los docentes, para asegurar una gestión estricta orientada hacia objetivos comunes, para despertar la iniciativa y la innovación en la enseñanza. Mejorar la confianza y la cooperación (permitiendo una mayor fluidez en la

comunicación) para eliminar el aislamiento y así mejorar las relaciones entre los miembros de la Facultad. El establecimiento de pautas genera convivencia y es determinante de las formas que toma el proceso de socialización individual.

7. Se recomienda a los directamente involucrados en el clima organizacional crear un ambiente de trabajo y trato más adecuado con el objetivo de incrementar el desempeño docente de la Facultad de Ingeniería. Las condiciones de trabajo deben mejorarse desde el principio: con estímulos internos como la autoestima, el autocontrol y el logro. Finalmente, recomienda establecer un programa integrado y dinámicas de grupo que ayuden a desarrollar y fortalecer las relaciones interpersonales entre docentes. Asimismo, esta motivación creará un sentido de identidad con la organización, lo que redundará en un aumento de la motivación y los niveles de confianza de los docentes. Con mejores relaciones interpersonales, motivación y confianza, el clima organizacional se verá afectado positivamente, lo que conducirá a mayores niveles de satisfacción laboral.
8. Los docentes deben organizar sus actividades educativas de manera planificada, contextualizada, estandarizada, promoviendo el desarrollo de las habilidades organizativas de los estudiantes y logrando resultados óptimos de aprendizaje. La estandarización de los procesos, promover el desarrollo de un ambiente bien organizado con un enfoque en las relaciones interpersonales, las reglas de convivencia y la resolución de conflictos, lo que mejorará el nivel de calidad de la efectividad de los docentes y por lo tanto mejorará de manera inmediata los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
9. Establecer anillos de calidad. El círculo de calidad es un grupo de cuatro a diez personas que voluntariamente se reúnen periódicamente para identificar y analizar los problemas que enfrenta la organización y, mediante el uso de técnicas avanzadas, intentar resolver los

problemas que ella presenta. Las soluciones se presentan a las autoridades competentes para su evaluación e implementación. El objetivo principal del círculo de calidad es lograr mejorar en el lugar de trabajo. Los círculos de calidad permiten que el personal se involucre más en los problemas y resuelvan aquellos conflictos, al implementar este círculo de calidad, se mejorará el nivel de comunicación, especialmente en las formas ascendente y descendente, ya que se crearán canales de comunicación más abiertos entre los que componen la Facultad de Ingeniería.

10. Es necesario fortalecer la identidad propia de un colaborador de la facultad de Ingeniería y por ende de la Universidad Peruana Los Andes, aquel sentido de pertenencia a una organización, esto se puede lograr realizando talleres vivenciales con la participación de todos para mejorar el clima organizacional. Es conveniente que futuros estudios mejoren y amplíen las investigaciones actuales, procurando utilizar herramientas de medición que permitan el análisis del gran complejo educativo que presentan las instituciones. Los docentes deben estar preparados para los cambios y adaptaciones rápidas y de largo plazo que trae consigo el sistema educativo y la transformación del progreso científico y tecnológico en los temas sociales y en todos los contextos de desarrollo de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, J. (2003). *Diseños factoriales*. Recuperado el 29 de Marzo de 2019, de <https://es.slideshare.net/jaimealvarado2003/disenos-factoriales>(s.f.).
- Arocutipa Lorenzo, J. (2013). *Evaluación y propuesta técnica de una planta de tratamiento de aguas residuales en massiapo del distrito de alto inambari - sandia*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano .
- Bobadilla, M. C. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Campos, M. H. (2017). *Influencia del Clima institucional en el Desempeño Laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014*. Trujillo - Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Cunza & Idme, E. M. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa Clorinda Matto de Turner, Cusco – 2017*. Lima - Perú: Universidad de César Vallejo.
- Flores, F. P. (2018). *Clima escolar y desempeño docente en la institución educativa secundaria José Macedo Mendoza de Macusani -2016*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Gutiérrez, C. L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. Lima - Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Meza, C. E. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. Chiapas México: Universidad de Montemorelos.
- Morlote, N., & Coliseo, R. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Orlandini, M. A. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres. Año 2017*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Ortiz, N. N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Pajuelo, B. J. (2018). *Clima Organizacional y la Gestión del Desempeño Docente en el Colegio Honores de San Martín de Porres, 2018*. Lima - Perú: Universidad Peruana de las Américas.
- Pastrana, F. V. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Sede San Miguel - Lima*. Lima - Perú: Universidad de Piura.
- Rousseau . (1993). Principales Definiciones De La Cultura Organizacional. Recuperado el 26 de Diciembre de 2019
- Salinas, O. (2003). Administración de Recursos Humanos.
- Sanchez, H. (2014). Metodología y diseños de la investigación científica. Lima: UNMSM. Recuperado el 03 de junio de 2016, de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Quiroz_PR/Cap4.pdf
- Wal Mart. (2015). Los ritos y rituales de la cultura organizacional. Recuperado el 27 de Marzo de 2019, de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4109/zfgr04de10.pdf>

Warren, R. (2018). Trabajando juntos podemos lograr más. Recuperado el 16 de Setiembre de 2019, de <https://www.devotional.com/devotional/spanish/trabajando-juntos-podemos-lograr-m%C3%A1s/>

Wikipedia. (2019). Estimulación. Recuperado el 17 de Setiembre de 2019, de <https://es.wikipedia.org/wiki/Estimulaci%C3%B3n>

Wordpress. (2019). Creencias. Recuperado el 27 de Marzo de 2019, de <https://sociologiadelsistemaalimentario.wordpress.com/2017/12/30/componentes-de-la-cultura/>

Yirda, A. (2019). Liderazgo. Recuperado el 11 de Setiembre de 2019, de <https://conceptodefinicion.de/liderazgo/>

Zans, C. A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Matagalpa - Nicaragua: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima Organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes?	Establecer la relación existente entre el clima organizacional en el desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.	Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana los Andes.		<p>Método General: Método Científico Método Específico: Hipotético deductivo Tipo: Básica Nivel: Relacional Diseño: No experimental - Transversal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: Docentes de la Facultad de Ingeniería. • Muestra: Docentes • Técnicas: Análisis documental y encuesta. • Instrumentos: Ficha de análisis documental y cuestionario. • Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva. <p>Estadística inferencial: Correlación de Pearson</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Clima Organizacional	
¿Qué relación existe entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los docentes?	Identificar la relación existente entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los docentes.	Existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los docentes.		
¿Cuál es la relación existente entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral de los docentes?	Reconocer la relación existente entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral de los docentes.	Existe una relación significativa entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral de los docentes.		
¿Cómo es la relación existente entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los docentes?	Identificar la relación existente entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los docentes.	Existe una relación significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los docentes.	Desempeño Laboral	

<p>¿Qué relación existe entre la dimensión desafío y el desempeño laboral de los docentes?</p>	<p>Reconocer la relación existente entre la dimensión desafío y el desempeño laboral de los docentes.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión desafío y el desempeño laboral de los docentes.</p>		
<p>¿Cuál es la relación existente entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral de los docentes?</p>	<p>Identificar la relación existente entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral de los docentes.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral de los docentes.</p>		
<p>¿Como es la relación existente entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral de los docentes?</p>	<p>Reconocer la relación existente entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral de los docentes.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral de los docentes.</p>		
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión estándares y el desempeño laboral de los docentes?</p>	<p>Identificar la relación existente entre la dimensión estándares y el desempeño laboral de los docentes</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión estándares y el desempeño laboral de los docentes.</p>		
<p>¿Cuál es la relación existente entre la dimensión conflictos y el desempeño laboral de los docentes?</p>	<p>Reconocer la relación existente entre la dimensión conflictos y el desempeño laboral de los docentes.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión conflictos y el desempeño laboral de los docentes.</p>		

<p>¿Cómo es la relación existente entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los docentes?</p>	<p>Identificar la relación existente entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los docentes.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los docentes.</p>		
--	---	---	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	Escala		
VARIABLE X1	CLIMA ORGANIZACIONAL	Definición de áreas	Cuestionario	Likert		
		Jerarquia de responsabilidades	Cuestionario	Likert		
		Estructura Organizativa	Cuestionario	Likert		
		Estructura Organizacional	Organización y planificación	Cuestionario	Likert	
			Planteamiento de políticas	Cuestionario	Likert	
			Normas, métodos y procedimientos	Cuestionario	Likert	
			Manual de Organización y Funciones	Cuestionario	Likert	
			Reglamento de Organización y Funciones	Cuestionario	Likert	
			Responsabilidad	Autonomía	Cuestionario	Likert
				Supervisión de uno mismo	Cuestionario	Likert
		Iniciativa		Cuestionario	Likert	
		Resolución de problemas		Cuestionario	Likert	
		Recompensa	Justificación de tareas	Cuestionario	Likert	
			Promoción para ascender	Cuestionario	Likert	
			Recompensas e incentivos	Cuestionario	Likert	
			Sistemas de pago basados en el desempeño	Cuestionario	Likert	
			Servicios sociales	Cuestionario	Likert	
		Desafío	Igualdad en la remuneración	Cuestionario	Likert	
			Cumplimiento de objetivos claros	Cuestionario	Likert	
			Uso de talento humano	Cuestionario	Likert	
			Cambio y transformación	Cuestionario	Likert	
		Cooperación	Percepción de equipo	Cuestionario	Likert	
			Trabajo en equipo	Cuestionario	Likert	
			Apoyo entre compañeros	Cuestionario	Likert	
		Relaciones	Ambiente de trabajo grato	Cuestionario	Likert	
			Relaciones sociales entre jefes y subordinados	Cuestionario	Likert	
			Relación de amistad	Cuestionario	Likert	
		Estándares	Puestos de acuerdo a su nivel y formación profesional	Cuestionario	Likert	
			Habilidades y capacidades	Cuestionario	Likert	
		Conflictos	Grado de confianza	Cuestionario	Likert	
			Discusión entre individuos	Cuestionario	Likert	
			Crítica interna	Cuestionario	Likert	
			Impatancia Negativa	Cuestionario	Likert	
Consecuencias de mal trabajo	Cuestionario		Likert			
Igualdad de exigencia	Cuestionario		Likert			
Consideración de mis superiores	Cuestionario		Likert			
Mala comunicación	Cuestionario		Likert			
Identidad	Iniciativa	Cuestionario	Likert			
	Asistencia a las reuniones	Cuestionario	Likert			
	Miembro valioso para el equipo de trabajo	Cuestionario	Likert			
	Pertenencia a la empresa	Cuestionario	Likert			
	La sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización	Cuestionario	Likert			
VARIABLE X2	DESEMPEÑO LABORAL	Salvaguarda los recursos tecnológicos, materiales y humanos de la organización	Cuestionario	Likert		
		Eficiencia	Usa el tiempo necesario y asignado para hacer su trabajo	Cuestionario	Likert	
			Capacidad resolver problemas	Cuestionario	Likert	
			Cumple con los procesos respectivos y adecuados en la atención al usuario	Cuestionario	Likert	
			Hace uso correcto de los recursos tecnológicos, materiales y humanos en la realización de sus actividades	Cuestionario	Likert	
		Eficacia	Cobertura respecto a la demanda posible	Cuestionario	Likert	
			Focaliza sus actividades	Cuestionario	Likert	
			Capacidad de cubrir la demanda actual	Cuestionario	Likert	
			El resultado final esperado (satisfacción del usuario.)	Cuestionario	Likert	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

N°	Pregunta	Bueno	Regular	Malo
1	¿La institución maneja una jerarquía de responsabilidades de acuerdo al cargo que ocupa cada trabajador?			
2	¿La institución tiene bien definida sus áreas y estructuradas las tareas que cumple?			
3	¿La institución muestra una estructura organizada que facilita la comunicación y relación entre todos?			
4	¿La institución muestra una buena organización y planificación de sus actividades y servicios que ofrece?			
5	¿La institución tiene planteadas políticas para un adecuado ambiente de trabajo?			
6	¿La institución se rige bajo normas y procedimientos que benefician el clima organizacional del trabajo?			
7	Conzco y practico todo lo plasmado en el manual de organización y funciones			
8	La institución cuenta con un reglamento de organización de funciones ROF actualizado			
9	La institución me da autonomía de hacer bien mi trabajo sin estar verificandome constantemente			
10	Cada colaborador supervisa por sí mismo sus labores y se hace responsable por el trabajo realizado			
11	En la institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer cosas por mi mismo			
12	La institución enfatiza que los colaboradores deben resolver los problemas por si mismos			
13	En esta organización cuando alguien comete un error no ponen excusas ni buscan culpables, cada quien se hace rresponsable.			
14	En la institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.			
15	Las recompensas e incentivos que recibo en la institución van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumpla.			
16	Aquí los colaboradores son recompensados según su desempeño en el trabajo.			
17	Los servicios sociales que recibo al laborar en esta institución cubren todas mis expectativas.			
18	En la institución se percibe equidad en las remuneraciones ya que van de acuerdo al cargo y labor que cumple.			
19	En la institución se trabaja bajo el cumplimiento de objetivos claros.			
20	Lo más importante en la institución es que los colaboradores toman decisiones de la manera mas fácil y rápida posible.			
21	La institución realiza cambios o mejoras en los momentos oportunos y me adecua rápidamente a estos.			
22	En la institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.			
23	Siento que soy un miembro de un equipo que funciona y trabaja bien.			
24	En la institución todos se preocupan por el interés como equipo de trabajo más no por sus propios intereses.			
25	En la institución se apoyan entre jefes y compañeros cuando tienen alguna labor difícil.			
26	La institución se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.			
27	La relación entre jefes y subordinados suele ser amistosa.			
28	Es fácil establecer la comunicación entre jefes y subordinados y dar a conocer las opciones de cada uno.			
29	En la institución los puestos van de acuerdo al nivel de formación profesional que tienen.			
30	En la institución se toma en cuenta las capacidades y habilidades para delegar los cargos que corresponden.			
31	En la institución hay confianza entre compañeros de trabajo.			
32	Los jefes siempre se mantienen neutrales ante las discusiones abiertas entre individuos y dan su respaldo a la razón sin preferencias.			
33	En la institución no se percibe crítica interna entre compañeros de trabajo.			
34	En la institución no hay empatía entre colegas de trabajo			
35	Cuando cometo un error me sancionan de manera justa			
36	En la institución se exige un rendimiento bastante alto e igual para todos.			
37	La filosofía que se practica en la institución se enfatiza en el factor humano			
38	En la institución hay una buena comunicación que evita los malos entendidos y problemas			
39	La institución incentiva a los colaboradores a dar iniciativas de cambio y mejoras en bien de la organización			
40	Los colaboradores asisten en mayor cantidad a todas las reuniones y eventos de la institución en bien de su desempeño y labor dentro de la institución.			
41	La institución se preocupa por hacer sentir a los colaboradores miembros valiosos para el equipo de trabajo.			
42	En la organización los directivos hablan acerca de mis aspiraciones laborales dentro de la organización.			
43	Los colaboradores sienten que comparten los objetivos personales con los de la organización.			
44	En la institución se salvaguarda los recursos tecnológicos, económicos, materiales y humanos de la organización.			
45	Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera mas óptima y adecuada.			
46	Tengo la capacidad y facilidad de devolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar el servicio.			
47	En la institución se cumple con todos los procesos respectivos y en el tiempo oportuno en cuanto al servicio para una atención de calidad.			
48	Hago uso correcto de los recursos tecnológicos y materiales en la realización de mis actividades buscando minimizar costos.			
49	Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para coberturar la mayor demanda posible de los usuarios.			
50	Me focalizo en mi trabajo para no cometer errores y cubrir las expectativas del usuario.			
51	Tengo capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda del actual servicio.			
52	Cumplo con todas las tareas que se encomienda en un tiempo oportuno y correctamente logrando satisfacción del usuario			

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad: Los resultados de un estudio pueden considerarse confiables cuando tienen un grado alto de validez, es decir cuando no existen sesgos. Sin embargo, este término es más utilizado cuando se está llevando a cabo el desarrollo de instrumentos. De esta forma, una vez que se determina que una escala es consistente y reproducible entonces se puede concluir que es confiable.

Consistencia: Esta característica o atributo se refiere a la capacidad de un instrumento para lograr los mismos resultados al medir determinada variable; las mediciones deben llevarse a cabo considerando las mismas condiciones de los participantes y de su entorno. El término consistencia también es usado cuando diversos estudios de investigación derivan en las mismas conclusiones.

De esta forma se llevó a cabo la validación del instrumento a través de la consulta a tres expertos obteniendo como puntuación 16, 18 y 16 respectivamente, de forma que se logró establecer que el instrumento cuenta con la validez adecuada.

Experto	Nota
Dr. Rojas Bujaico, John Fredy	16
Dr. Baldeón Tovar, Magno Teófilo	18
Dr. Calderón Samaniego, Severo Simeón	16

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS**VALIDEZ INTERNA DEL INSTRUMENTO****EXPERTO:** Dr. ROJAS BUJAICO John Fredy**GRADO ACADEMICO:** Doctor en Ingeniería de Sistemas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CORRECTO 2 puntos	INCORRECTO 0 puntos
1. El instrumento da cuenta del título/tema y lo expresa con claridad y pertinencia.	(X)	()
2. El instrumento tiene estructura lógica	(X)	()
3. La secuencia de presentación es óptima	()	(X)
4. El grado de complejidad de los ítems es aceptable	(X)	()
5. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	()	(X)
6. Los reactivos (operacionalización de variables) reflejan las fases de la elaboración del proyecto de investigación.	(X)	()
7. El instrumento establece la totalidad de los ítems de la operacionalización de variables del proyecto de investigación.	(X)	()
8. Las preguntas permiten el logro de los objetivos	(X)	()
9. Las preguntas permiten recoger la información para alcanzar los objetivos de la investigación.	(X)	()
10. Las preguntas están agrupadas de acuerdo a las dimensiones del estudio.	(X)	()
TOTAL	16	

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 10730857
Telef.: 964831551

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ INTERNA DEL INSTRUMENTO

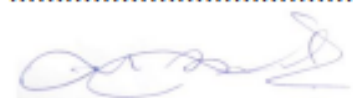
EXPERTO: Dr. Magno Teófilo BALDEON TOVAR

GRADO ACADÉMICO: Doctor en Educación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CORRECTO 2 puntos	INCORRECTO 0 puntos
1. El instrumento da cuenta del título/tema y lo expresa con claridad y pertinencia.	(X)	()
2. El instrumento tiene estructura lógica	(X)	()
3. La secuencia de presentación es óptima	()	(X)
4. El grado de complejidad de los ítems es aceptable	(X)	()
5. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	(X)	()
6. Los reactivos (operacionalización de variables) reflejan las fases de la elaboración del proyecto de investigación.	(X)	()
7. El instrumento establece la totalidad de los ítems de la operacionalización de variables del proyecto de investigación.	(X)	()
8. Las preguntas permiten el logro de los objetivos	(X)	()
9. Las preguntas permiten recoger la información para alcanzar los objetivos de la investigación.	(X)	()
10. Las preguntas están agrupadas de acuerdo a las dimensiones del estudio.	(X)	()
TOTAL	18	

OBSERVACIONES:

.....



.....
FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 19942794
 Telef.: 954026201

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS**VALIDEZ INTERNA DEL INSTRUMENTO****EXPERTO:** Dr. Severo Simeón CALDERON SAMANIEGO**GRADO ACADÉMICO:** Doctor en Educación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CORRECTO 2 puntos	INCORRECTO 0 puntos
1. El instrumento da cuenta del título/tema y lo expresa con claridad y pertinencia.	(X)	()
2. El instrumento tiene estructura lógica	(X)	()
3. La secuencia de presentación es óptima	()	(X)
4. El grado de complejidad de los ítems es aceptable	(X)	()
5. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	()	(X)
6. Los reactivos (operacionalización de variables) reflejan las fases de la elaboración del proyecto de investigación.	(X)	()
7. El instrumento establece la totalidad de los ítems de la operacionalización de variables del proyecto de investigación.	(X)	()
8. Las preguntas permiten el logro de los objetivos	(X)	()
9. Las preguntas permiten recoger la información para alcanzar los objetivos de la investigación.	(X)	()
10. Las preguntas están agrupadas de acuerdo a las dimensiones del estudio.	(X)	()
TOTAL	16	

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....



FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 19921667
 Telf.: 954055146

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACION

Quién suscribe **Dr. ROJAS BUJAICO John Fredy**, mediante la presente hace constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado *"Clima Organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes 2020."* elaborado por el docente investigador **Sandro Enrique RUIZ BUSTAMANTE**, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables, y por tanto aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Huancayo, 23 junio 2019



Dr. ROJAS BUJAICO John Fredy
DNI: 10730857

CONSTANCIA DE VALIDACION

Quién suscribe **Dr. Severo Simeón CALDERON SAMANIEGO**, mediante la presente hace constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado ***"Clima Organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes 2020."*** elaborado por el docente investigador **Sandro Enrique RUIZ BUSTAMANTE**, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables, y por tanto aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Huancayo, 23 junio 2019


Dr. Severo Simeón CALDERON SAMANIEGO
DNI: 19921617

Activ
Ve d C

CONSTANCIA DE VALIDACION

Quién suscribe **Dr. Magno Teófilo BALDEON TOVAR**, mediante la presente hace constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado *"Clima Organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes 2020."* elaborado por el docente investigador **Sandro Enrique RUIZ BUSTAMANTE**, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables, y por tanto aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Huancayo, 23 junio 2019



Dr. Magno Teófilo BALDEON TOVAR
DNI: DNI: 19942794



SOLICITUD DE PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Señor:
DR. RUBÉN TAPIA SILGUERA
DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA



Presente. –

De mi consideración:

Yo Sandro Enrique Ruiz Bustamante; con DNI N° 20067267, ante usted con todo el respeto me presento y digo:

Que vengo desarrollando mi trabajo de investigación denominado **Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes**, de la Maestría en Administración con Mención en Gestión de Proyectos en la Universidad Peruana Los Andes.

Por lo que solicito a usted el permiso para poder aplicar mi instrumento de evaluación a los docentes y no docentes de la Facultad de Ingeniería y así culminar satisfactoriamente la investigación en curso.

Desde ya agradezco su disposición y colaboración, aprovecho la oportunidad de para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente.


Sandro Enrique Ruiz Bustamante
DNI: 20067267

ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de
Ingeniería

DECANATO

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

Huancayo, octubre 21 del 2022

CARTA DIGITAL N° 0008-2022-DFI-UPLA

Señor
SANDRO ENRIQUE RUIZ BUSTAMANTE
Presente. ~

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

REF. : CARTA S/N Sr. Sandro Enrique Ruiz Bustamante

Luego de expresar mis cordiales saludos, y en atención al documento de la referencia, este despacho **AUTORIZA** el permiso para la aplicación del instrumento de evaluación a los docentes y no docentes de la Facultad de Ingeniería del trabajo de investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES,**

Por lo que, comunico a su persona para su conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro particular.

Atentamente,



Dr. Ruben Darío Tapia Siguera
Decano de la Facultad de Ingeniería

CONSENTIMIENTO INFORMADO CON FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por el Bach. Sandro Enrique Ruiz Bustamante de la Universidad Peruana los Andes. La meta de este estudio es Establecer la relación existente entre el clima organizacional en el Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntario. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Bach. Sandro Enrique Ruiz Bustamante. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 60 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar Bach. Sandro Enrique Ruiz Bustamante al teléfono 979560005.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Bach. Sandro Enrique Ruiz Bustamante al teléfono anteriormente mencionado.

EDWARD EDDIE JUSTINZA BUSTAMANTE

Nombre del Participante

Fecha 24/09/2019


Firma del Participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por el Bach. Sandro Enrique Ruiz Bustamante de la Universidad Peruana los Andes. La meta de este estudio es Establecer la relación existente entre el clima organizacional en el Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntario. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Bach. Sandro Enrique Ruiz Bustamante. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 60 minutos.

Reconozco que la información que yo proveo en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mí persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar Bach. Sandro Enrique Ruiz Bustamante al teléfono 979560005.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Bach. Sandro Enrique Ruiz Bustamante al teléfono anteriormente mencionado.



Nombre del Participante
Fecha 24/07/2019

Celia Yungali Paycor
Firma del Participante

ALFA DE CRONBACH

Para determinar la confiabilidad se hizo uso del alfa de Cronbach de modo que el valor de raw Alpha fue igual a 0.76 cercano a uno por lo tanto se concluye que la encuesta es confiable.

```
iq1<-read.delim('clipboard')
head(iq1)

##   Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q
21
## 1  7  9  7  5  1  5  5  3  2  1  4  1  5  5  5  8  8  3  5  4
4
## 2  9  3  3  7 10  1  1  6  2 10  7  7  8 10  6  1 10  7  8  7
5
## 3 10  4  6  4  7  2  3  4  2  8  5  6  7  9  7  3  4  7  8  7
4
## 4  6  6  9  7  4  9  5  7  2  1  8  2  2  5  6  8  2  9  2  6
9
## 5  8  4  2  7  1  2  7  6  7  5  4  9  5  7  2  1  6  9  8 10
10
## 6  4  4  6 10  2  4  5  5  1  3  8  7  2  4  5  6  1  5  6  5
9
##   Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35 Q36 Q37 Q38 Q39
Q40
## 1  7  6  9  6  3 10  3  9  3  9 10  8  7  3  4  9  3  9
8
## 2  3  7  1  5  7  2  7 10  6  3  1  7  8  7  3  9  1  7
7
## 3  3  8  4  6  9  8 10  8  5  1  8 10  7  3  5  7  8  2
6
## 4 10  5  7  6  4  7  2  4  6  4  6  7 10  5  8  4  6  2
10
## 5  1  7  8 10  5  1  2  9  2  8  7 10 10  5  6 10  1  9
10
## 6  5  5  4  8  4  4 10  5  7  7  8  3  6  2  3  5  2  8
5
##   Q41 Q42 Q43 Q44 Q45 Q46 Q47 Q48 Q49 Q50 Q51 Q52
## 1  2 10  9  7 10  2  7 10  9  2  8  7
## 2  7  6  7  4  9  8  4 10  4  4  7 10
## 3  4  2  8  2  2  7  9 10  2  7  6  3
## 4  3  7  8  6  3  7  5  5  8  6 10  1
## 5  9  2  5  4  8  9  8 10  8  8  7  4
## 6  2  7  1  8  9  2  8  8  6  7  8  7

iq1 <- data.frame(
  lapply(iq1,function(x) {
```

```

    ifelse(x == 10, 1, ifelse(x == 0, NA, 0))
  })
)
head(iq1)
##   Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q
21
## 1  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0
0
## 2  0  0  0  0  1  0  0  0  0  1  0  0  0  1  0  0  1  0  0  0
0
## 3  1  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0
0
## 4  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0
0
## 5  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  1
1
## 6  0  0  0  1  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0
0
##   Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35 Q36 Q37 Q38 Q39
Q40
## 1  0  0  0  0  0  1  0  0  0  0  1  0  0  0  0  0  0  0  0
0
## 2  0  0  0  0  0  0  0  1  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0
0
## 3  0  0  0  0  0  0  1  0  0  0  0  1  0  0  0  0  0  0  0
0
## 4  1  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  1  0  0  0  0  0  0
1
## 5  0  0  0  1  0  0  0  0  0  0  0  0  1  1  0  0  1  0  0
1
## 6  0  0  0  0  0  0  1  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0
0
##   Q41 Q42 Q43 Q44 Q45 Q46 Q47 Q48 Q49 Q50 Q51 Q52
## 1  0  1  0  0  1  0  0  1  0  0  0  0
## 2  0  0  0  0  0  0  0  1  0  0  0  1
## 3  0  0  0  0  0  0  0  1  0  0  0  0
## 4  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  1  0
## 5  0  0  0  0  0  0  0  1  0  0  0  0
## 6  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0  0

library(psych)

## Warning: package 'psych' was built under R version 4.2.2

alfa <- alpha(iq1)

## Warning in cor.smooth(r): Matrix was not positive definite, smoothing was
done

```



```

## Warning in alpha(iq1): Some items were negatively correlated with the total
scale and probably
## should be reversed.
## To do this, run the function again with the 'check.keys=TRUE' option

## Some items ( Q14 Q15 Q24 Q29 Q36 ) were negatively correlated with the total
scale and
## probably should be reversed.
## To do this, run the function again with the 'check.keys=TRUE' option

alfa

##
## Reliability analysis
## Call: alpha(x = iq1)
##
##   raw_alpha std.alpha G6(smc) average_r S/N   ase mean   sd median_r
##   0.76      0.76    0.99    0.056 3.1 0.048 0.22 0.11    0.046
##
##   95% confidence boundaries
##           lower alpha upper
## Feldt    0.65 0.76 0.85
## Duhachek 0.67 0.76 0.85
##
## Reliability if an item is dropped:
##   raw_alpha std.alpha G6(smc) average_r S/N var.r med.r
## Q1      0.75    0.75    0.99    0.056 3.0 0.022 0.046
## Q2      0.75    0.74    1.00    0.054 2.9 0.022 0.044
## Q3      0.75    0.75    1.00    0.056 3.0 0.022 0.046
## Q4      0.75    0.75    0.99    0.055 3.0 0.022 0.044
## Q5      0.76    0.76    0.99    0.057 3.1 0.022 0.051
## Q6      0.76    0.75    0.99    0.057 3.1 0.022 0.050
## Q7      0.76    0.76    0.99    0.057 3.1 0.022 0.051
## Q8      0.76    0.75    1.00    0.056 3.1 0.022 0.046
## Q9      0.76    0.76    0.99    0.058 3.1 0.022 0.051
## Q10     0.75    0.75    0.99    0.055 3.0 0.022 0.044
## Q11     0.76    0.76    0.99    0.058 3.1 0.022 0.050
## Q12     0.75    0.74    0.99    0.054 2.9 0.022 0.044
## Q13     0.76    0.76    0.99    0.057 3.1 0.022 0.053
## Q14     0.76    0.76    1.00    0.058 3.2 0.022 0.053
## Q15     0.76    0.76    0.99    0.059 3.2 0.022 0.053
## Q16     0.76    0.76    0.99    0.057 3.1 0.022 0.050
## Q17     0.76    0.76    0.99    0.058 3.1 0.022 0.053
## Q18     0.75    0.75    1.00    0.055 2.9 0.022 0.044
## Q19     0.75    0.74    0.99    0.054 2.9 0.022 0.044
## Q20     0.75    0.75    0.99    0.055 3.0 0.022 0.044
## Q21     0.75    0.75    0.99    0.056 3.0 0.022 0.046
## Q22     0.76    0.75    0.99    0.057 3.1 0.022 0.050
## Q23     0.75    0.75    0.99    0.056 3.0 0.022 0.050
## Q24     0.76    0.76    0.99    0.059 3.2 0.022 0.053

```

```

## Q25      0.75      0.75      0.99      0.055 3.0 0.022 0.046
## Q26      0.75      0.75      0.99      0.055 3.0 0.022 0.046
## Q27      0.75      0.74      1.00      0.054 2.9 0.022 0.044
## Q28      0.76      0.76      0.99      0.058 3.1 0.022 0.051
## Q29      0.77      0.77      0.99      0.060 3.3 0.022 0.056
## Q30      0.75      0.75      0.99      0.054 2.9 0.022 0.044
## Q31      0.76      0.76      0.99      0.057 3.1 0.022 0.050
## Q32      0.75      0.75      0.99      0.055 2.9 0.022 0.044
## Q33      0.75      0.75      0.99      0.056 3.0 0.022 0.046
## Q34      0.76      0.75      0.99      0.056 3.1 0.022 0.050
## Q35      0.76      0.76      0.99      0.058 3.2 0.022 0.050
## Q36      0.76      0.76      0.99      0.059 3.2 0.022 0.053
## Q37      0.75      0.75      0.99      0.056 3.0 0.022 0.046
## Q38      0.76      0.75      1.00      0.057 3.1 0.022 0.050
## Q39      0.75      0.75      0.99      0.055 3.0 0.022 0.044
## Q40      0.76      0.76      1.00      0.058 3.1 0.022 0.054
## Q41      0.75      0.74      1.00      0.054 2.9 0.022 0.044
## Q42      0.76      0.76      0.99      0.057 3.1 0.022 0.050
## Q43      0.76      0.76      0.99      0.057 3.1 0.022 0.050
## Q44      0.75      0.75      0.99      0.054 2.9 0.022 0.044
## Q45      0.76      0.75      0.99      0.057 3.1 0.022 0.050
## Q46      0.76      0.76      0.99      0.057 3.1 0.022 0.051
## Q47      0.76      0.75      1.00      0.056 3.0 0.022 0.046
## Q48      0.76      0.75      1.00      0.056 3.1 0.022 0.044
## Q49      0.74      0.74      1.00      0.053 2.9 0.022 0.044
## Q50      0.76      0.75      0.99      0.057 3.1 0.021 0.051
## Q51      0.76      0.75      0.99      0.056 3.1 0.022 0.046
## Q52      0.76      0.75      1.00      0.057 3.1 0.022 0.050

```

```
##
```

```
## Item statistics
```

```

##      n raw.r  std.r  r.cor  r.drop  mean  sd
## Q1  50  0.292  0.305  0.301  0.236  0.14  0.35
## Q2  50  0.478  0.484  0.486  0.425  0.18  0.39
## Q3  50  0.331  0.347  0.348  0.277  0.14  0.35
## Q4  50  0.382  0.369  0.368  0.314  0.28  0.45
## Q5  50  0.214  0.216  0.216  0.137  0.30  0.46
## Q6  50  0.249  0.255  0.255  0.179  0.24  0.43
## Q7  50  0.176  0.180  0.180  0.100  0.28  0.45
## Q8  50  0.240  0.263  0.263  0.196  0.08  0.27
## Q9  50  0.165  0.164  0.162  0.100  0.18  0.39
## Q10 50  0.344  0.353  0.354  0.284  0.18  0.39
## Q11 50  0.148  0.156  0.156  0.093  0.12  0.33
## Q12 50  0.454  0.469  0.469  0.408  0.12  0.33
## Q13 50  0.183  0.172  0.169  0.125  0.14  0.35
## Q14 50  0.094  0.095  0.095  0.026  0.20  0.40
## Q15 50  0.069  0.079  0.079  0.000  0.20  0.40
## Q16 50  0.195  0.187  0.182  0.125  0.22  0.42
## Q17 50  0.122  0.128  0.127  0.059  0.16  0.37
## Q18 50  0.433  0.432  0.431  0.378  0.18  0.39
## Q19 50  0.485  0.493  0.490  0.428  0.22  0.42

```

```

## Q20 50 0.406 0.397 0.395 0.333 0.40 0.49
## Q21 50 0.314 0.313 0.308 0.245 0.24 0.43
## Q22 50 0.236 0.233 0.231 0.168 0.22 0.42
## Q23 50 0.305 0.293 0.294 0.237 0.24 0.43
## Q24 50 0.042 0.066 0.061 -0.014 0.12 0.33
## Q25 50 0.361 0.355 0.355 0.296 0.22 0.42
## Q26 50 0.352 0.356 0.356 0.290 0.20 0.40
## Q27 50 0.486 0.477 0.479 0.421 0.32 0.47
## Q28 50 0.161 0.148 0.148 0.084 0.28 0.45
## Q29 50 -0.074 -0.065 -0.075 -0.133 0.14 0.35
## Q30 50 0.450 0.443 0.444 0.387 0.26 0.44
## Q31 50 0.176 0.182 0.180 0.102 0.26 0.44
## Q32 50 0.449 0.438 0.438 0.379 0.38 0.49
## Q33 50 0.336 0.317 0.317 0.259 0.40 0.49
## Q34 50 0.254 0.262 0.259 0.182 0.26 0.44
## Q35 50 0.104 0.093 0.090 0.033 0.22 0.42
## Q36 50 0.054 0.065 0.065 -0.017 0.22 0.42
## Q37 50 0.319 0.313 0.312 0.253 0.22 0.42
## Q38 50 0.223 0.234 0.235 0.150 0.26 0.44
## Q39 50 0.380 0.390 0.389 0.331 0.12 0.33
## Q40 50 0.150 0.140 0.140 0.088 0.16 0.37
## Q41 50 0.518 0.509 0.509 0.463 0.22 0.42
## Q42 50 0.184 0.182 0.182 0.108 0.28 0.45
## Q43 50 0.189 0.200 0.200 0.139 0.10 0.30
## Q44 50 0.443 0.460 0.458 0.384 0.22 0.42
## Q45 50 0.245 0.219 0.218 0.170 0.28 0.45
## Q46 50 0.199 0.190 0.191 0.121 0.30 0.46
## Q47 50 0.298 0.290 0.290 0.226 0.28 0.45
## Q48 50 0.272 0.263 0.263 0.193 0.38 0.49
## Q49 50 0.539 0.534 0.536 0.483 0.24 0.43
## Q50 50 0.234 0.237 0.234 0.173 0.16 0.37
## Q51 50 0.252 0.260 0.258 0.195 0.14 0.35
## Q52 50 0.258 0.250 0.249 0.192 0.20 0.40
##
## Non missing response frequency for each item
##      0      1 miss
## Q1 0.86 0.14  0
## Q2 0.82 0.18  0
## Q3 0.86 0.14  0
## Q4 0.72 0.28  0
## Q5 0.70 0.30  0
## Q6 0.76 0.24  0
## Q7 0.72 0.28  0
## Q8 0.92 0.08  0
## Q9 0.82 0.18  0
## Q10 0.82 0.18  0
## Q11 0.88 0.12  0
## Q12 0.88 0.12  0
## Q13 0.86 0.14  0
## Q14 0.80 0.20  0

```

##	Q15	0.80	0.20	0
##	Q16	0.78	0.22	0
##	Q17	0.84	0.16	0
##	Q18	0.82	0.18	0
##	Q19	0.78	0.22	0
##	Q20	0.60	0.40	0
##	Q21	0.76	0.24	0
##	Q22	0.78	0.22	0
##	Q23	0.76	0.24	0
##	Q24	0.88	0.12	0
##	Q25	0.78	0.22	0
##	Q26	0.80	0.20	0
##	Q27	0.68	0.32	0
##	Q28	0.72	0.28	0
##	Q29	0.86	0.14	0
##	Q30	0.74	0.26	0
##	Q31	0.74	0.26	0
##	Q32	0.62	0.38	0
##	Q33	0.60	0.40	0
##	Q34	0.74	0.26	0
##	Q35	0.78	0.22	0
##	Q36	0.78	0.22	0
##	Q37	0.78	0.22	0
##	Q38	0.74	0.26	0
##	Q39	0.88	0.12	0
##	Q40	0.84	0.16	0
##	Q41	0.78	0.22	0
##	Q42	0.72	0.28	0
##	Q43	0.90	0.10	0
##	Q44	0.78	0.22	0
##	Q45	0.72	0.28	0
##	Q46	0.70	0.30	0
##	Q47	0.72	0.28	0
##	Q48	0.62	0.38	0
##	Q49	0.76	0.24	0
##	Q50	0.84	0.16	0
##	Q51	0.86	0.14	0
##	Q52	0.80	0.20	0

FOTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO





