



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TESIS

Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño
Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional
Autónoma de Chota 2018

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Bach. Fernández Miranda Tattiana Katerine

ASESOR

Dr. Vergara Abanto, Fernando Martín

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios que guía siempre mi vida, a mi familia por su apoyo incondicional y a mi hija Fernanda Kristell quien es el motor y motivo para seguir adelante.

Tattiana Katerine

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo en su Escuela de Post Grado, mi gratitud por la oportunidad y por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría.

Al Dr. Fernando Martin Vergara Abanto, por su asesoría y por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

Tattiana Katerine

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Tatiana Katherine Fernández Miranda, con DNI N° 46907174, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Chiclayo, Agosto del 2018

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2018, con la finalidad de determinar la correlación entre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño aboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2018, para cumplir con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Tattiana Katerine

ÍNDICE GENERAL

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
Introducción	14
II. ANTECEDENTES	16
2.1. Realidad Problemática.....	17
2.2. Trabajos Previos:.....	19
2.2.1. A Nivel Internacional.....	19
2.2.2. A Nivel Nacional.....	23
2.2.3. A Nivel Local.....	26
2.3. Teorías relacionadas al tema.....	27
2.3.1. Clima Organizacional.....	27
2.3.2. Desempeño Laboral.....	37
2.4. Formulación del Problema.....	46
2.5. Justificación e Importancia del Estudio.....	46
2.6. Hipótesis:.....	46
2.6.1. Alterna (H1).....	47
2.6.2. Nula (H0).....	47
2.7. Objetivos.....	47
2.7.1. Objetivo general.....	47
2.7.2. Objetivos específicos.....	47
III. MÉTODO	48
3.1. Diseño de la investigación:.....	49
3.2. Operacionalización de Variables:.....	49
3.2.1. VARIABLE 1: Clima Organizacional.....	49
3.2.2. VARIABLE 2: Desempeño laboral.....	50
3.2.3. Operacionalización de las variables.....	47
3.3. Población y muestra.....	49

3.3.1.	Población.....	49
3.3.2.	Muestra.....	49
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	49
3.4.1.	Técnicas	49
3.4.2.	Instrumentos.....	49
3.5.	Validez y Confiabilidad.....	50
3.5.1.	Validez.....	50
3.5.2.	Confiabilidad.....	50
3.6.	Métodos de análisis de datos:.....	51
3.7.	Aspectos éticos.....	52
IV.	RESULTADOS	53
4.1.	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:	54
4.1.1.	DE LA OPERACIONALIDAD DE LA VARIABLE: DISEÑO ORGANIZACIONAL	54
V.	DISCUSIÓN	93
5.1.	DE LA OPERACIONALIDAD DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL.....	94
5.2.	DE LA OPERACIONALIDAD DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	96
VI.	CONCLUSIONES.	100
6.1.	Conclusiones	95
VII.	RECOMENDACIONES	95
7.1.	Recomendaciones	96
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	98
8.1.	BIBLIOGRAFÍA.....	99
IX.	ANEXOS	104
ANEXO 01.....		104
Encuesta.....		104
ANEXO 02.....		109
Validación del instrumento de recolección de datos.....		109
ANEXO 03.....		114
Constancia de validación de Encuesta.....		114
ANEXO 04.....		120
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....		120
ANEXO 05.....		121
Autorización de publicación de tesis en repositorio		121

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 01	47
TABLA 02	48
TABLA 03	54
TABLA 04	58
TABLA 05	62
TABLA 06	67
TABLA 07	71
TABLA 08	75
TABLA 09	78
TABLA 10	81
TABLA 11	84
TABLA 12	87

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 01.....	55
FIGURA 02.....	59
FIGURA 03.....	63
FIGURA 04.....	68
FIGURA 05.....	72
FIGURA 06.....	76
FIGURA 07.....	79
FIGURA 08.....	82
FIGURA 09.....	85
FIGURA 10.....	88

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está basado en el “Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota - 2018”, con la finalidad de establecer relación existente entre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, el método de análisis de los resultados propuesto en este trabajo de Investigación, se realizó por medio de cuadros y graficas en Excel (estadística descriptiva), cuyos resultados, establecieron que el Clima Organizacional no es aceptada por los trabajadores en un 54.6% y el Desempeño Laboral en un 50.1% por lo tanto existe una correlación muy significativa en ambas variables en un promedio del 52.4%, el coeficiente de alfa de Cronbach es excelente en el 0.86 por lo que se confirma nuestra hipótesis.

El clima organizacional su fortaleza está en su dimensión reciprocidad y sus debilidades en la dimensión participación, la dimensión Liderazgo de los Directivos y la dimensión Motivación

El Desempeño Laboral tiene su fortaleza en la dimensión habilidad, la dimensión Compromiso, en la dimensión proceso de Evaluación Laboral y la dimensión Proceso de la Organización. Sus debilidades están en su dimensión motivación y la dimensión productividad.

El clima organizacional es desfavorable y su incidencia en el desempeño laboral es directamente relacional en la misma dimensión de no aceptación de los trabajadores

Palabras Claves: Clima Organizacional y Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present research work is based on the "" The Organizational Climate and its Impact on the Labor Performance of the Workers of the National Autonomous University of Chota - 2018 ", with the purpose of establishing an existing relationship between the organizational climate and its incidence in the work performance of the workers, the method of analysis of the results proposed in this research work, was done by means of tables and graphs in Excel (descriptive statistics), whose results established that the Organizational Climate is not accepted by workers in 54.6% and Labor Performance in 50.1%, therefore there is a very significant correlation in both variables in an average of 52.4%, Cronbach's alpha coefficient is excellent in 0.86, so our hypothesis is confirmed.

The organizational climate its strength is in its reciprocity dimension and its weaknesses in the participation dimension, the Leadership dimension of the Directors and the Motivation dimension

Labor Performance has its strength in the skill dimension, the Commitment dimension, in the Labor Evaluation process dimension and the Organization Process dimension. Its weaknesses are in its dimension motivation and productivity dimension.

The organizational climate is unfavorable and its impact on work performance is directly relational in the same dimension of non-acceptance of workers

Key Words: Organizational Climate and Work Performanc

I. INTRODUCCIÓN

Introducción

Brunet (1987) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

La presente investigación busca conocer el Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH) 2018. La UNACH es una institución pública destinada a impartir educación Superior, promover el estudio de la realidad nacional, la investigación científica, la difusión del saber y la cultura a la extensión y la proyección social para contribuir al desarrollo local, regional y nacional. Actualmente en la Universidad no se observa una cultura organizacional acorde a sus ideales, se percibe una gran desconfianza interna. El propósito de esta investigación es precisamente hallar los parámetros que lleven a establecer un trabajo de equipo de identidad y de compromiso a fin de ubicar a la universidad como pilar del desarrollo de la provincia de Chota.

Nuestro estudio responde a la siguiente pregunta: ¿Qué correlación existe entre el Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2018?, y tiene como objetivo: Determinar la correlación existente entre El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, adicionalmente se buscó Diagnosticar el Clima Organizacional de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, diagnosticar el desempeño laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, establecer la relación existente entre el Clima

Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

La justificación e importancia de éste estudio se encaminó a analizar la relación entre el Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, considerándose al capital humano como el eje principal de toda organización; así mismo, la investigación se sustentó en la utilidad de resaltar el Clima Organizacional, que mide las relaciones interpersonales, las comunicaciones, el entorno externo e interno de los trabajadores en función de su desempeño laboral, que está vinculado también al liderazgo de sus autoridades.

II. ANTECEDENTES

2.1. Realidad Problemática

El clima organizacional en las universidades hoy constituye una realidad imprescindible de abordar ya que los recursos humanos que existen en una organización, es un indicador que permite percibir el servicio de calidad que brinda una organización y más aún en el contexto de una entidad que es importante para el desarrollo de las sociedades como son las universidades.

En este contexto las universidades deben de poner mayor énfasis en crear un ambiente en el cual toda su organización se encuentre identificada con su razón de ser que es el servicio a la comunidad por lo tanto sus trabajadores y sus graduados deben ser una muestra fiel de ello.

El clima organizacional tiene múltiples dimensiones lo más importante de ella es la percepción que tienen los miembros de la organización universitaria; vinculado a su realización personal, social y comunitario que lleve a sus miembros a un sentimiento de autonomía en la toma de sus decisiones relacionadas a su trabajo. Esto es vital para que la organización universitaria cumpla con los objetivos estratégicos de su plan operativo.

La vida personal de las organizaciones universitarias como el trabajo docente, relaciones con los alumnos, relaciones con los administrativos, relaciones con otros colegas, relaciones entre grupos docentes, la comunicación, las actividades de supervisión, el ambiente físico del trabajo, las actitudes de los docentes hacia su trabajo y las expectativas sobre su trabajo, sirven como indicador que certifica el logro de los objetivos estratégicos, son un indicador preciso y accesible para valorar el clima laboral, si se asume que la vida institucional universitaria reflejan los logros en los diferentes aspectos de gestión universitaria y que además tienen influencia en la sociedad. (Varela, 2000)

Bajo este contexto, (Martínez, 2003), afirma: "el clima organizacional es deficiente, debido a que la percepción que tienen los miembros de las

organizaciones universitarias acerca de la existencia de su ambiente de trabajo es incómoda y que las relaciones sociales que se dan entre docentes, directivos, rectores y alumnos son incompatibles. A esto se suma, que la cooperación que debe ser un sentimiento donde los miembros de la organización universitaria muestren espíritu de ayuda entre docentes, administrativos y otros son inferiores”.

Por otro lado: “...el método de mando que se percibe en las universidades es la inexistencia de liderazgo, la desmotivación de los docentes que les permita responder a sus necesidades, la comunicación verticalista, la trivialidad entre superiores y docentes para establecer los objetivos de la universidad, la impertinencia en la toma de decisiones para cumplir con las actividades académicas y la ausencia de una planificación que permita el desarrollo armónico laboral de la universidad”. (Halpins, 2001).

“Todas las organizaciones son sistemas vivientes constituidos por sus miembros a través de sus formas de interacción, y que, a su vez, operan en el contexto de sistemas vivientes más grandes. Solo a través del aprendizaje de cómo ver estos sistemas es que podemos entender cómo una organización funciona y cómo ayudarla a funcionar de tal manera que esté cada vez más en armonía con el contexto social y biológico más grande en el cual la organización opera”, señala: (Sange, 2009).

En el artículo “Percepción de las Fuentes de Estrés Laboral y sus Efectos en el Docente Universitario, buscó identificar las percepciones y valoraciones que los docentes universitarios hacen de las condiciones laborales que pudieran considerar como estresantes y comparar sus efectos” señala (Valadez, 2014).

Para ello, se aplicaron dos instrumentos a 418 profesores de dos universidades, una pública y una privada. Uno de los instrumentos fue el Inventario de Percepción de Estrés en Profesores Universitarios, y el otro fue el Inventario de Efectos del Estrés en Profesores Universitarios. La información fue analizada con el programa SPSS versión 17. Concluyó de

manera general que los docentes universitarios han sufrido alguna vez de estrés laboral, síntomas físicos de diversa índole, así como diversos padecimientos propios de la labor que realizan, estos padecimientos, manifiestan la gran insatisfacción, desmotivación y malestar en las aulas, o incluso en la institución en la que laboran. Demuestra que la salud y el bienestar del docente pueden y de hecho es afectada por la labor que realiza, el ambiente laboral y varios otros factores que desencadenan diversos males.

Este trabajo da luces en cuanto a los posibles efectos y consecuencias del estrés y otros factores, entre ellos algunos considerados dentro de las dimensiones que conforman el desempeño laboral.

2.2. Trabajos Previos:

2.2.1. A Nivel Internacional

“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia Universidad católica del ecuador sede Esmeraldas Pucese” señala en su tesis (Lascano 2013).

El funcionamiento armónico de una institución, específicamente de una Universidad, requiere de un clima organizacional propicio, donde se provea a los directivos, docentes, personal administrativo y de servicios de un agradable ambiente de trabajo. Es por esta razón, que, con el presente trabajo de investigación, se quiere brindar diferentes opciones de mejora del clima organizacional, que es el medio en el cual los trabajadores se desenvuelven todos los días en su lugar de trabajo, para motivarlos a realizar sus actividades más eficientes. Se procede a detallar todos los aspectos que tienen relación al clima organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), con el objetivo de realizar un análisis y proponer un plan de mejoras, que sirvan de guía a los directivos de la Universidad, para fomentar un ambiente laboral motivador y agradable para sus trabajadores e incrementar su desempeño laboral. La comunicación, los

métodos de compensación y reconocimiento, el trabajo en equipo, los planes de capacitación y desarrollo, la equidad y género, la motivación, el balance trabajo – familia, la remuneración, las condiciones del trabajo, los estilos de dirección, la imagen de la institución, los estilos de liderazgo, la normatividad y procesos, la mejora y cambio, la creatividad e iniciativa y las buenas relaciones interpersonales forman parte del clima organizacional de la institución. Estos factores impulsan al trabajador a desempeñar un buen trabajo y son los que se analizarán en la ejecución de este proyecto. El proporcionar a la Universidad una herramienta útil como lo es un Plan de Mejoras, le permitirá incrementar el desempeño de los trabajadores ya que se describirán actividades destinadas a mejorar el clima organizacional el cual tiene incidencia directa en las percepciones del personal que labora en la institución, lo que los incita a trabajar mucho mejor. (p. xvii)

En su estudio de Colombia señala: (Beltrán, 2005). “El clima organizacional en las universidades debe estar enfocada en cinco aspectos:

Apertura a los cambios tecnológicos, el cual debe basarse en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a los individuos.

Recursos humanos, implica prestar la atención por parte de la dirección al bienestar de los trabajadores en el centro laboral.

Comunicación, este aspecto se basa en las redes de comunicación que deben existir dentro de las universidades, así como la facilidad que tienen los docentes de hacer que se escuchen sus quejas en las dependencias académicas.

Motivación, está referida a las condiciones que llevan a los docentes a trabajar más o menos intensamente dentro de la universidad.

Toma de decisiones, debe evaluarse la información disponible y utilizarla en las decisiones que se tomen en el interior de la universidad, así como el papel de los docentes, personal administrativo y jerárquico en este proceso.

En su 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 2016” (Zans, 2017) Señala:

La temática abordada en el estudio trata sobre el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, con el propósito de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas. (p. iii).

En su investigación “Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca” (Banegas, 2017, p. 122). Concluye diciendo que:

En el caso del clima organizacional, el análisis descriptivo permite evidenciar que las tres dimensiones utilizadas para determinar la calidad del ambiente laboral de la institución en estudio, alcanzaron promedios que les ubicaron en la categoría de favorable; siendo la gestión institucional y retos individuales las dimensiones que obtuvieron una calificación promedio mayor en relación con la dimensión interacción. Por tal razón, se puede decir que la tendencia que mostraron estas dimensiones, hicieron que la variable clima organizacional, alcance una media de 3,66, que le ubica en la categoría de favorable. Considerando lo anterior, se puede decir que los empleados encuestados experimentan un favorable clima dentro de la institución, lo que hace posible que estos mantengan buenas relaciones interpersonales y se sientan en su mayoría satisfechos con su trabajo, pero sin duda estos aspectos deben ser potencializados con la intención de que el clima siga mejorando. Cabe mencionar, que uno de los aspectos negativos más marcados del clima es lo referente al tema de gestión de la calidad. De acuerdo al análisis descriptivo, los trabajadores como personal administrativo y docentes que participó en este estudio presentan niveles muy favorables de motivación laboral. Las principales dimensiones motivacionales después de realización personal fueron estabilidad de vida y relaciones interpersonales. Estas lograron un nivel de motivación muy fuerte y tan solo la dimensión incentivo económico alcanzó un nivel favorable, por ser la que presentó el promedio más bajo con respecto a las otras tres dimensiones. Esos resultados son indicativos de que los empleados encuestados, han encontrado situaciones satisfactorias en su ámbito laboral, que les han impulsado a seguir con su labor y con sus deseos de desarrollar todo su potencial, porque se sienten a gusto y realizados con el trabajo que efectúa dentro de la institución. Además, estos resultados confirman la percepción que administrativos y docentes tienen sobre el ambiente laboral en el que se desenvuelven actualmente, y esto a su vez ha influenciado de manera positiva en su motivación. Esto se debe a que la institución en los dos últimos años ha venido ajustando sus procesos administrativos y académicos en función del modelo de acreditación institucional y por carreras, dando lugar a la mejora de ciertos elementos de la organización, entre ellos el clima de la organización; siendo

este un elemento de vital importancia para la institución por el rol que juega en su productividad. No obstante, los resultados de esta investigación deben ser considerados bajo las siguientes limitaciones. Primero, la muestra es específica, se circunscribe al personal administrativo y docente, no involucra a los estudiantes, lo que impide tener una visión general del estado del clima y motivación de la institución, a su vez imposibilita generalizar los resultados obtenidos a otras TES. Segundo, la presente investigación es de naturaleza transversal, lo que impide realizar inferencias respecto a la percepción y actitud de los empleados frente al clima y motivación, así como determinar los efectos y sus relaciones de causalidad entre estas, en distintos puntos del tiempo. Tercero, no se evalúa el desempeño y la satisfacción laboral del personal, ni la relación de estos dos elementos con el clima organizacional y la motivación en su trabajo. Finalmente, para futuras investigaciones se cree conveniente recomendar que se realice un diagnóstico del clima organizacional y una medición del nivel motivacional en el que se involucre a los estudiantes de la institución, y se aplique un estudio longitudinal, además, se debe realizar una evaluación de desempeño y satisfacción laboral de los empleados de la institución y relacionarlo con el clima organizacional y la motivación laboral.

2.2.2. A Nivel Nacional

En su artículo “Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias” (Palma, 2000), precisa:

Uso como objetivo describir y comparar las características de la motivación y el clima laboral en personal de universidades particulares, en relación al sexo, tiempo de servicio y grupo ocupacional, la población estuvo conformada por trabajadores y personal docente de tres universidades particulares, a quienes les aplicó la Escala de Motivación basada en los

planteamientos teóricos de David McClellan se buscó medir la necesidad de logro, poder y afiliación. También aplicó la Escala de Clima Organizacional, para medir la percepción de los trabajadores con respecto al ambiente laboral. Estableció como conclusión que los niveles de motivación están en el límite de lo que se requiere para asegurar el logro de metas personales e institucionales, lo que pone en peligro el cumplimiento de la misión de la organización, así como la calidad de la educación.

El aporte del artículo en mención radica en la riqueza de su contenido teórico referente a la motivación, base de la cultura organizacional y del desempeño laboral por ser una de las dimensiones a estudiarse en la presente investigación.

En su trabajo de investigación “Fuentes de Presión Laboral y Satisfacción Laboral en Docentes de Universidades Estatales y Universidades Privadas de Lima Metropolitana” (Álvarez, 2007), señala:

El Objetivo de la investigación fue identificar las fuentes de presión laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes, su Investigación fue tipo sustantiva que se orienta a describir la realidad, usando el diseño transaccional, correlacional y comparativo, la muestra que uso fue la de los docentes de universidades estatales y privadas de Lima Metropolitana. Llegando a concluir que la relación entre la satisfacción laboral y la presión laboral era inversa. Es decir, a mayor presión laboral, menor satisfacción laboral. También se encontraron diferencias considerables con respecto a la satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y docentes de universidades privadas, así como diferencias entre las fuentes de presión en ambos tipos de universidades. Finalmente, se pudo confirmar la hipótesis de que los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral de los docentes de universidades estatales y privadas.

Esta tesis doctoral, no ayuda a reflejar la importancia del clima organizacional en el desempeño laboral, el trabajo en equipo, la

coordinación y la estabilidad emocional son rasgos que deben de considerarse en el ambiente universitario

En el Perú, existen pocos estudios con respecto a la percepción que el docente universitario tiene del clima laboral, y cómo este influye en su satisfacción y desempeño. Entre los estudios revisados, se encuentra uno sobre los factores de presión laboral y satisfacción laboral que influyen en docentes de universidades públicas y privadas en Lima Metropolitana. En este estudio el autor concluye que lo que permite que el individuo se sienta satisfecho de su trabajo es la "...satisfacción con el trabajo mismo, el salario, las promociones, el reconocimiento, los beneficios, condiciones de trabajo, la supervisión, con los compañeros y con la compañía y la división" (Álvarez, 2007).

Debido a los grandes cambios surgidos en el nuevo milenio, tales como el fenómeno de la globalización, la revolución tecnológica y la implementación del Licenciamiento Institucional obligatorio (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU), para todas las universidades del país, como requisito único para poder brindar el servicio educativo. Las universidades peruanas se han visto en la necesidad de formar profesionales que sean capaces de desenvolverse en un mundo que demanda cada vez más conocimiento y capacidades que les permitan competir eficazmente en esta era contemporánea. Es así que la educación universitaria enfrenta el desafío de transformar sus propuestas curriculares para cubrir las exigencias de la actual sociedad del conocimiento, bajo los siguientes estándares mínimos o condiciones básicas de calidad – Figura 01, que conlleva a una organización que establezca una cultura organizacional en donde su plana docente y trabajadores tienen el rol más importante que cumplir en las innovaciones tecnológicas y los servicios de calidad establecidos en la educación para el desarrollo de perfiles universitarios acorde a las exigencias de nuestros tiempos.

Ha sido muy difícil para las universidades adecuarse a estos cambios no hay compromiso de los docentes para estos nuevos retos las universidades

privadas han tenido que contratar especialistas para que desarrollen todos los cambios académicos, currículos y silabus de las 49 universidades nacionales en el Perú solo 20% se han licenciado, de las 96 universidades particulares el 26% se han actualizado, esto refleja la falta de interés de todos los involucrados en asumir todos estos nuevos retos.



Figura 01

Fuente: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU.
<https://www.sunedu.gob.pe/direccion-de-licenciamiento-4/condiciones-basicas-de-calidad/>

2.2.3. A Nivel Local

La Universidad Nacional Autónoma de Chota es una institución pública destinada a impartir educación Superior, promover el estudio de la realidad nacional, la investigación científica, la difusión del saber y la cultura la extensión y la proyección social para contribuir al desarrollo local, regional y nacional. Fue creada por ley N° 29531 del 11 de mayo del 2010, tiene su sede y domicilio en la provincia de Chota, región Cajamarca, inicia sus actividades por Resolución Ministerial N° 0230-2010-ED del 23 de julio del 2010, el 22 de marzo del 2013, CONAFU emite la Resolución N° 208-2013-CONAFU con la que autoriza el funcionamiento provisional inicia su labor con las carreras profesionales de Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Civil,

Ingeniería Forestal y Ambiental, Contabilidad y Enfermería, desde el 2013 al 2018 se han establecido 05 comisiones organizadoras por problemas internos, a la fecha no se han establecido una cultura organizacional acorde a los ideales de la universidad y de la comunidad universitaria, hay una gran desconfianza interna y no ha encaminado precisamente por esos acontecimientos su licenciamiento, el propósito de nuestra investigación es precisamente hallar los parámetros que lleven a establecer un trabajo de equipo de identidad y de compromiso de ubicar a la universidad como pilar del desarrollo de la provincia de Chota

2.3. Teorías relacionadas al tema

2.3.1. Clima Organizacional.

Clima organizacional es "Un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.) señala (Tubán, 1996).

Nos señalan los psicólogos comenzaron a interesarse en los problemas derivados del cansancio, la rutina y otros factores que afectan el buen desenvolvimiento laboral. "Empezando a abordar otros campos que se interrelacionaban de forma constante como la capacidad de aprendizaje, la percepción, el estudio de la personalidad, la habilidad de liderazgo, el impacto de la personalidad y las características propias de un individuo, la forma en que se abordan problemas, el rendimiento, la actitud frente al trabajo y la fatiga laboral. "Cada organización genera una cultura específica y en esos términos busca a personas que se adapten a ella y puedan desarrollar sus capacidades dentro de la misma, apoyando los procesos y objetivos organizacionales. Y es allí donde entran a jugar un papel de suma importancia, las estrategias de la psicología organizacional, la cual se encarga de identificar y conocer a las personas explorando sus

motivaciones, así como la mejor forma de poner en juego las competencias que poseen, el buen manejo de un adecuado clima organizacional que permita a los individuos adaptarse fácilmente.” Según (Ramos, 2012, p. 7-8)

“El concepto de motivación (aspecto individual) conduce al de clima organizacional (aspecto organizacional). Los seres humanos están obligados continuamente a adaptarse a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional, según (Gonzales, 2008). Esto puede definirse como estado de adaptación, el cual se refiere no sólo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, de estima y de autorrealización. Es importante conocer los factores que conforman el clima organizacional; este concepto es definido por (Goncalves, 1997, p. 48) como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc. (en red)”.

Una metáfora común para describir la cultura organizacional es decir que es como un iceberg, señala (Acuña, 2013).

En la superficie está todo aquello que puede ser fácilmente observado: el entorno laboral físico, la forma de vestir de las personas, el lenguaje utilizado, quién interactúa con quién, lo que se dice y lo que no es dicho, estos y otros símbolos comunican las manifestaciones visibles de la cultura organizacional. Pueden ser descritos y comentados con relativa facilidad. Estos fenómenos visibles incluyen declaraciones organizacionales (tales como visión, misión, valores, objetivos, estrategias) y los sistemas técnicos (planes, políticas, estructuras, procesos, servicios, productos y tecnologías) para ejecutar la tarea primaria de la organización. Sin embargo, los aspectos más profundos de la cultura organizacional están bajo la superficie: los supuestos, creencias y valores que influyen en el comportamiento de las personas y en sus respuestas a las tensiones y ansiedades en el lugar de trabajo. Los

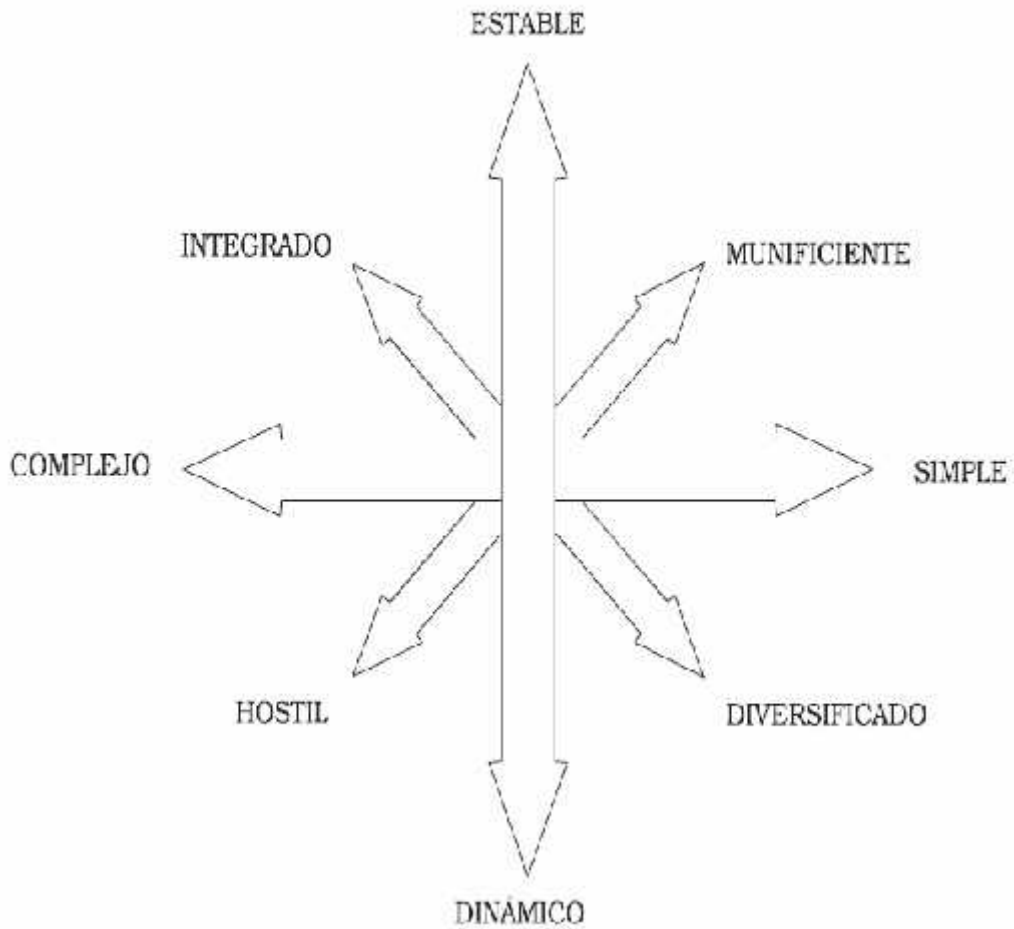
sentimientos y creencias son mucho más difíciles de articular, ya que pueden derivar de procesos inconscientes, y la exploración de estos aspectos depende de métodos subjetivos de diagnóstico. Otra manera de pensar acerca de esta interacción de fenómenos visibles e invisibles es considerar los aspectos visibles como evidencia simbólica de una cultura, y que bajo la superficie está la realidad psíquica de la organización, en la cual los impulsores emocionales y modelos mentales influyen en todo lo que se sitúa en la superficie.

“Los líderes de las organizaciones, formulan estrategias de adaptación a las circunstancias del ambiente, y como resultado de ello las organizaciones muestren claramente un aprendizaje organizacional, no hay razón para inferir que las diferencias entre organizaciones obedezcan o reflejen primariamente un proceso adaptativo” afirma (Hannan, 1977).

“La cultura es un cuerpo organizado de reglas relativas a los modos en que los individuos de una población se comunicarían entre sí, pensarían acerca de sí mismos y de sus ambientes, y se comportarían unos respecto a otros y respecto a los objetos que les rodean. La capacidad y la forma de responder de la organización a su entorno es lo que hace que éste sea más o menos amenazante. En ese sentido, los modelos de aprendizaje organizacional nos pueden arrojar una cierta luz sobre cómo la organización aprende a desarrollar sus capacidades que les permitan hacer frente y adaptarse al entorno de la realidad del cual está inserta” según (Levine, 1977). – ver figura 2

Figura 02

TIPOLOGÍA DEL ENTORNO (BUENO,1989)



(Khandwalla, 1977) realizó interesantes investigaciones para identificar los mecanismos que desarrollan las organizaciones para hacer frente al entorno y responder de forma más eficaz a sus requerimientos.

En el Cuadro 1 describimos algunos de estos mecanismos y su relación con la diversidad, hostilidad, desintegración, turbulencia, y escasez del entorno.

Cuadro 01

IMPACTO DEL ENTORNO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

(KHANDWALLA, 1977)

TURBULENCIA	Para una turbulencia mayor en el medio ambiente, se emplea mayores mecanismos de defensa, como la planificación estratégica,
--------------------	--

	la publicidad y la investigación de mercados, etc.
HOSTILIDAD	A mayores hostilidades en el medio ambiente se incrementa el uso de los controles internos, como realizar programas de comunicación y asegurar la cooperación de los empleados y para mejorar las operaciones y la calidad de los productos.
DIVERSIDAD	A mayor heterogeneidad o diversidad o se debe de modificar con mayor frecuencia las estructuras internas de la organización, así lograr una mejor división del trabajo e se incrementará los sistemas de control y de información.
DESINTEGRACIÓN	Ante una mayor desintegración en el medio ambiente, se debe de incrementar la necesidad de coordinar e integrar todos los subsistemas de la organización
ESCASEZ	Ante la mayor escasez en el medio ambiente, se debe de incrementar en la dirección de la organización la necesidad de optimizar recursos y de elaborar una planificación estratégica.

Dimensiones de la variable Clima Organizacional:

(Marín, 1998), describen cuatro dimensiones del Clima Organizacional señalados en:

Liderazgo: Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otras para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas.

Motivación: Conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos de medio se hacen presentes.

Reciprocidad: Relación de dar y recibir, mutuamente, entre el individuo y la organización.

Participación: Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de objetivos.

DIMENSIÓN LIDERAZGO:

(Davis, 1999, p. 216), señalan: “El liderazgo es el proceso de influir y apoyar a los demás para que trabajen entusiastamente a favor del cumplimiento de los objetivos”.

OPS/OMS. (1998). Lo define como: “el liderazgo es entendido como la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda eficiente y eficaz de objetivos previamente determinados. Esto gracias a la habilidad de orientar y convencer a otros individuos para ejecutar con entusiasmo las actividades asignada”.

Para dar cuenta del comportamiento de esta dimensión se analizaron los indicadores:

1. Promotor	27.- El trato de su Jefe inmediato, es igual para usted y para tus demás compañeros de trabajo?.
2. Motivación a la excelencia	16.- La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?.
	7.- Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?
3. Motivación al trabajo en equipo	29.- Su jefe inmediato superior, le alienta y apoya para que se capacite o se actualice?.
	25. Coordina las actividades de su trabajo con tu jefe de inmediato?.
4. Mediación de conflictos	18.- Sabe a dónde acudir, cuando tiene alguna dificultad con tus labores que tienes que cumplir?.
	26.- El Jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?.
	23.- Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?.

Promotor.

El Liderazgo debe de integrar a todos los miembros por encima de las relaciones humanas, establecer relaciones positivas y cercanas entre todos, para generar un solo sentido de compromiso en forma integral.

Motivación a la excelencia. – Es el énfasis de buscar constantemente mejoras, incorporando nuevos métodos y conocimientos técnicos. Asumir la responsabilidad de la calidad de los productos que se esperan de acuerdos a objetivos planteados y asumir la responsabilidad de que se cumplan esas metas esperadas con el impacto efectivo a la actividad institucional deseados.

Motivación al trabajo en equipo. – Siempre debe estar presente si se quiere llegar al logro de objetivos y dar a conocer y compartir siempre hacia donde se quiere llegar.

Mediación de Conflictos, - (Acland, 2002, p. 258). Señala: “El conflicto puede ser un grave problema en cualquier organización, ya que el desarrollo de este, provoca la disolución de la misma o bien puede lesionar verdaderamente su desempeño, así como llevar a la pérdida de muchos buenos empleados y al deterioro paulatino del Clima Organizacional”.

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN:

(Ardouin, 2000, p. 7). “la motivación puede definirse como la voluntad que tienen los individuos para realizar esfuerzos hacia las metas que tienen las organizaciones satisfaciendo al mismo tiempo necesidades individuales”.

(OPS/OMS, 1998). Lo define como “La motivación es entendida como el Conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes”.

Para dar cuenta del comportamiento de esta dimensión se analizaron los indicadores:

1. Emprendimiento personal	22.- Te dan facilidades y oportunidades para que te superes profesional y técnicamente en el Área donde trabajas?.
2. Reconocimiento de la aportación	12.- Existen oportunidades de progresar en la institución?
3. Responsabilidad	6.- Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?
	28.- Resuelve las dificultades laborales, sin necesidad de la ayuda de tu jefe?.
4. Adaptación de las condiciones de trabajo	5.- Los trabajadores están comprometidos con la organización?

Emprendimiento personal.

La búsqueda de oportunidades de superación profesional siempre debe ser una constante en los trabajadores, una oportunidad que se crea día a día no como necesidad sino como una satisfacción de logros y de crecimiento personal.

Reconocimiento de la Aportación.

El reconocimiento al trabajo, es un valor que siempre debe estar presente, ya que integra y eleva la autoestima de los trabajadores de sentirse identificados plenamente con la organización.

Responsabilidad.

La responsabilidad laboral lleva a los señalado por (Cyert, 1965). “Toda elección implica tomar una decisión. Conlleva un tipo definido de comportamiento en donde la elección tiene una finalidad con cierta intencionalidad, incluyendo valoraciones éticas específicas. Dicha finalidad comprende una jerarquía de valores que el actor ordena, ya que se guía por objetivos y metas y, para lograrlos, tiene que confrontarlos con su medio y analizar las posibilidades de ser llevados a cabo”.

Adaptación de las condiciones de Trabajo

(Chiavenato, 2008) considera que: “El hombre inventó las organizaciones para adaptarse a las circunstancias ambientales y poder alcanzar objetivos.

Si se logra esa adaptación y se consiguen los objetivos, la empresa se considerará eficaz y podrá crecer y sobrevivir”.

DIMENSIÓN RECIPROCIDAD:

Lo define como: “el establecimiento de una relación mutua, de dar y recibir, entre el individuo y la organización”. (OPS/OMS, 1998).

Para dar cuenta del comportamiento de esta reciprocidad se analizaron los indicadores:

1. Integración trabajo	14.- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Universidad?.
	8.- Trabaja pensando que es miembro de un equipo de trabajo?.
	3.- En la oficina en que trabaja, funciona como un área bien integrada?.
	4.- Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?.
2. Uso eficiente de los recursos	11.- ¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?
	24.- Cuentas con los equipos, instrumentos, herramientas necesarias para cumplir tus tareas encargadas?.
3. Agradecimiento	2.- Comparte sus experiencias y conocimientos laborales con sus compañeros (as) de trabajo?.
4. Moderación	20.- Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?.
	10.- ¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?
	17.- Recibe maltrato o acoso en su centro de trabajo?.

Integración al Trabajo:

La integración de trabajo, es una responsabilidad de cada uno de los trabajadores, en función al logro de metas o planes establecidos por la organización.

Uso eficiente de los recursos:

El Uso eficiente de los recursos genera rentabilidad, mide la efectividad y eficiencia de los trabajadores, es decir supone hacer más con menos gasto.

Agradecimiento:

Estar en un trabajo es muy importante para todo trabajador, el beneficio debe ser mutuo, en esa dimensión debe de tener una repercusión que motive a compartir experiencia y conocimientos, como forma de agradecimiento en beneficio de la oportunidad obtenida.

Moderación:

La moderación es una virtud o un valor que implica la mensuración y prudencia laboral que lleva a la superación de obstáculos, maltratos a la colaboración mutua para una convivencia colectiva de respecto mutuo, todos somos familia.

DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN:

OPS/OMS. (1998). Lo define como “la contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de los objetivos”.

Para dar cuenta del comportamiento de esta dimensión se analizaron los indicadores:

1. Eficiencia por la productividad	21.- Se valora los altos niveles de desempeño?.
2. Compenetración de intereses	9.- El trabajo se realiza en función a métodos o planes?
	13.- Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?
3. Reciprocidad de información	19.- Se cuenta con acceso a información necesaria para cumplir con el trabajo?.
	15.- La institución fomenta y promueve la comunicación interna?.
4. Abierto al cambio	1.- Con sus compañeros (as) de trabajo conversa, sobre lo que es el “Clima Organizacional”?.

Eficiencia por la productividad.

(Hernández, 2006, p. 28), lo define: “La eficiencia es el uso correcto de los métodos (procedimientos administrativos) establecidos para lograr los resultados preestablecidos”.

Compenetración de intereses.

(Katz, 1977). Argumentan que: “dos sistemas (personas, grupos, organizaciones) están en conflicto cuando interactúan directamente, de tal modo que las acciones de uno tienden a prevenir o a impeler algún resultado contra la resistencia del otro”. La afirmación es que los objetivos de trabajo deben estar bien planteados en función a los métodos o planes propuestos por la organización.

2.3.2. Desempeño Laboral.

Chiavenato (1988), plantea que los objetivos fundamentales de la Evaluación de Desempeño pueden presentarse en tres facetas:

Permitir mejorar las condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.

Permitir tratar a los recursos humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, por supuesto, de la forma de administración.

Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presente, por una parte, los objetivos organizacionales y por otra, los objetivos individuales.

(Cuesta, 1999): “Consiste en un procedimiento que pretende valorar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados en la organización. Este se realiza sobre la base del trabajo desarrollado, los objetivos fijados, las responsabilidades asumidas junto a las condiciones de trabajo y las características personales”.

(Morales, 2009) “Proceso continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo para lograr los objetivos de la

empresa, realizado por el jefe inmediato, partiendo de la autoevaluación del trabajador y los criterios de los compañeros que laboran en el área. Sin la evaluación del desempeño no hay desarrollo individual. recoge en su definición, aspectos como la idoneidad, la competencia y los resultados del evaluado, vinculado a los objetivos de la organización, da participación al evaluado a partir de su autoevaluación y a los criterios del resto de los colaboradores y aprecia la importancia de la evaluación para el desarrollo individual de la persona. En la organización donde se desarrolla la presente investigación no están definidas las competencias laborales, existiendo solamente las designaciones y funciones de los cargos”.

(Romero, 2009, p. 71). “En tal sentido, como primer objetivo específico se “determinaron los factores que caracterizan el desempeño laboral del personal administrativo en las universidades privadas del Municipio Maracaibo estado Zulia; detectándose con porcentajes (%) muy altos los indicadores habilidad, conocimiento, personalidad y compromiso y con un nivel más bajo las expectativas. En este sentido las habilidades es el indicador con mayor predominio dentro de los factores del desempeño laboral, destacándose aspectos como las habilidades para realizar el trabajo, habilidades para aportar ideas y el interés por perfeccionar las habilidades que les permitan ser cada día mejor.”

(Yovera, 2013, p. 43, 44) “Si bien es cierto que el desempeño es un elemento de relevancias dentro de las organizaciones, éstas deben realizar los ajustes necesarios para contar con un sistema que permita establecer adecuada y objetivamente los mecanismos para evaluar dicho rendimiento. Esto no es ajeno al IUTY, el cual mide el desempeño laboral no siempre basado en la calidad sino en la cantidad, siendo este aspecto señalado en las diversas auditorias, donde se indica que el margen de debilidad en los procesos administrativos no se corresponde con los resultados obtenidos en las evaluaciones, donde más del 98% de los funcionarios se encuentran dentro del rango excepcional”.

(Quintero, 2008, p. 39). “Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador”.

2.3.2.1. Dimensiones de la variable Desempeño Laboral:

(Quintero, 2008) hacen referencia a las Dimensiones del desempeño laboral a otros autores como (Milkovich, 1994) quienes consideran una serie de características entre ellas “las capacidades, habilidades, compromiso, productividad, procesos, motivación, evaluación, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios imprevistos que se están dando en las organizaciones”

DIMENSIÓN HABILIDAD:

(Garcia, 2008) expresa esta misma perspectiva ampliando más sobre características del desempeño laboral ya que medita que corresponden a “los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo”

1.. Interés.	2.- Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia?.
.2. Recursos.	17.- El internet en su institución es rápido y constante, y facilita su trabajo?
	18.- Su institución adquirió equipos de última generación en el año?.
3. Capacitación	1.- El trabajo que realiza está a la altura de sus capacidades?.
4.. Desempeño	19.- Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?.

1. Interés.

Los trabajadores siempre deben de estar en retos constantes que les ayude a medir sus capacidades y que estas les brinden oportunidades de demostrar sus habilidades, el trabajo produce estímulos intelectuales, las organizaciones deben ser conscientes de esto las rotaciones son básicas para no causar sentimientos de frustración o fracaso y lograr satisfacción y placer en el trabajo debe ser su reto constante.

2. Recursos.

(Morcillo, 1993), “encontraron que las tecnologías favorecen la gestión empresarial mediante la mejora en el funcionamiento, la eficiencia, la productividad, la rentabilidad, la calidad y la innovación que conlleva ventajas competitivas”.

3. Capacitación:

De acuerdo a (Nash, 1989, p. 229), “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos”.

4. Desempeño:

(Penney, 2005, p. 376), Señalan: “En este sentido, el desempeño contextual y el de tarea difieren en tres aspectos: (a) el desempeño de tarea varía en función de los trabajos, mientras que el contextual es similar en todos, (b) el desempeño de tarea es algo que se espera como un requisito, mientras que el contextual no lo es de modo oficial, y (c) se hipotetiza que el desempeño de tarea está más relacionado con las capacidades cognitivas y que el contextual está más relacionado con las características de personalidad (amigabilidad y conciencia)”.

DIMENSION MOTIVACION:

(Robbins, 2005) manifestaron que Maslow fue un psicólogo que propuso que en cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades, las cuales son “necesidades fisiológicas como ser alimento, bebidas, vivienda, satisfacción sexual y otras necesidades físicas; necesidades de seguridad:

seguridad y protección al daño físico y emocional, así como la certeza de que se seguirán satisfaciendo las necesidades físicas; necesidades sociales: afecto, pertenencia, aceptación y amistad; necesidades de estima: factores de estima internos, como respeto a uno mismo, autonomía y logros, y factores de estima externos, como estatus, reconocimiento y atención y la necesidad del impulso de autorrealización: autosatisfacción, logro del propio potencial y autosatisfacción; el impulso para convertirse en lo que uno es capaz de llegar a ser”

1. Salario	3.- La sensación que tiene de su trabajo es que le están explotando?.
2. Incentivos	7.- Ha recibido estímulos verbales o escritos sobre su desempeño laboral en la UNACH?.

1. Salario:

(Atalaya, 1999). Nos dice: “Es un hecho observable que los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, sea porque se consideran bien pagados o bien tratados, sea porque ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más. A la inversa, los trabajadores que se sienten mal pagados, males tratados, atascados en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos”.

2. Incentivos:

(Martínez, 2014, p. 28) Señalan: “Estos corresponden a un elemento variable diferente al salario ya que están asociados directamente con el desempeño o productividad. Es decir, existe relación directa entre lo que el empleado produce o hace con sus resultados y los incentivos que obtiene. Dentro de estos encontramos, pagos por habilidades, pago por rendimiento, los bonos, participación de las ganancias, comisiones, comprar de acciones que esto de da muy rara vez dentro de las empresas”.

(Atalaya, 1999). Señala que: “la equidad es una fuerza motivadora en los trabajadores, evocando a (Adams, 1963-1965), quien diseño la teoría de la Equidad Laboral, afirma que las personas tienden a juzgar la justicia al

comparar sus insumos y contribuciones en el empleo, con las recompensas que reciben, y además, con el de otras personas dentro de su empresa y en la sociedad” según (Davis, 1994).

DIMENSION COMPROMISO:

(Arias, 2001), nos dice: “el compromiso, se trata del involucramiento afectivo para lograr la misión y los objetivos de la empresa u organización. Es preciso contar con este contrato anímico, este enamoramiento con el trabajo, la ocupación y la empresa u organización, de parte de todos sus miembros”.

1. Trabajo en Equipo	4.- Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta aburrido?.
2. Apoyo.	5.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las funciones diarias?.

1. Trabajo en Equipo:

(Chiavenato, 2007, p. 221), “los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo”.

2. Apoyo.

(Atalaya, 1999). “Aquí es importante descubrir si el empleado está insatisfecho con algún aspecto del trabajo o tiene algún problema personal no relacionado directamente con el empleo. El supervisor debe tratar inicialmente de conseguir que los empleados hablen acerca de lo que les está molestando. El supervisor debe animar al empleado para que diagnostique el problema y presente algunas soluciones. Este enfoque no directivo evita que el empleado se ponga a la defensiva, permite reducir su tensión dejándole hablar de sus problemas, y aumenta su autoestima permitiéndole desarrollar sus propios remedios.”

DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD

(Atalaya, 1999). “Existe una serie de teorías planteadas por la psicología para tratar de explicar y predecir el comportamiento productivo. Por ejemplo, ¿qué tipo de personas tendrán más éxito en ciertos tipos de trabajo? ¿Pueden las personas aprender a ser más eficientes? ¿Existen factores de motivación, a los que pueda recurrirse para mejorar la productividad? ¿Son más efectivos ciertos tipos de incentivos que otros, en lo referente a cumplir metas de productividad?”.

1. Eficiencia.	6.- Qué tan satisfecho esta Ud. ¿Con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la UNACH?
----------------	--

1. Eficiencia:

(Arias, 2001), afirma que: “la persona debe poseer los aspectos conceptuales prácticos para poder efectuar un trabajo. Esto permite poseer pericias para el control de equipos, para la interpretación de los procedimientos y para asimilar la innovación tecnológica que acompaña el desarrollo de nuevas oportunidades”.

DIMENSION PROCESO DE LA EVALUACION LABORAL

(Chiavenato, 2002, p. 199). “La evaluación proporciona un juicio para fundamentar posibles aumentos salariales, realizar promociones, transferencias y, en muchas ocasiones, despido de empleados. Adicionalmente, permite comunicar a los empleados cómo marchan en el desempeño de su trabajo, indicando qué deben cambiar en su comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos”.

1. Satisfacción Laboral	9.- Conoce Ud. Que, los ascensos en la UNACH se realizaron por mérito a su desempeño laboral?.
	8.- La UNACH ha realizado la evaluación de desempeño de sus trabajadores?

1. Satisfacción Laboral

(Davis, 1991, p. 203), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales”.

(Dipp, 2010, p. 19). Lo definen: “como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados”.

DIMENSIÓN PROCESO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL:

(Koontz, 1990). Señalan: “la organización y administración entrañan procesos de diseñar y mantener en ambiente, a los individuos para que trabajen juntos y logren eficientemente los objetivos seleccionados”.

1. Planificación	11.- Conoce usted que es el POI?.
	10.- Tiene Ud. Conocimiento, sobre el Plan Estratégico Institucional – PEI?.
2. Coordinación	12.- En el año en la UNACH se realizan reuniones del personal con el jefe de Área?.
3. Dirección	13.- Cree Ud. ¿Que la UNACH ha logrado crecer en los últimos años?.
4. Organización de la Información	20.- La información que Ud. maneja o trabaja se encuentra sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso?.
5. Condiciones de los Ambientes Laborales	15.- La oficina o ambiente donde labora cuenta con mobiliario moderno y ergonómico?.
	14.- La infraestructura de su institución cuenta con un mantenimiento permanente en el año?.
	16.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?

1. Planificación.

(Martínez, 2014, p. 6) Señalan: “Estos planes estratégicos contemplan varios años y afectan una amplia gama de actividades de la organización, son diseñados por los gerentes de niveles altos, y definen metas generales

de la organización. Aquí se elaboran y establecen las políticas, directrices, metas, programas, procedimientos, métodos, y normas. En los cuales todos los miembros de la organización deberán regirse”.

2. Coordinación

(Martínez, 2014, p. 8) Señalan: “Coordinación: Es la integración de todas las actividades de los departamentos para cumplir con las metas de la organización con eficacia”.

3. Dirección.

El crecimiento de una organización está en función de la gestión de la dirección, el avance se muestra si se ha producido mayores ampliaciones en la estructura organizativa y económica, en el crecimiento de activos, mayor producción en crecimiento de servicios, etc.

4. Organización de la información

(Ynzuzna, 2012). Señalan: “Las tecnologías de la información y comunicación, son las herramientas estratégicas que están siendo utilizadas por las empresas para formalizar las prácticas de gestión de conocimiento, al incorporar en sus sistemas diversas tecnologías para facilitar la creación, almacenamiento, transferencia y compartimiento del conocimiento. Su uso alienta la comunicación y los niveles de participación, mejora la solución de problemas y la respuesta de mercado, al igual que el desempeño financiero, las prácticas de mercado y el desempeño del trabajo en equipo”.

5. Condiciones de los Ambientes Laborales

Atalaya (1999). “Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones”.

2.4. Formulación del Problema

¿Qué correlación existe entre el Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2018?

2.5. Justificación e Importancia del Estudio

Teórica.

El presente proyecto tiene importancia porque está encaminado a analizar la relación entre el Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota., para ello es preciso considerar al capital humano como el eje principal de toda organización.

Práctica

La investigación se justificó con la práctica y se sustentó la utilidad de resaltar el Clima Organizacional que mide las relaciones interpersonales, las comunicaciones el entorno externo e interno de los trabajadores en función de su desempeño laboral, que está vinculado también al liderazgo de sus autoridades.

Metodológica

La metodología realizada es motivar a que sea empleada sus resultados obtenidos para futuras investigaciones vinculadas con nuestras variables de estudio, que se convertirán en marcos teóricos que ayudarán a encontrar mayor sustento a sus trabajos de investigación.

2.6. Hipótesis:

2.6.1. Alternativa (H1)

Existe correlación entre el Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

2.6.2. Nula (H0)

No existe correlación entre el Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

2.7. Objetivos

2.7.1. Objetivo general

Determinar la correlación existente entre El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

2.7.2. Objetivos específicos

Diagnosticar el Clima Organizacional de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Diagnosticar el desempeño laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Establecer la relación existente entre el Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

III. MÉTODO

3.1. Diseño de la investigación:

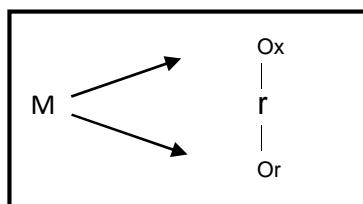
Tipo de Investigación

La investigación es de tipo correlacional, porque busca establecer las relaciones existentes entre variables medidas en una muestra y en un único momento del tiempo. En ese sentido, la investigación proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos variables o más cosas, que podrían predecir un resultado específico.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

Correlacional.- recopiló datos en un único tiempo y en un solo momento, nuestro propósito es describir las variables y analizar sus incidencias e interrelaciones en un momento dado. (Hernández, 2010).

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

Ox y Oy = Clima Organizacional y desempeño laboral.

r = Nivel de correlación entre las dos variables.

3.2. Operacionalización de Variables:

3.2.1. VARIABLE 1: Clima Organizacional

(Caligiore, 2009, p. 645). “Una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan juntas para el logro de un propósito específico determinado por la organización. Todas las organizaciones tienen un propósito, una estructura y una colectividad de personas. La universidad como institución educativa es una organización y está conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí,

tales como: la estructura organizacional, los procesos que ocurren dentro de ella y la conducta de los grupos e individuos. La interacción de los componentes antes mencionados produce patrones de relación variados y específicos que encajan en lo que se ha denominado Clima Organizacional”.

3.2.2. VARIABLE 2: Desempeño laboral

(Chiang, 2010, p. 22) “Existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados. Como ejemplos de criterios para medir el desempeño de los empleados tenemos: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc. El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente”.

(Prieto, 2013, p. 21). “Se puede concluir entonces que la Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro”.

3.2.3. Operacionalización de las variables.

3.2.3.1. Variable 01. Clima Organizacional.

Tabla 01:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Clima Organizacional	Ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.	Es un ambiente que se da porque los miembros de un grupo generan emociones y está relacionado con la motivación de los trabajadores de manera física o mental.	Reciprocidad	<ul style="list-style-type: none">)} Integración trabajo.)} Uso eficiente de los recursos.)} Agradecimiento.)} Moderación. 	Encuesta Cuestionario
			Participación	<ul style="list-style-type: none">)} Eficiencia por la productividad.)} Compenetración de intereses.)} Reciprocidad de información.)} Abierto al cambio. 	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">)} Promotor)} Motivación a la excelencia)} Motivación al trabajo en equipo)} Mediación de conflictos 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none">)} Emprendimiento personal)} Reconocimiento de la aportación)} Responsabilidad)} Adaptación de las condiciones de trabajo 	

3.2.3.2. Variable 02. Desempeño Laboral.

Tabla 02:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 02: Desempeño Laboral	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.	Es lo que puede rendir o desempeñarse un trabajador en las funciones que lo encomienden para lograr los objetivos de la organización. permite demostrar su idoneidad.	Habilidad	. Interés. . Recursos. . Capacitación	Encuesta Cuestionario
			Motivación	. Salario . Incentivos . Trabajo en Equipo	
			Compromiso	. Apoyo. . Iniciativa	
			Productividad	. Eficiencia. . Efectividad	

Para la medición de la operacionalidad de las variables se realizó encuestas a los trabajadores y funcionarios, los resultados de los mismos serán explicados en nuestras conclusiones.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población.

La población está constituida por 219 trabajadores administrativos y docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota

3.3.2. Muestra.

La muestra fue constituida de acuerdo a la población, haciendo un total de 90 personas. Es no probabilística intencionada; “la muestra se determina por el muestreo no probabilístico por conveniencia”. (Linear & Taylor, 1979).

La muestra que se determinara para responder a las probables causas que se relacionan con las características de la investigación, entonces el procedimiento para obtener el número no es mecánico ni en base a fórmulas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1. Técnicas

Hernández (2006), Se relaciona con la manera cómo se recogen los datos. En este estudio se empleó:

Encuesta: Es una forma estandarizada para obtener información de datos que posteriormente se analizarán (Díaz de Rada, 2001).

3.4.2. Instrumentos

Según Sánchez (2006), son soportes físicos donde se anota la indagación. En este estudio emplearemos:

Cuestionario: Según Casas et al. (2003) el cuestionario es el instrumento primordial usado en la exploración por encuestas.

Escala para el clima organizacional. - Basada en la observación estructurada, planificada con antelación en los apartados que se desean observar. Permiten

una amplia escala de evaluación desde niveles óptimos a la comprobación de la necesidad de refuerzos.

Este tipo de escalas son más complejas que las listas de cotejo porque involucran una distinción más precisa por parte del profesor para fijar los valores convenientes.

Se utilizó el modelo CELID de Castro, Nader y Casullo (2004).

Escala para el desempeño laboral. - Se utilizó la escala de desempeño laboral adecuado por Chota (2018)

3.5. Validez y Confiabilidad

3.5.1. Validez

Los instrumentos fueron validados por los expertos, el Msc. Ing. Ballena Rentería Luis Alberto, Mg. Lic. Vásquez Bustamante Elmer Walmer y adaptado por el investigador para el presente estudio. Para ello se entregó a cada especialista los instrumentales, con su concerniente ficha técnica y matriz de aprobación para el análisis concerniente de cada ítem (03 expertos).

3.5.2. Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente de “Alfa de Cronbach” en el programa estadístico excel, versión 22. El resultado fue el siguiente:

Clima organizacional.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	24

Desempeño Laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.704	24

3.6. Métodos de análisis de datos:

MÉTODO DEDUCTIVO:

Porque partió de enunciados de carácter universal a inferir enunciados particulares, todo ello se aplicará al momento de determinar la hipótesis. Analítico-sintético.

MÉTODO INDUCTIVO

Porque partiremos nuestros análisis desde lo particular a lo general, es decir de la observación libre y carente de prejuicios en el contexto actual de la universidad.

Los datos obtenidos se procesarán a través del programa Excel previa elaboración de tablas de códigos y tablas de matriz. Posteriormente se interpretarán los resultados obtenidos y se construirán las conclusiones del estudio. Se utilizará la estadística descriptiva para el análisis de frecuencia absoluta y porcentual.

3.7. Aspectos éticos

Consentimiento de la Institución: Solicité autorización a presidencia de Investigación de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, promoviendo la participación voluntaria de los trabajadores administrativos y docentes de dicha entidad.

Confidencialidad: La finalidad de la investigación fue estrictamente académica.

Libre participación: Se buscó la participación sin presión alguna, haciendo hincapié la importancia del estudio para motivar su libre participación.

Anonimidad: Con la finalidad de proteger los derechos de los participantes, las escalas se aplicaron de manera anónima, asegurando la privacidad del estudio.

Todo esto dentro del marco de la ética profesional, personal e institucional.

IV. RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:

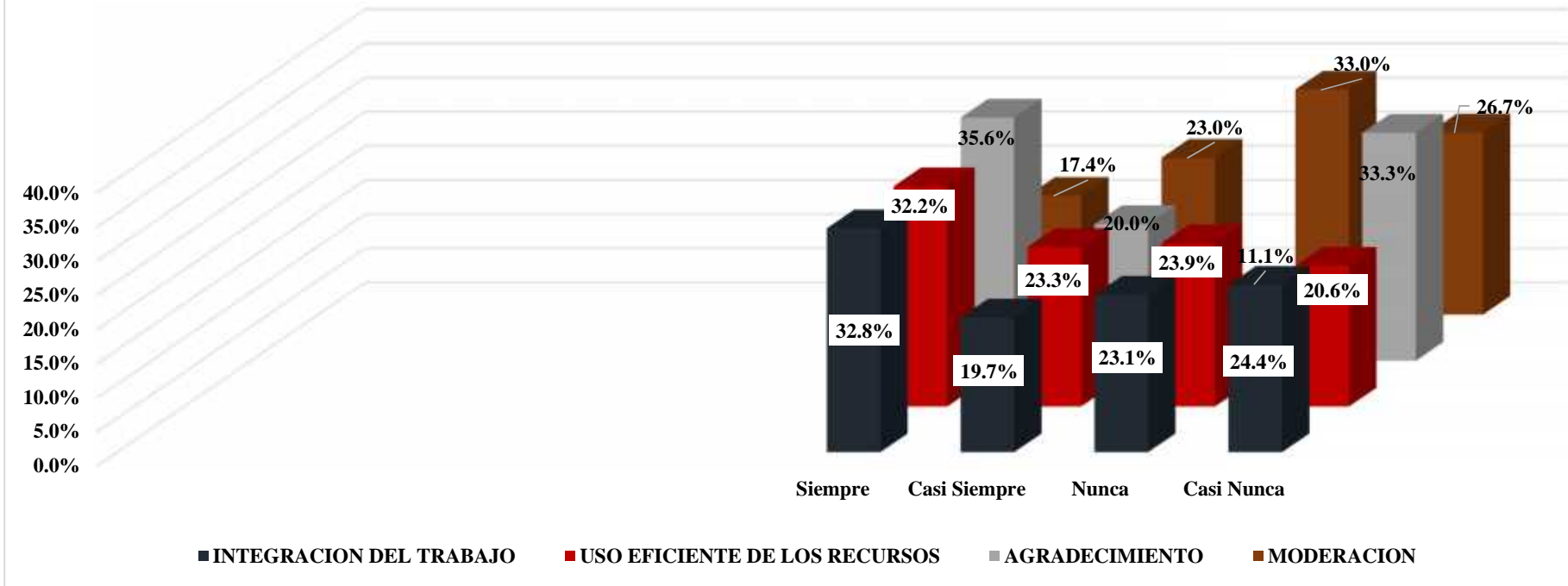
4.1.1. DE LA OPERACIONALIDAD DE LA VARIABLE: DISEÑO ORGANIZACIONAL

Tabla 03
Integración del Trabajo

RECIPROCIDAD																																													
INTEGRACION DEL TRABAJO												USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS						AGRADECIMIENTO						MODERACION																					
14.- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Universidad?.				3.- En la oficina en que trabaja, funciona como un área bien integrada?.				4.- Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?.				8.- Trabaja pensando que es miembro de un equipo de trabajo?.				11.- ¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?						24.- Cuentas con los equipos, instrumentos, herramientas necesarias para cumplir tus tareas encargadas?.						2.- Comparte sus experiencias y conocimientos laborales con sus compañeros (as) de trabajo?.						10.- ¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?				17.- Recibe maltrato o acoso en su centro de trabajo?.				20.- Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?.			
Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca										
29	12	7	22	43	15	2	20	23	32	7	18	23	12	7	28	28	30	7	15	30	12	6	22	32	18	1	30	19	22	6	23	12	19	5	24	16	21	8	25						
32.2%	13.3%	0%	24.4%	47.8%	16.7%	3%	22.2%	25.6%	35.6%	9%	20.0%	25.6%	13.3%	0%	31.1%	31.1%	33.3%	9%	16.7%	33.3%	13.3%	9%	24.4%	35.6%	20.0%	1%	33.3%	21.1%	24.4%	9%	25.6%	13.3%	21.1%	9%	26.7%	17.8%	23.3%	1%	27.8%						

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
RECIPROCIDAD				
INTEGRACION DEL TRABAJO	32.8%	19.7%	23.1%	24.4%
USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS	32.2%	23.3%	23.9%	20.6%
AGRADECIMIENTO	35.6%	20.0%	11.1%	33.3%
MODERACION	17.4%	23.0%	33.0%	26.7%

**FIGURA 01
RECIPROCIDAD**



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

En la Dimensión Reciprocidad de los Trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se ha desarrollado los indicadores de Integración del Trabajo, Uso eficiente de los recursos, Agradecimiento y Moderación, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Integración del Trabajo: Los trabajadores se consideran factor clave para el éxito de la Universidad, sus oficinas funcionan como áreas bien integradas, y colaboran entre las diversas oficinas, y se trabaja pensando que es miembro de un equipo de trabajo.

Del Indicador integración del trabajo mide si los trabajadores son factor clave para el éxito de la Universidad, su oficina funciona áreas integradas y hay colaboración entre oficinas, y se trabaja pensando que es miembro de un equipo de trabajo, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 52.5%, donde él siempre es el 32.8%.

Del Indicador integración del trabajo mide si los trabajadores son actor clave para el éxito de la Universidad, su oficina funciona áreas integradas y hay colaboración entre oficinas, y se trabaja pensando que es miembro de un equipo de trabajo, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 47.5%, donde él nunca es el 23.1% y el casi nunca es el 24.4%.

Indicador Uso Eficiente de los Recursos: En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día, cuentas con los equipos, instrumentos, herramientas necesarias para cumplir tus tareas encargadas

Del Indicador Uso Eficiente de los Recursos se mide si en las oficinas, se hacen mejor las cosas cada día, se cuenta con los equipos, instrumentos, herramientas necesarias para cumplir con las tareas encargadas por la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 55.6%, donde él siempre es el 32.2% y el casi siempre es el 23.4%.

Del Indicador Uso Eficiente de los Recursos se mide si en las oficinas, se hacen mejor las cosas cada día, se cuenta con los equipos, instrumentos, herramientas necesarias para cumplir con las tareas encargadas por la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 44.4%, donde él nunca es el 23.9% y el casi nunca es el 20.5%

Indicador Agradecimiento: Comparte sus experiencias y conocimientos laborales en su trabajo

Del Indicador Agradecimiento, se mide si los trabajadores comparten sus experiencias y conocimientos laborales en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 55.6%, donde él siempre es el 35.6% y el casi siempre es el 20%.

Del Indicador Agradecimiento, se mide si los trabajadores comparten sus experiencias y conocimientos laborales en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 44.4%, donde él nunca es el 11.1% y el casi nunca es el 33.3%

Indicador Moderación: En la institución, se afrontan y superan los obstáculos, Recibe maltrato o acoso en su centro de trabajo, dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.

Del Indicador Moderación, se mide si en la institución, se afrontan y superan los obstáculos, el trabajador recibe maltrato o acoso y si dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 40.4%, donde él siempre es el 17.4% y el casi siempre es el 23%.

Del Indicador Moderación, se mide si en la institución, se afrontan y superan los obstáculos, el trabajador recibe maltrato o acoso y si dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 59.6%, donde él nunca es el 33% y el casi nunca es el 26.6%

Conclusiones:

En la Dimensión Reciprocidad de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en un 51% de promedio, donde los indicadores: integración del trabajo las repuestas fueron favorables en un promedio de 52.5%, el Indicador Uso Eficiente de los Recursos las repuestas fueron favorables en un promedio de 55.6%, el Indicador Agradecimiento, las repuestas fueron favorables en un promedio de 55.6%, el Indicador Moderación, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 59.6%, podemos afirmar que la reciprocidad de los trabajadores no se están potenciando en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, siendo el sentir solo favorable en un

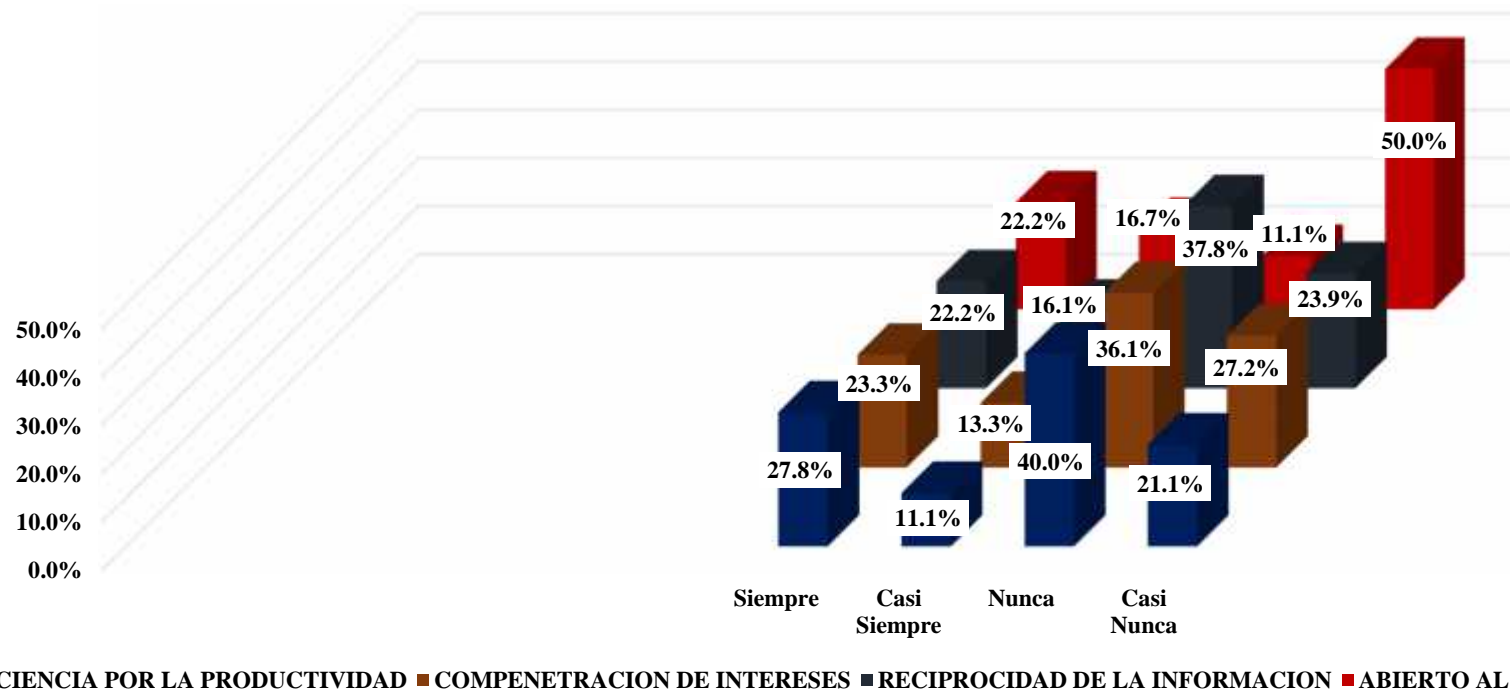
51% donde más se deja notar las debilidades está en el indicador de moderación donde el 65.6% de los trabajadores manifestaron que reciben maltrato o acoso en su centro de trabajo.

**Tabla 04
Participación**

PARTICIPACIÓN																							
EFCIENCIA POR LA PRODUCTIVIDAD				COMPENETRACION DE INTERESES								RECIPROCIDAD DE LA INFORMACION								ABIERTO AL CAMBIO			
21.- Se valora los altos niveles de desempeño?.				9.- El trabajo se realiza en función a métodos o planes?				13.- Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?				15.- La institución fomenta y promueve la comunicación interna?.				19.- Se cuenta con acceso a información necesaria para cumplir con el trabajo?.				1.- Con sus compañeros (as) de trabajo conversa, sobre lo que es el "Clima Organizacional"?.			
Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
25	10	36	19	22	11	34	23	20	13	31	26	20	18	32	20	20	11	36	23	20	15	10	45
27.8%	11.1%	40.0%	21.1%	24.4%	12.2%	37.8%	25.6%	22.2%	14.4%	34.4%	28.9%	22.2%	20.0%	35.6%	22.2%	22.2%	12.2%	40.0%	25.6%	22.2%	16.7%	11.1%	50.0%

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
PARTICIPACION				
EFCIENCIA POR LA PRODUCTIVIDAD	27.8%	11.1%	40.0%	21.1%
COMPENETRACION DE INTERESES	23.3%	13.3%	36.1%	27.2%
RECIPROCIDAD DE LA INFORMACION	22.2%	16.1%	37.8%	23.9%
ABIERTO AL CAMBIO	22.2%	16.7%	11.1%	50.0%

**FIGURA 02
PARTICIPACION**



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

En la Dimensión Participación de los Trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se ha desarrollado los indicadores de Eficiencia por la Productividad, Compenetración de Intereses, Reciprocidad de la Información y Abierto al Cambio, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Eficiencia por la Productividad: Se valora los altos niveles de desempeño

Del Indicador Eficiencia por la productividad mide si los trabajadores son valorados por los altos niveles de desempeño por la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 38.9%, donde él siempre es el 27.8% y el casi siempre es el 11.1%.

Del Indicador Eficiencia por la productividad mide si los trabajadores son valorados por los altos niveles de desempeño por la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 61.1%, donde él nunca es el 40% y el casi nunca es el 21.1%.

Indicador Compenetración de intereses: El trabajo se realiza en función a métodos o planes y si los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.

Del Indicador Compenetración de Intereses mide si el trabajo de los trabajadores se realiza en función a métodos o planes y si los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 36.7%, donde él siempre es el 23.3% y el casi siempre es el 13.4%.

Del Indicador Compenetración de Intereses mide si el trabajo de los trabajadores se realiza en función a métodos o planes y si los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 63.3%, donde él nunca es el 36.1% y el casi nunca es el 27.2%

Reciprocidad de la Información: Se promueve la comunicación interna, se cuenta con acceso a información necesaria para cumplir con el trabajo

Del Indicador Reciprocidad de la Información, se mide si se promueve la comunicación interna y se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 38.3%, donde él siempre es el 22.2% y el casi siempre es el 16.1%.

Del Indicador Reciprocidad de la Información, se mide si se promueve la comunicación interna y se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las

repuestas fueron desfavorables en un promedio de 61.7%, donde él nunca es el 37.8% y el casi nunca es el 23.9%

Indicador Abierto al Cambio: Los trabajadores conversan sobre lo que es el “Clima Organizacional”

Del Indicador Abierto al Cambio, se mide si los trabajadores conversan sobre lo que es el “Clima Organizacional”, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 38.9%, donde él siempre es el 22.2% y el casi siempre es el 16.7%.

Del Indicador Abierto al Cambio, se mide si los trabajadores conversan sobre lo que es el “Clima Organizacional”, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 61.1%, donde él nunca es el 11.1% y el casi nunca es el 50%.

Conclusiones:

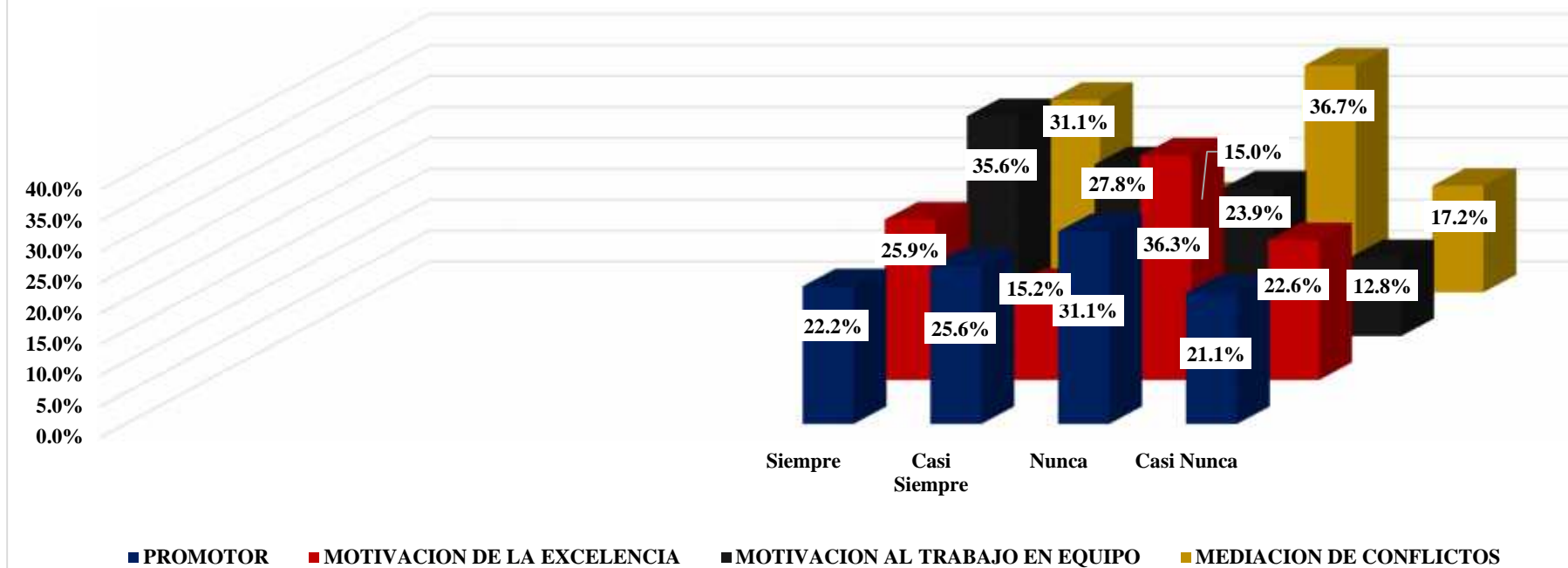
En la Dimensión Participación de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron desfavorables en un 61.8% de promedio, donde los indicadores: Indicador Eficiencia por la productividad las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 61.1%, el Indicador Compenetración de Intereses las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 63.3%, el Indicador Reciprocidad de la Información, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 61.7%, el Indicador Abierto al Cambio, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 61.1%, podemos afirmar que la participación de los trabajadores no se está considerando en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los trabajadores sienten que no se trabaja con métodos y planes en un 63.3%, no se valora los altos niveles de desempeño 61.1%, no se cuenta con la información necesaria para cumplir con el trabajo, no se habla de clima organizacional en un 61.1%, porcentajes significativos desfavorables que indican que la universidad no promueve la participación de sus trabajadores en el logro de sus objetivos.

Tabla 05
Liderazgo

LIDERAZGO																															
PROMOTOR				MOTIVACION DE LA EXCELENCIA								MOTIVACION AL TRABAJO EN EQUIPO								MEDIACION DE CONFLICTOS											
27.- El trato de su Jefe inmediato, es igual para usted y para tus demás compañeros de trabajo?.				7.- Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?				16.- La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?.				29.- Su jefe inmediato superior, le alienta y apoya para que se capacite o se actualice?.				18.- Sabe a dónde acudir, cuando tiene alguna dificultad con tus labores que tienes que cumplir?.				25. Coordina las actividades de su trabajo con tu jefe de inmediato?.				23.- Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?.				26.- El Jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?.			
Sie mp re	Casi Siemp re	Nu nc a	Casi Nunc a	Sie mp re	Casi Siemp re	Nu nc a	Casi Nunc a	Sie mp re	Casi Siemp re	Nu nc a	Casi Nunc a	Sie mp re	Casi Siemp re	Nu nc a	Casi Nunc a	Sie mp re	Casi Siemp re	Nu nc a	Casi Nunc a	Sie mp re	Casi Siemp re	Nu nc a	Casi Nunc a	Sie mp re	Casi Siemp re	Nu nc a	Casi Nunc a				
20	23	28	19	18	12	29	31	27	13	33	17	25	16	36	13	17	29	31	13	47	21	12	10	20	12	37	21	36	15	29	10
22.2%	25.6%	31%	21.1%	20.0%	13.3%	32%	34.4%	30.0%	14.4%	36%	18.9%	27.8%	17.8%	40%	14.4%	18.9%	32.2%	34%	14.4%	52.2%	23.3%	13%	11.1%	22.2%	13.3%	41%	23.3%	40.0%	16.7%	32%	11.1%

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
LIDERAZGO	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
PROMOTOR	22.2%	25.6%	31.1%	21.1%
MOTIVACION DE LA EXCELENCIA	25.9%	15.2%	36.3%	22.6%
MOTIVACION AL TRABAJO EN EQUIPO	35.6%	27.8%	23.9%	12.8%
MEDIACION DE CONFLICTOS	31.1%	15.0%	36.7%	17.2%

**FIGURA 03
LIDERAZGO**



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

En la Dimensión Liderazgo de los Directivos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se ha desarrollado los indicadores Promotor, Motivación de la Excelencia, Motivación al Trabajo en Equipo y Mediación de Conflictos, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Promotor: El trato de su superior, es igual para usted y los demás compañeros

Del Indicador Promotor se mide, si el trato del superior inmediato es igual para todos los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 47.8%, donde él siempre es el 22.2% y el casi siempre es el 25.6%.

Del Indicador Promotor se mide, si el trato del superior inmediato es igual para todos los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 52.2%, donde él nunca es el 31.1% y el casi nunca es el 21.1%.

Indicador Motivación de la Excelencia: Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras, la organización es una buena para alcanzar calidad de vida laboral y su jefe inmediato superior, le alienta y apoya para que se capacite o se actualicé.

Del Indicador Motivación de la Excelencia se mide si se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras, si la organización es una buena para alcanzar calidad de vida laboral y si su superior, le alienta y apoya para que se capacite o se actualicé, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 41.1%, donde él siempre es el 25.9% y el casi siempre es el 15.2%.

Del Indicador Motivación de la Excelencia se mide si se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras, si la organización es una buena para alcanzar calidad de vida laboral y si su superior, le alienta y apoya para que se capacite o se actualicé, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 58.9%, donde él nunca es el 36.3% y el casi nunca es el 22.6%

Motivación al Trabajo en Equipo: Sabe a dónde acudir, cuando tiene alguna dificultad con tus labores que tienes que cumplir, se coordina las actividades de su trabajo con tu jefe de inmediato.

Del Indicador Motivación al Trabajo en Equipo, se mide si el trabajador sabe a dónde acudir, cuando tiene alguna dificultad en sus labores que tienes que

cumplir y si coordina las actividades de su trabajo con tu jefe de inmediato, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 63.3%, donde él siempre es el 35.6% y el casi siempre es el 27.8%.

Del Indicador Motivación al Trabajo en Equipo, se mide si el trabajador sabe a dónde acudir, cuando tiene alguna dificultad en sus labores que tienes que cumplir y si coordina las actividades de su trabajo con tu jefe de inmediato, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 36.7%, donde él nunca es el 23.9% y el casi nunca es el 12.8%

Indicador Mediación de Conflictos: Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía, el Jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.

Del Indicador Mediación de Conflictos, se mide si es posible la interacción con personas de mayor jerarquía y si el Jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 46.1%, donde él siempre es el 31.1% y el casi siempre es el 15%.

Del Indicador Mediación de Conflictos, se mide si es posible la interacción con personas de mayor jerarquía y si el Jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 53.9%, donde él nunca es el 36.7% y el casi nunca es el 17.2%

Conclusiones:

En la Dimensión Liderazgo de los Directivos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron desfavorables en un 50.4% de promedio, donde los indicadores: Promotor fueron desfavorables en un promedio de 52.2%, el Indicador Motivación de la Excelencia las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 58.9%, el Indicador Motivación al Trabajo en Equipo, las repuestas fueron favorables en un promedio de 63.3%, el Indicador Mediación de Conflictos, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 53.9%, podemos afirmar que los trabajadores no siente el liderazgo

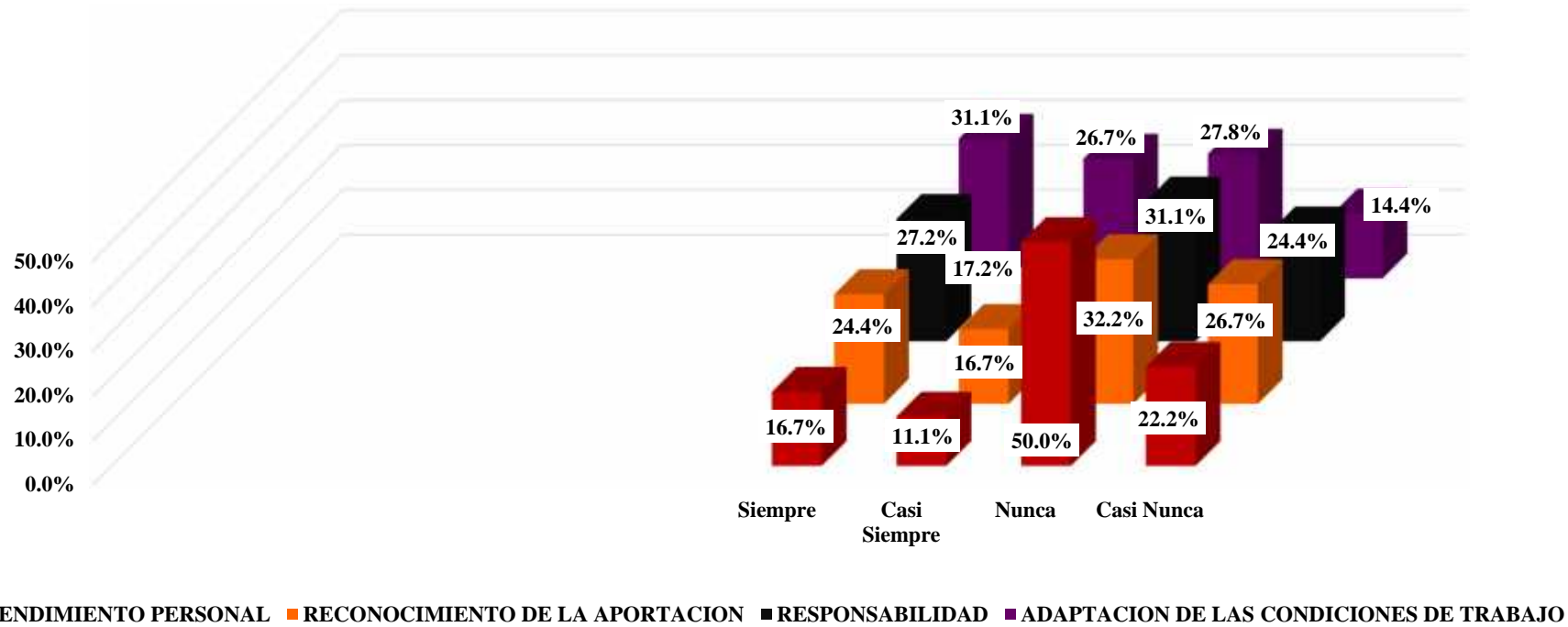
de los directivos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los trabajadores sienten que no promueven la generación de ideas nuevas el 66.7%, no sienten a la organización como una opción para alcanzar la calidad de vida laboral el 55.6%, los superiores no alientan para la capacitación y superación el 54.4%, lo único que resaltan que si se coordina con su superior las actividades de trabajo el 75.6%

Tabla 06
Motivación

MOTIVACION																			
EMPREDIMIENTO PERSONAL				RECONOCIMIENTO DE LA APORTACION				RESPONSABILIDAD								ADAPTACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO			
22.- Te dan facilidades y oportunidades para que te superes profesional y técnicamente en el Área donde trabajas?.				12.- Existen oportunidades de progresar en la institución?				6.- Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?				28.- Resuelve las dificultades laborales, sin necesidad de la ayuda de tu jefe?.				5.- Los trabajadores están comprometidos con la organización?			
Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
15	10	45	20	22	15	29	24	20	14	36	20	29	17	20	24	28	24	25	13
16.7%	11.1%	50.0%	22.2%	24.4%	16.7%	32.2%	26.7%	22.2%	15.6%	40.0%	22.2%	32.2%	18.9%	22.2%	26.7%	31.1%	26.7%	27.8%	14.4%

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
MOTICAVION				
EMPREDIMIENTO PERSONAL	16.7%	11.1%	50.0%	22.2%
RECONOCIMIENTO DE LA APORTACION	24.4%	16.7%	32.2%	26.7%
RESPONSABILIDAD	27.2%	17.2%	31.1%	24.4%
ADAPTACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	31.1%	26.7%	27.8%	14.4%

**FIGURA 04
MOTIVACION**



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

En la Dimensión Motivación que realiza la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se ha desarrollado los indicadores Emprendimiento Personal, Reconocimiento de la Aportación, Responsabilidad, Adaptación de las condiciones de Trabajo, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Emprendimiento Personal: Te dan facilidades y oportunidades para que te superes profesional y técnicamente en el Área donde trabajas

Del Indicador Emprendimiento Personal se mide, si dan facilidades y oportunidades para que los trabajadores se superen profesional y técnicamente en el Área donde trabaja en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 27.8%, donde él siempre es el 16.7% y el casi siempre es el 11.1%.

Del Indicador Emprendimiento Personal se mide, si dan facilidades y oportunidades para que los trabajadores se superen profesional y técnicamente en el Área donde trabaja en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 72.2%, donde él nunca es el 50% y el casi nunca es el 22.2%.

Indicador Reconocimiento de la aportación: Existen oportunidades de progresar en la institución.

Del Indicador Reconocimiento de la aportación se mide si los trabajadores tienen oportunidades de progresar en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 41.1%, donde él siempre es el 24.4% y el casi siempre es el 16.7%.

Del Indicador Reconocimiento de la aportación se mide si los trabajadores tienen oportunidades de progresar en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 58.9%, donde él nunca es el 32.2% y el casi nunca es el 26.7%.

Indicador Responsabilidad: Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad, resuelve las dificultades laborales, sin necesidad de la ayuda de tu jefe.

Del Indicador Responsabilidad se mide si los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad, resuelve las dificultades laborales, sin necesidad de la ayuda de tu jefe en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 44.4%, donde él siempre es el 27.2% y el casi siempre es el 17.2%.

Del Indicador Responsabilidad se mide si los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad, resuelve las dificultades laborales, sin necesidad de la ayuda de tu jefe en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 55.6%, donde él nunca es el 31.1% y el casi nunca es el 24.4%

Adaptación de las Condiciones de Trabajo: Los trabajadores están comprometidos con la organización.

Del Indicador Adaptación de las Condiciones de Trabajo se mide si Los trabajadores están comprometidos con la organización, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 57.8%, donde él siempre es el 31.1% y el casi siempre es el 26.7%.

Del Indicador Adaptación de las Condiciones de Trabajo se mide si Los trabajadores están comprometidos con la organización, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 42.2%, donde él nunca es el 27.8% y el casi nunca es el 14.4%

Conclusiones:

En la Dimensión Motivación en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron desfavorables en un 57.2% de promedio, donde los indicadores: Emprendimiento Personal las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 72.2%, el Indicador Reconocimiento de la aportación las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 58.9%, el Indicador Responsabilidad las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 55.6%, el Indicador Adaptación de las Condiciones de Trabajo las repuestas fueron favorables en un promedio de 57.8%, podemos afirmar que los trabajadores no sienten Motivados en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los trabajadores sienten que no encuentran oportunidades para desarrollar profesional y técnicamente el 72.2%, no existen oportunidades de progresar el 58.9%, no tienen la oportunidad de tomar decisiones propias el 62.2%, pero si resuelven solos las dificultades de sus labores el 51.1% y están comprometidos con la universidad el 57.8%.

4.1.2. DE LA OPERACIONALIDAD DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL:

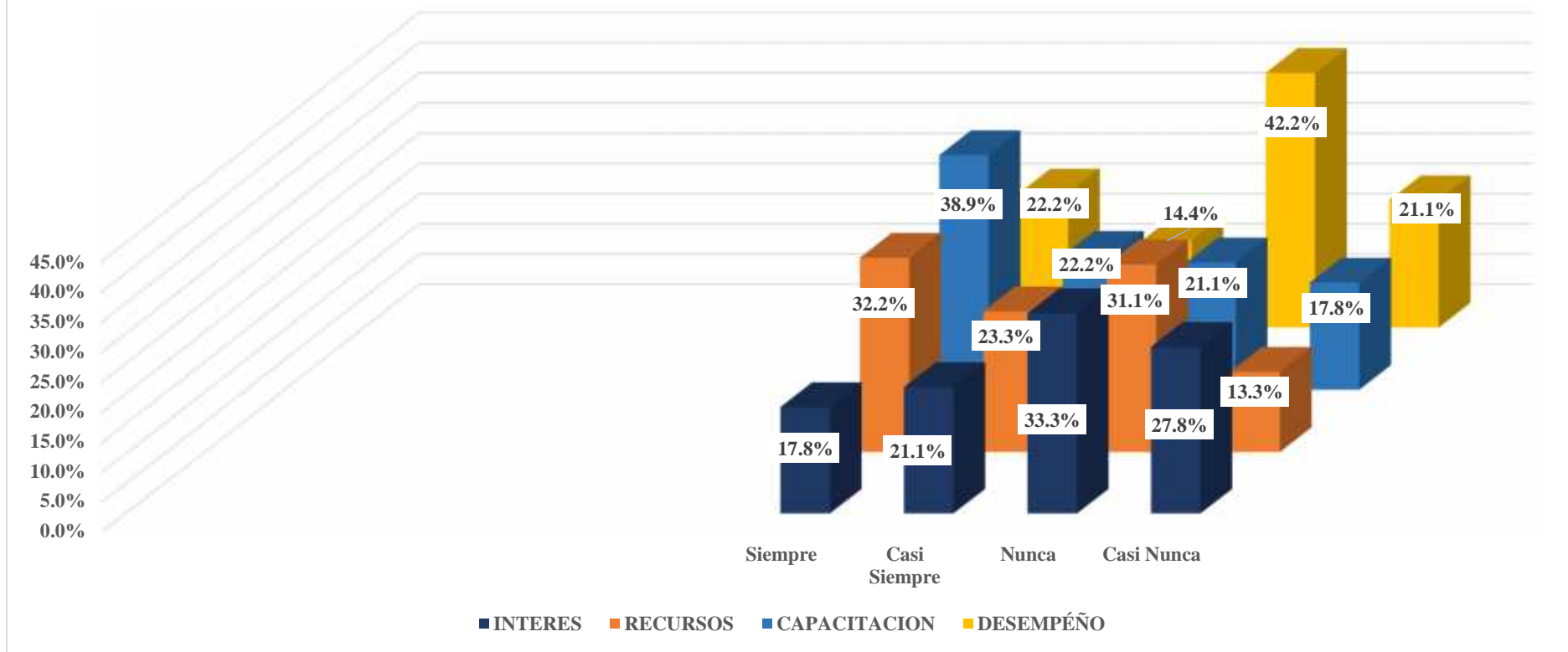
Tabla 07

Dimensión Habilidad

HABILIDAD																			
INTERES				RECURSOS								CAPACITACION				DESEMPEÑO			
2.- Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia?.				17.- El internet en su institución es rápido y constante, y facilita su trabajo?				18.- Su institución adquirió equipos de última generación en el año?.				1.- El trabajo que realiza está a la altura de sus capacidades?.				19.- Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?.			
Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
16	19	30	25	20	20	36	14	38	22	20	10	35	20	19	16	20	13	38	19
17.8%	21.1%	33.3%	27.8%	22.2%	22.2%	40.0%	15.6%	42.2%	24.4%	22.2%	11.1%	38.9%	22.2%	21.1%	17.8%	22.2%	14.4%	42.2%	21.1%

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
INTERES	17.8%	21.1%	33.3%	27.8%
RECURSOS	32.2%	23.3%	31.1%	13.3%
CAPACITACION	38.9%	22.2%	21.1%	17.8%
DESEMPEÑO	22.2%	14.4%	42.2%	21.1%

**FIGURA 05
HABILIDAD**



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

En la Dimensión Habilidad de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se ha desarrollado los indicadores de interés, recursos, capacitación y desempeño de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Indicador Interés: Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia

Del Indicador Interés, se mide si las tareas que realiza el trabajador, las mira como algo sin importancia en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 38.9%, donde él siempre es el 17.8 y el casi siempre es el 21.1%.

Del Indicador Interés, se mide si las tareas que realiza el trabajador, las mira como algo sin importancia en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 61.1%, donde él nunca es el 33.3% y el casi nunca es el 27.8%.

Indicador Recursos: El internet es rápido, constante y facilita el trabajo, la institución adquirió equipos de última generación en el año.

Del Indicador Recursos se mide si el internet es rápido, constante y facilita el trabajo, y si se adquirió equipos de última generación en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 55.6%, donde él siempre es el 32.2 y el casi siempre es el 23.3%.

Del Indicador Recursos se mide si el internet es rápido, constante y facilita el trabajo, y si se adquirió equipos de última generación en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 44.4%, donde él nunca es el 31.1% y el casi nunca es el 13.3%

Indicador Capacitación: El trabajo está a la altura de sus capacidades.

Del Indicador Capacitación, se mide si el trabajo que realiza los trabajadores está a la altura de sus capacidades en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 61.1%, donde él siempre es el 38.9 y el casi siempre es el 22.2%.

Del Indicador Capacitación, se mide si el trabajo que realiza los trabajadores está a la altura de sus capacidades en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 38.9%, donde él nunca es el 22.1% y el casi nunca es el 17.8%

Indicador Desempeño: Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red

Del Indicador Desempeño, se mide si el trabajador está capacitado en el uso del sistema en red en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 36.7%, donde él siempre es el 22.2 y el casi siempre es el 14.5%.

Del Indicador Desempeño, se mide si el trabajador está capacitado en el uso del sistema en red en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 63.3%, donde él nunca es el 42.2% y el casi nunca es el 21.1%

Conclusiones:

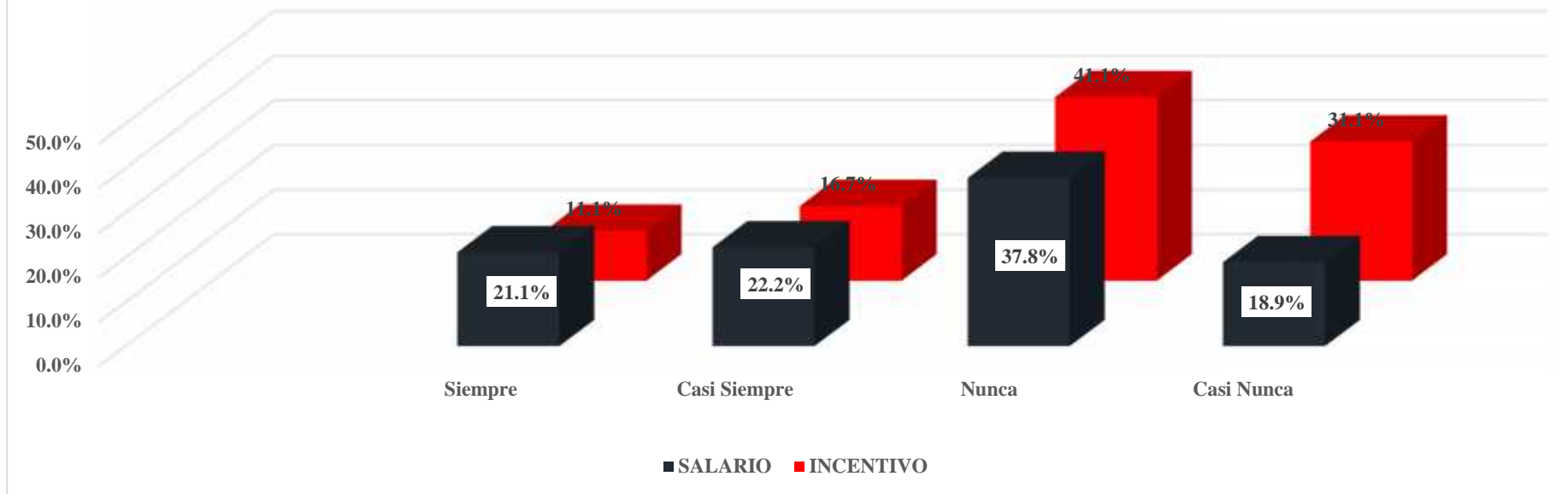
En la Dimensión Habilidad de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en un 51.9% de promedio, donde los indicadores: Interés es desfavorable en el 61.1%, Recursos es favorable en el 55.6%, Capacitación es favorable en un 61.1% y Desempeño es desfavorable en un 63.3%, podemos afirmar que las habilidades de los trabajadores no se están potenciando en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, donde más se deja notar es que los trabajadores sienten que las tareas que realizan no son importantes 61.1%, el servicio del internet no facilita su trabajo el 55.6% y no se encuentran capacitados en el sistema de manejo de red el 63.3%.

TABLA 08
MOTIVACIÓN

MOTIVACIÓN							
SALARIO				INCENTIVO			
3.- La sensación que tiene de su trabajo es que le están explotando?.				7.- Ha recibido estímulos verbales o escritos sobre su desempeño laboral en la UNACH?.			
Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
19	20	34	17	10	15	37	28
21.1%	22.2%	37.8%	18.9%	11.1%	16.7%	41.1%	31.1%

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
MOTIVACION	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
SALARIO	21.1%	22.2%	37.8%	18.9%
INCENTIVO	11.1%	16.7%	41.1%	31.1%

**FIGURA 06
MOTIVACION**



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

En la Dimensión Motivación de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se ha desarrollado los indicadores salario y incentivo de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Indicador Salario: Sensación de explotación en el trabajo

Del Indicador Salario, se mide la sensación del trabajador si se siente explotado, por la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 43.3%, donde él siempre es el 21.1 y el casi siempre es el 22.2%.

Del Indicador Salario, se mide la sensación del trabajador si se siente explotado, por la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 56.7%, donde él nunca es el 37.8% y el casi nunca es el 18.9%.

Indicador Incentivo: estímulos verbales o escritos sobre su desempeño laboral

Del Indicador Incentivo, se mide los estímulos verbales o escritos recibidos por los trabajadores sobre su desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 27.8%, donde él siempre es el 11.1 y el casi siempre es el 16.7%.

Del Indicador Incentivo, se mide los estímulos verbales o escritos recibidos por los trabajadores sobre su desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 72.2%, donde él nunca es el 41.1% y el casi nunca es el 31.1%.

Conclusiones:

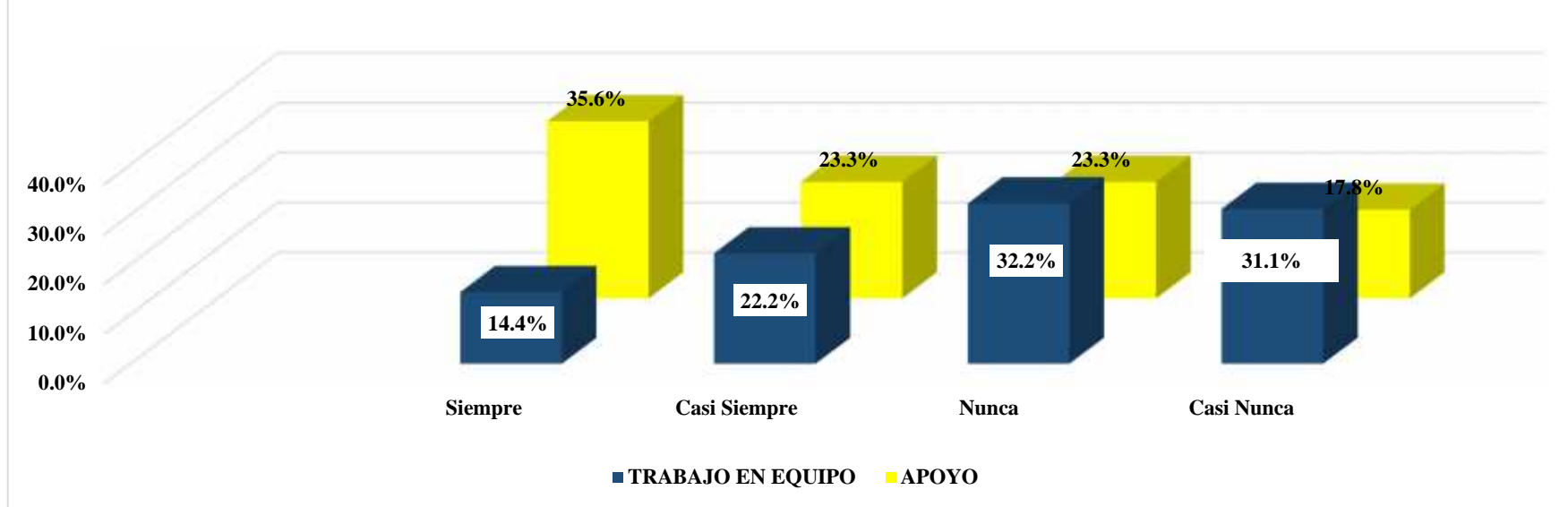
En la Dimensión Motivación de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron desfavorables en un 64.4% de promedio, donde los indicadores: Salario es desfavorable en el 56.7%, Incentivos es desfavorable en el 72.2%, podemos afirmar que las motivaciones a los trabajadores no se están potenciando en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, siendo el sentir solo favorable en un 35.6% en promedio general y las debilidades están bien marcadas en Salario e Incentivos por lo que deberá de contemplarse esta dimensión para el fortalecimiento de las relaciones con el personal.

TABLA 09
COMPROMISO

COMPROMISO							
TRABAJO EN EQUIPO				APOYO			
4.- Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta aburrido?.				5.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las funciones diarias?.			
Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
13	20	29	28	32	21	21	16
14.4%	22.2%	32.2%	31.1%	35.6%	23.3%	23.3%	17.8%

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
COMPROMISO	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
TRABAJO EN EQUIPO	14.4%	22.2%	32.2%	31.1%
APOYO	35.6%	23.3%	23.3%	17.8%

**FIGURA 07
COMPROMISO**



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

En la Dimensión Compromiso de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se ha desarrollado los indicadores Trabajo en Equipo y Apoyo, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Trabajo en Equipo: Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta aburrido

Del Indicador Trabajo en equipo, se mide si Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta aburrido en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 36.7%, donde él siempre es el 14.4 y el casi siempre es el 22.3%.

Del Indicador Trabajo en equipo, se mide si Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta aburrido en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 63.3%, donde él nunca es el 32.2% y el casi nunca es el 31.1%.

Indicador Apoyo: comodidades para un buen desempeño de las funciones diarias

Del Indicador Apoyo, se mide las comodidades para un buen desempeño de las funciones diarias de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 58.9%, donde él siempre es el 35.6% y el casi siempre es el 23.3%.

Del Indicador Apoyo, se mide las comodidades para un buen desempeño de las funciones diarias de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 41.1%, donde él nunca es el 23.3% y el casi nunca es el 17.8%.

Conclusiones:

En la Dimensión Compromiso de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en un 61.1% de promedio, donde los indicadores: Trabajo en equipo es favorable en el 63.3%, Apoyo es favorable en el 58.9%, podemos afirmar que el compromiso de los trabajadores si se está dando en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, siendo el sentir solo desfavorable en un 38.9% en promedio general deberá de contemplarse esta dimensión para el fortalecimiento de las relaciones de la Universidad.

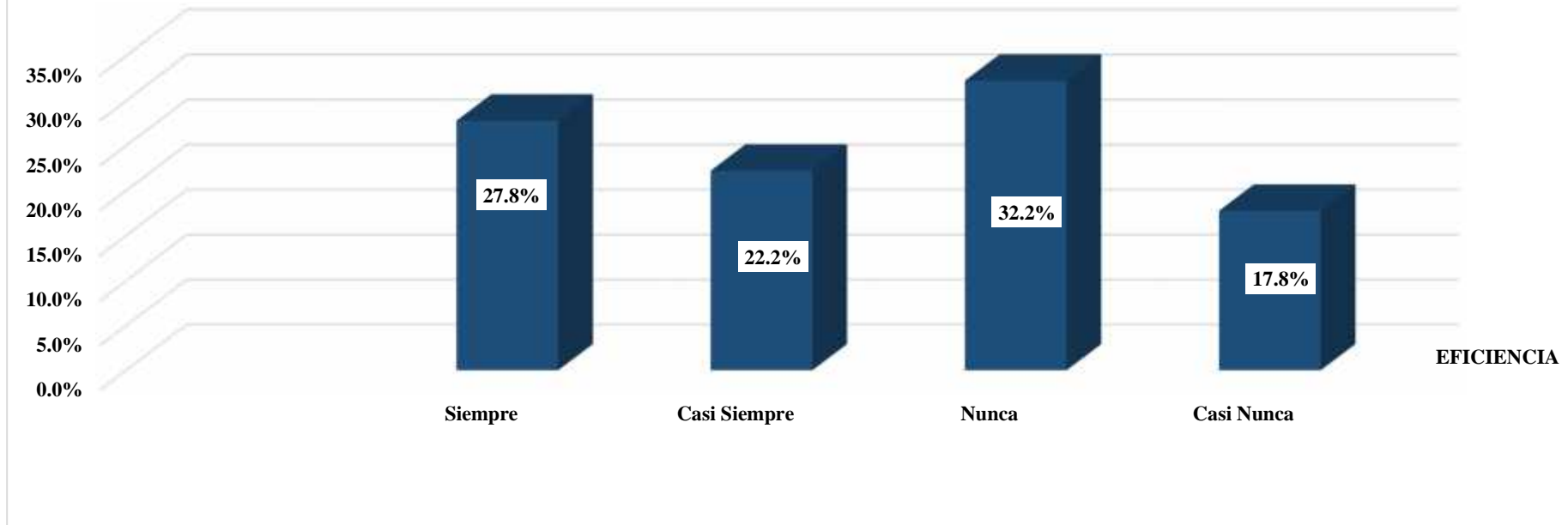
Tabla 10

Productividad

PRODUCTIVIDAD			
EFICIENCIA			
6.- Qué tan satisfecho esta Ud. ¿Con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la UNACH?			
Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
25	20	29	16
27.8%	22.2%	32.2%	17.8%

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
PRODUCTIVIDAD				
EFICIENCIA	27.8%	22.2%	32.2%	17.8%

**FIGURA 08
PRODUCTIVIDAD**



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

En la Dimensión Productividad de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se ha desarrollado el indicador eficiencia, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Productividad: Grado de satisfacción con la responsabilidad inherente al puesto de trabajo.

Del Indicador Productividad, se mide el grado de satisfacción de los trabajadores con la responsabilidad inherente al puesto de trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 50%, donde él siempre es el 27.8% y el casi siempre es el 22.2%.

Del Indicador Productividad, se mide el grado de satisfacción de los trabajadores con la responsabilidad inherente al puesto de trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 50%, donde él nunca es el 32.2% y el casi nunca es el 17.8%.

Conclusiones:

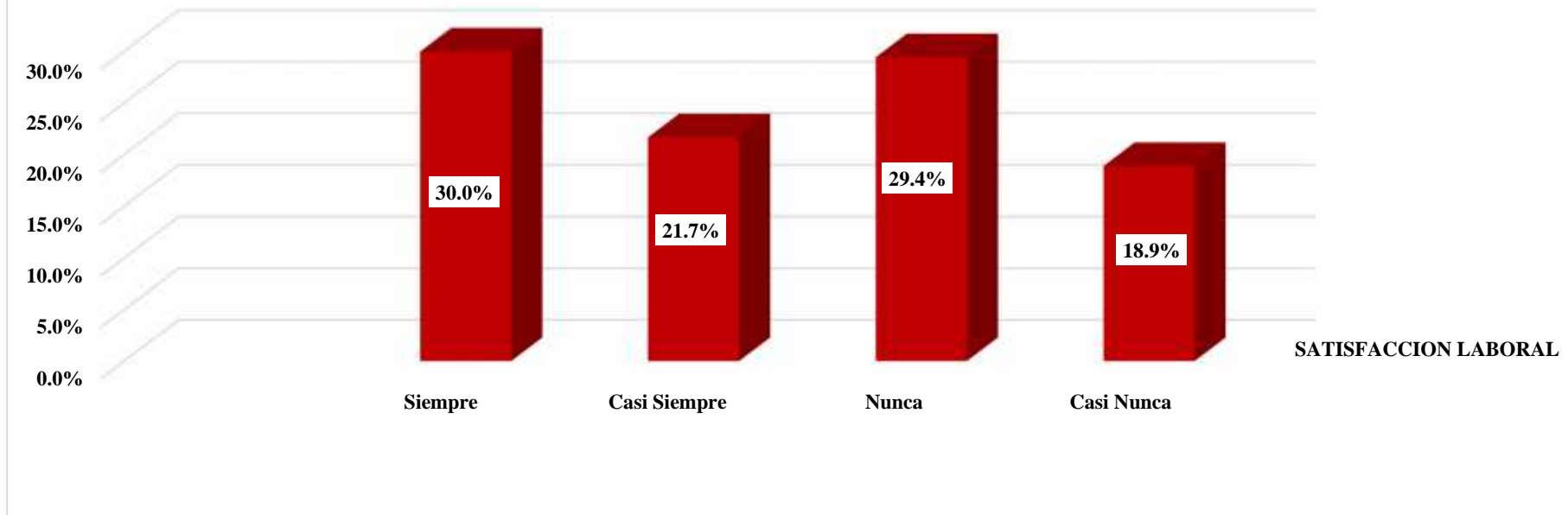
En la Dimensión Productividad de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en el 50%, donde el indicador: Eficiencia es favorable y desfavorable en el 50%, podemos afirmar que los trabajadores no están sintiéndose satisfechos con las responsabilidades de su puesto, aspiran a mas el 50% sienten que no se están potenciando sus capacidades, conocimientos y habilidades en la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Tabla 11
Proceso de Evaluación Laboral

PROCESO DE EVALUACION LABORAL							
SATISFACCION LABORAL							
9.- Conoce Ud. Que, los ascensos en la UNACH se realizaron por mérito a su desempeño laboral?.				8.- La UNACH ha realizado la evaluación de desempeño de sus trabajadores?			
Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
20	13	35	22	34	26	18	12
22.2%	14.4%	38.9%	24.4%	37.8%	28.9%	20.0%	13.3%

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
PROCESO DE EVALUACION LABORAL				
SATISFACCION LABORAL	30.0%	21.7%	29.4%	18.9%

FIGURA 09
PROCESO DE EVALUACION LABORAL



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

En la Dimensión Proceso de Evaluación Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se ha desarrollado el indicador Satisfacción Laboral, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Satisfacción Laboral: Los ascensos en la UNACH se realizaron por mérito a su desempeño laboral y se ha realizado la evaluación de desempeño de sus trabajadores.

Del Indicador Satisfacción Laboral, se mide la percepción de los trabajadores sobre si **los** ascensos en la UNACH se realizan por mérito al desempeño laboral y se ha realizado evaluación de desempeño a los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 51.7%, donde él siempre es el 30% y el casi siempre es el 21.7%.

Del Indicador Satisfacción Laboral, se mide la percepción de los trabajadores sobre si **los** ascensos en la UNACH se realizan por mérito al desempeño laboral y se ha realizado evaluación de desempeño a los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 48.3%, donde él nunca es el 29.4% y el casi nunca es el 18.9%.

Conclusiones:

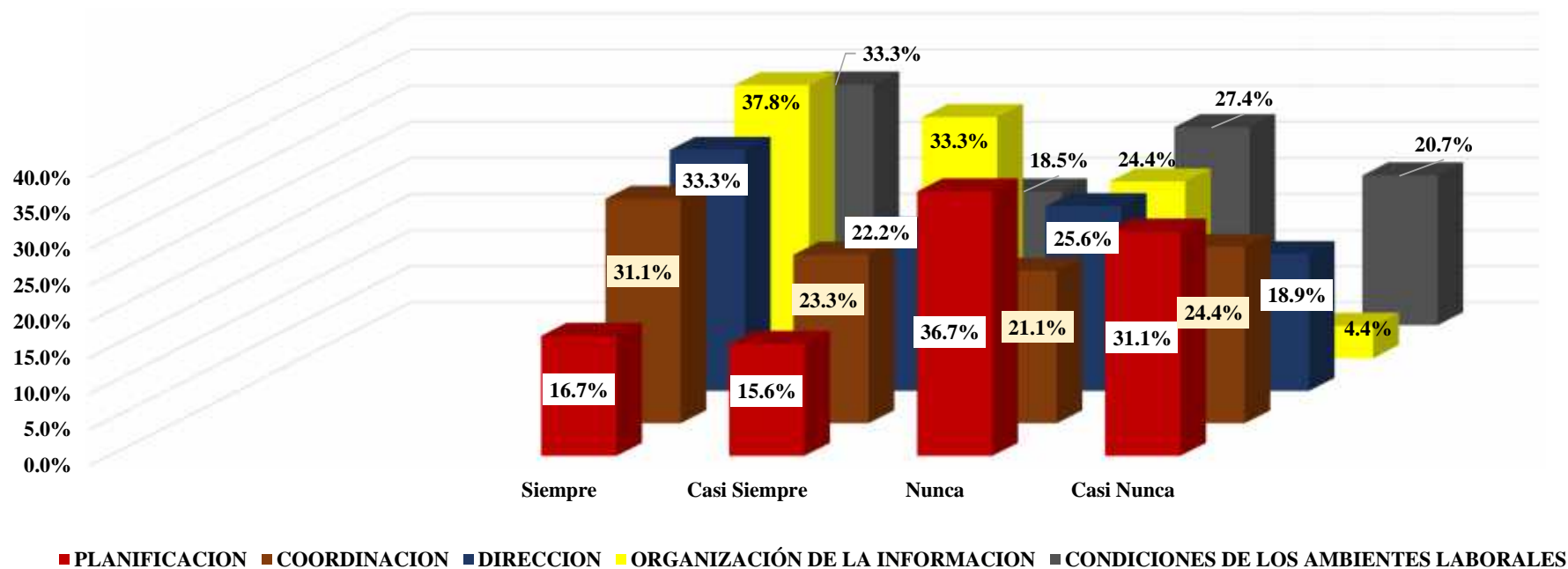
En la Dimensión Proceso de Evaluación Laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en el 51.7%, donde el indicador: Satisfacción Laboral solo es el 51.7%, podemos afirmar que los trabajadores no están sintiéndose satisfechos laboralmente en sus desempeños laborales así lo han manifestado el 63.3% de los trabajadores, en la evaluación de sus desempeños si es positiva en un 66.7%, podemos afirmar que en la Universidad Nacional Autónoma de Chota debe de prevalecer la meritocracia, para incentivar la satisfacción laboral.

Tabla 12
Proceso de la Organización Laboral

PROCESO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL																															
PLANIFICACION				COORDINACION				DIRECCION				ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACION				CONDICIONES DE LOS AMBIENTES LABORALES															
10.- Tiene Ud. Conocimiento, sobre el Plan Estratégico Institucional – PEI?.				11.- Conoce usted que es el POI?.				12.- En el año en la UNACH se realizan reuniones del personal con el jefe de Área?.				13.- Cree Ud. ¿Que la UNACH ha logrado crecer en los últimos años?.				20.- La información que Ud. maneja o trabaja se encuentra sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso?.				14.- La infraestructura de su institución cuenta con un mantenimiento permanente en el año?.				15.- La oficina o ambiente donde labora cuenta con mobiliario moderno y ergonómico?.				16.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?.			
Sie mpre	Casi Sie mpre	Nu nca	Ca si Nu nca	Sie mpre	Casi Sie mpre	Nu nca	Ca si Nu nca	Sie mpre	Casi Sie mpre	Nu nca	Ca si Nu nca	Sie mpre	Casi Sie mpre	Nu nca	Ca si Nu nca	Sie mpre	Casi Sie mpre	Nu nca	Ca si Nu nca	Sie mpre	Casi Sie mpre	Nu nca	Ca si Nu nca	Sie mpre	Casi Sie mpre	Nu nca	Ca si Nu nca	Sie mpre	Casi Sie mpre	Nu nca	Ca si Nu nca
10	10	36	34	20	18	30	22	28	21	19	22	30	20	23	17	34	30	22	4	26	21	23	20	31	13	26	20	33	16	25	16
11.1 %	11.1 %	40.0 %	37.8 %	22.2 %	20.0 %	33.3 %	24.4 %	31.1 %	23.3 %	21.1 %	24.4 %	33.3 %	22.2 %	25.6 %	18.9 %	37.8 %	33.3 %	24.4 %	4.4 %	28.9 %	23.3 %	25.6 %	22.2 %	34.4 %	14.4 %	28.9 %	22.2 %	36.7 %	17.8 %	27.8 %	17.8 %

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
PROCESO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL				
PLANIFICACION	16.7%	15.6%	36.7%	31.1%
COORDINACION	31.1%	23.3%	21.1%	24.4%
DIRECCION	33.3%	22.2%	25.6%	18.9%
ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACION	37.8%	33.3%	24.4%	4.4%
CONDICIONES DE LOS AMBIENTES LABORALES	33.3%	18.5%	27.4%	20.7%

**FIGURA 10
PROCESO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL**



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

En la Dimensión Proceso de la Organización Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se ha desarrollado los indicadores: Planificación, Coordinación, Dirección, Organización de la Información y condiciones de los ambientes laborales, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Planificación: Conocimiento, sobre el Plan Estratégico Institucional – PEI y el Plan Operativo Institucional – POI por parte trabajadores.

Del Indicador Planificación que mide el conocimiento de los trabajadores sobre el Plan Estratégico Institucional – PEI y el Plan Operativo Institucional-POI de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 32.2%, donde él siempre es el 16.7% y el casi siempre es el 15.6%.

Del Indicador Planificación que mide el conocimiento de los trabajadores sobre el Plan Estratégico Institucional – PEI y el Plan Operativo Institucional-POI de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 67.8%, donde él nunca es el 36.7% y el casi nunca es el 31.1%.

Coordinación: Reuniones del Personal con el jefe de área.

Del Indicador Coordinación que mide las reuniones del personal con sus jefes de áreas en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 54.4%, donde él siempre es el 31.1% y el casi siempre es el 23.3%.

Del Indicador Coordinación que mide las reuniones del personal con sus jefes de áreas en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 45.6%, donde él nunca es el 21.1% y el casi nunca es el 24.5%.

Dirección: Crecimiento Institucional en los últimos años.

Del Indicador Dirección se el crecimiento institucional en los últimos años de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 55.6%, donde él siempre es el 33.3% y el casi siempre es el 22.3%.

Del Indicador Dirección se el crecimiento institucional en los últimos años de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 44.4%, donde él nunca es el 25.6% y el casi nunca es el 18.9%.

Organización de la Información: La Información esta sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso.

Del Indicador Organización de la Información se mide si esta se encuentra sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 71.1%, donde él siempre es el 37.8% y el casi siempre es el 33.3%.

Del Indicador Organización de la Información se mide si esta se encuentra sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 28.9%, donde él nunca es el 24.4% y el casi nunca es el 4.4%.

Condiciones de los ambientes laborales: Mantenimiento permanente de la Infraestructura, mobiliario moderno y ergonómico, la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.

Del Indicador Condiciones de los ambientes laborales mide Mantenimiento permanente de la Infraestructura, el uso del mobiliario moderno y ergonómico, y si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron favorables en un promedio de 51.9%, donde él siempre es el 33.3% y el casi siempre es el 18.5%.

Del Indicador Condiciones de los ambientes laborales mide Mantenimiento permanente de la Infraestructura, el uso del mobiliario moderno y ergonómico, y si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores, en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 48.1%, donde él nunca es el 27.4% y el casi nunca es el 20.7%.

Conclusiones:

En la Dimensión Proceso de la Organización Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en el 53% en promedio, donde el indicador: Planificación tiene un promedio del 67.8% de repuestas

desfavorables los trabajadores desconocen del Plan Estratégico Institucional – PEI y el Plan Operativo Institucional-POI, del Indicador Coordinación las repuestas fueron favorables en un promedio de 54.4%, del Indicador Dirección las repuestas fueron favorables en un promedio de 55.6%, del Indicador Organización de la Información las repuestas fueron favorables en un promedio de 71.1%, del Indicador Condiciones de los ambientes laborales las repuestas fueron favorables en un promedio de 51.9%, podemos afirmar que la Organización Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota es débil necesita fortalecerla estableciendo una mejor cultura organizacional donde los trabajadores estén comprometidos con la visión y misión de la universidad esto fortalecería mejor el nivel de comunicación entre áreas de trabajo y mejoraría el crecimiento institucional.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Alfa de Cronbach - validez y consistencias de los datos recopilados – ver anexo

Su fórmula estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems	49
Si ² : Sumatoria de Varianzas de los Ítems	58.4331
S _t ² : Varianza de la suma de los Ítems	372.902497
: Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.86087068

De acuerdo al coeficiente establecido nuestras encuestas son válidamente aceptadas como excelentes en el desarrollo de nuestra investigación.

V. DISCUSIÓN

5.1. DE LA OPERACIONALIDAD DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Marín, Melgar & Castaño (1998), describen cuatro dimensiones del Clima Organizacional señalados en:

) **Liderazgo:** Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otras para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas.

Ñ **Motivación:** Conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos de medio se hacen presentes.

Ñ **Reciprocidad:** Relación de dar y recibir, mutuamente, entre el individuo y la organización.

) **Participación:** Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de objetivos.

En la Dimensión Reciprocidad de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en un 51% de promedio, donde los indicadores: integración del trabajo las repuestas fueron favorables en un promedio de 52.5%, el Indicador Uso Eficiente de los Recursos las repuestas fueron favorables en un promedio de 55.6%, el Indicador Agradecimiento, las repuestas fueron favorables en un promedio de 55.6%, el Indicador Moderación, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 59.6%, podemos afirmar que la reciprocidad de los trabajadores no se están potenciando en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, siendo el sentir solo favorable en un 51%.

OPS/OMS. (1998). Lo define como: “el establecimiento de una relación mutua, de dar y recibir, entre el individuo y la organización”.

En la Dimensión Participación de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron desfavorables en un 61.8% de promedio, donde los indicadores: Indicador Eficiencia por la productividad las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 61.1%, el Indicador

Compenetración de Intereses las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 63.3%, el Indicador Reciprocidad de la Información, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 61.7%, el Indicador Abierto al Cambio, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 61.1%, podemos afirmar que la participación de los trabajadores no se está considerando en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los trabajadores sienten que no se trabaja con métodos y planes en un 63.3%, no se valora los altos niveles de desempeño 61.1%, no se cuenta con la información necesaria para cumplir con el trabajo, no se habla de clima organizacional en un 61.1%, porcentajes significativos desfavorables que indican que la universidad no promueve la participación de sus trabajadores en el logro de sus objetivos.

OPS/OMS. (1998). Lo define como “la contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de los objetivos”.

En la Dimensión Liderazgo de los Directivos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron desfavorables en un 50.4% de promedio, donde los indicadores: Promotor fueron desfavorables en un promedio de 52.2%, el Indicador Motivación de la Excelencia las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 58.9%, el Indicador Motivación al Trabajo en Equipo, las repuestas fueron favorables en un promedio de 63.3%, el Indicador Mediación de Conflictos, las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 53.9%, podemos afirmar que los trabajadores no sienten el liderazgo de los directivos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los trabajadores sienten que no promueven la generación de ideas nuevas el 66.7%, no sienten a la organización como una opción para alcanzar la calidad de vida laboral el 55.6%, los superiores no alientan para la capacitación y superación el 54.4%, lo único que resaltan que si se coordina con su superior las actividades de trabajo el 75.6%.

Davis y Newstrom (1999), señalan: “El liderazgo es el proceso de influir y apoyar a los demás para que trabajen entusiastamente a favor del cumplimiento de los objetivos”. (p. 216)

En la Dimensión Motivación en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron desfavorables en un 57.2% de promedio, donde los indicadores: Emprendimiento Personal las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 72.2%, el Indicador Reconocimiento de la aportación las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 58.9%, el Indicador Responsabilidad las repuestas fueron desfavorables en un promedio de 55.6%, el Indicador Adaptación de las Condiciones de Trabajo las repuestas fueron favorables en un promedio de 57.8%, podemos afirmar que los trabajadores no sienten Motivados en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los trabajadores sienten que no encuentran oportunidades para desarrollar profesional y técnicamente el 72.2%, no existen oportunidades de progresar el 58.9%, no tienen la oportunidad de tomar decisiones propias el 62.2%, pero si resuelven solos las dificultades de sus labores el 51.1% y están comprometidos con la universidad el 57.8%

OPS/OMS. (1998). Lo define como “La motivación es entendida como el Conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes”.

5.2. DE LA OPERACIONALIDAD DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Quintero, Africano y Faría (2008) hacen referencia a las Dimensiones del desempeño laboral a otros autores como Milkovich y Boudrem (1994) quienes consideran una serie de características entre ellas “las capacidades, habilidades, compromiso, productividad, procesos, motivación, evaluación, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones”

En la Dimensión Habilidad de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en un 51.9% de promedio, donde los indicadores: Interés es desfavorable en el 61.1%, Recursos es favorable en el 55.6%, Capacitación es favorable en un 61.1% y Desempeño es desfavorable en un 63.3%, podemos afirmar que las habilidades de los trabajadores no se están potenciando en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, donde más se deja notar es que los trabajadores sienten que las tareas

que realizan no son importantes 61.1%, el servicio del internet no facilita su trabajo el 55.6% y no se encuentran capacitados en el sistema de manejo de red el 63.3%.

(Garcia, 2008) expresa esta misma perspectiva ampliando más sobre características del desempeño laboral ya que medita que corresponden a “los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo”

En la Dimensión Motivación de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron desfavorables en un 64.4% de promedio, donde los indicadores: Salario es desfavorable en el 56.7%, Incentivos es desfavorable en el 72.2%, podemos afirmar que las motivaciones a los trabajadores no se están potenciando en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, siendo el sentir solo favorable en un 35.6% en promedio general y las debilidades están bien marcadas en Salario e Incentivos por lo que deberá de contemplarse esta dimensión para el fortalecimiento de las relaciones con el personal.

Robbins y Coulter, (2005) manifestaron que Maslow fue un psicólogo que propuso que en cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades, las cuales son “necesidades fisiológicas como ser alimento, bebidas, vivienda, satisfacción sexual y otras necesidades físicas; necesidades de seguridad: seguridad y protección al daño físico y emocional, así como la certeza de que se seguirán satisfaciendo las necesidades físicas; necesidades sociales: afecto, pertenencia, aceptación y amistad; necesidades de estima: factores de estima internos, como respeto a uno mismo, autonomía y logros, y factores de estima externos, como estatus, reconocimiento y atención y la necesidad del impulso des de autorrealización: autosatisfacción, logro del propio potencial y autosatisfacción; el impulso para convertirse en lo que uno es capaz de llegar a ser”

En la Dimensión Compromiso de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en un 61.1% de promedio,

donde los indicadores: Trabajo en equipo es favorable en el 63.3%, Apoyo es favorable en el 58.9%, podemos afirmar que el compromiso de los trabajadores si se está dando en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, siendo el sentir solo desfavorable en un 38.9% en promedio general deberá de contemplarse esta dimensión para el fortalecimiento de las relaciones de la Universidad.

(Arias, 2001), nos dice: “el compromiso, se trata del involucramiento afectivo para lograr la misión y los objetivos de la empresa u organización. Es preciso contar con este contrato anímico, este enamoramiento con el trabajo, la ocupación y la empresa u organización, de parte de todos sus miembros”.

En la Dimensión Productividad de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en el 50%, donde el indicador: Eficiencia es favorable y desfavorable en el 50%, podemos afirmar que los trabajadores no están sintiéndose satisfechos con las responsabilidades de su puesto, aspiran a mas el 50% sienten que no se están potenciando sus capacidades, conocimientos y habilidades en la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

(Atalaya, 1999). “Existe una serie de teorías planteadas por la psicología para tratar de explicar y predecir el comportamiento productivo. Por ejemplo, ¿qué tipo de personas tendrán más éxito en ciertos tipos de trabajo? ¿Pueden las personas aprender a ser más eficientes? ¿Existen factores de motivación, a los que pueda recurrirse para mejorar la productividad? ¿Son más efectivos ciertos tipos de incentivos que otros, en lo referente a cumplir metas de productividad?”.

En la Dimensión Proceso de Evaluación Laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en el 51.7%, donde el indicador: Satisfacción Laboral solo es el 51.7%, podemos afirmar que los trabajadores no están sintiéndose satisfechos laboralmente en sus desempeños laborales así lo han manifestado el 63.3% de los trabajadores, en la evaluación de sus desempeños si es positiva en un 66.7%, podemos afirmar

que en la Universidad Nacional Autónoma de Chota debe de prevalecer la meritocracia, para incentivar la satisfacción laboral.

(Chiavenato, 2002). “La evaluación proporciona un juicio para fundamentar posibles aumentos salariales, realizar promociones, transferencias y, en muchas ocasiones, despido de empleados. Adicionalmente, permite comunicar a los empleados cómo marchan en el desempeño de su trabajo, indicando qué deben cambiar en su comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos”. (p- 199)

En la Dimensión Proceso de la Organización Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota las repuestas fueron favorables en el 53% en promedio, donde el indicador: Planificación tiene un promedio del 67.8% de repuestas desfavorables los trabajadores desconocen del Plan Estratégico Institucional – PEI y el Plan Operativo Institucional-POI, del Indicador Coordinación las repuestas fueron favorables en un promedio de 54.4%, del Indicador Dirección las repuestas fueron favorables en un promedio de 55.6%, del Indicador Organización de la Información las repuestas fueron favorables en un promedio de 71.1%, del Indicador Condiciones de los ambientes laborales las repuestas fueron favorables en un promedio de 51.9%, podemos afirmar que la Organización Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota es débil necesita fortalecerla estableciendo una mejor cultura organizacional donde los trabajadores estén comprometidos con la visión y misión de la universidad esto fortalecería mejor el nivel de comunicación entre áreas de trabajo y mejoraría el crecimiento institucional.

Koontz y Weihrich (1990). Señalan: “la organización y administración entrañan procesos de diseñar y mantener en ambiente, a los individuos para que trabajen juntos y logren eficientemente los objetivos seleccionados”.

VI. CONCLUSIONES.

6.1. Conclusiones

El Clima Organizacional no es aceptado por los trabajadores en un 54.6% y el Desempeño Laboral en un 50.1% por lo tanto existe una correlación muy significativa en ambas variables en un promedio del 52.4%, el coeficiente de alfa de Cronbach es excelente en el 0.86 por lo que se confirma nuestra hipótesis.

El Clima Organizacional es aceptado por los trabajadores en un 45.4% y el Desempeño Laboral en un 49.9 % por lo tanto existe una correlación muy significativa en ambas variables en un promedio del 47.7%, el coeficiente de alfa de Cronbach es excelente en el 0.86 por lo que se confirma nuestra hipótesis.

El Diagnostico del clima organizacional determina que no es aceptada por el 54.6 de los trabajadores su fortaleza está en su dimensión reciprocidad con un 51% de aceptación- Sus debilidades están en la dimensión participación de los trabajadores las repuestas fueron desfavorables en un 61.8%, la dimensión Liderazgo de los Directivos las repuestas fueron desfavorables en un 50.4% y la dimensión Motivación las repuestas fueron desfavorables en un 57.2%

El Diagnostico del Desempeño Laboral no es aceptado por los trabajadores en un 50.1%, su fortaleza está en la Dimensión Habilidad donde las repuestas fueron favorables en un 51.9%, la Dimensión Compromiso de los trabajadores las repuestas fueron favorables en un 61.1%, en la dimensión proceso de Evaluación Laboral las repuestas fueron favorables en el 51.7%. y la dimensión Proceso de la Organización Laboral las repuestas fueron favorables en el 53%. Sus debilidades está en su dimensión motivación las repuestas fueron desfavorables en un 64.4% y la dimensión productividad las repuestas fueron desfavorables en el 50%.

El clima organizacional es desfavorable y su incidencia en el desempeño laboral es directamente relacional en la misma dimensión de no aceptación de los trabajadores.

La UNACH, es percibida por los trabajadores que no existe liderazgo las repuestas fueron desfavorables en un 50.4% de promedio, el líder Promotor

fueron desfavorables en 52.2%, el líder Motivador a la Excelencia las repuestas fueron desfavorables en 58.9%, el líder mediador de conflictos, las repuestas fueron desfavorables en 53.9%, no siente el liderazgo de los directivos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los trabajadores sienten que no promueven la generación de ideas nuevas el 66.7%, no sienten a la organización como una opción para alcanzar la calidad de vida laboral el 55.6%, los superiores no alientan para la capacitación y superación el 54.4%, lo único que resaltan que si se coordina con su superior las actividades de trabajo el 75.6%. Los directivos deben de saber liderar a sus subordinados de acuerdo a los indicadores deseados.

En la Dimensión Motivación de los trabajadores en la UNACH, las repuestas fueron desfavorables en un 64.4% de promedio, donde los indicadores: Salario es desfavorable en el 56.7%, Incentivos es desfavorable en el 72.2%, podemos afirmar que las motivaciones a los trabajadores no se están potenciando en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, siendo el sentir solo favorable en un 35.6% en promedio general y las debilidades están bien marcadas en Salario e Incentivos por lo que deberá de contemplarse esta dimensión para el fortalecimiento de las relaciones con el personal.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Recomendaciones

La UNACH, debe de integrar la participación de sus trabajadores en las responsabilidades de la dirección universitaria hay un descontento del 61.8%, que ha llevado a establecer que la eficiencia por la productividad sea desfavorable en el 61.1%, compenetración de Intereses mutuos desfavorables en el 63.3%, la reciprocidad de la Información, desfavorables en un el 61.7%, Abierto al Cambio, desfavorables en 61.1%, , las razones establecidas están que los trabajadores sienten que no se trabaja con métodos y planes en un 63.3%, no se valora los altos niveles de desempeño 61.1%, no se cuenta con la información necesaria para cumplir con el trabajo, no se habla de clima organizacional en un 61.1%, porcentajes significativos desfavorables que indican que la universidad no promueve la participación de sus trabajadores en el logro de sus objetivos.

La UNACH, debe de realizar motivaciones a sus trabajadores las repuestas fueron desfavorables en un 57.2%, no existe emprendimiento Personal las repuestas fueron desfavorables en 72.2%, el reconocimiento de la aportación las repuestas fueron desfavorables en 58.9%, no existe manejo de responsabilidades las repuestas fueron desfavorables en un 55.6%, afirmamos que los trabajadores están desmotivados, no encuentran oportunidades para desarrollar profesional y técnicamente el 72.2%, no existen oportunidades de progresar el 58.9%, no tienen la oportunidad de tomar decisiones propias el 62.2%, pero si resuelven solos las dificultades de sus labores el 51.1% y están comprometidos con la universidad el 57.8%. la motivación de salario es desfavorable en el 56.7%, Incentivos es desfavorable en el 72.2%, las debilidades están bien marcadas en Salario e Incentivos por lo que deberá de contemplarse esta dimensión para el fortalecimiento de las relaciones con el personal.

La UNACH, debe de potenciar las capacidades de sus trabajadores el interés es desfavorable en el 61.1%, el desempeño es desfavorable en un 63.3%, esto refleja que las habilidades de los trabajadores no se están potenciando donde más se deja notar es que los trabajadores sienten que las tareas que realizan no

son importantes 61.1%, el servicio del internet no facilita su trabajo el 55.6% y no se encuentran capacitados en el sistema de manejo de red el 63.3%.

La UNACH debe de considerar que los trabajadores no están sintiéndose satisfechos laboralmente en sus desempeños laborales así lo han manifestado el 63.3% de los trabajadores, en la evaluación de sus desempeños si es positiva en un 66.7%, institución debe de instituir la meritocracia, para incentivar la satisfacción laboral.

La Organización Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Chota es débil necesita fortalecerla y promoverla, estableciendo una mejor cultura organizacional donde los trabajadores estén comprometidos con la visión y misión de la universidad esto fortalecería mejor el nivel de comunicación entre áreas de trabajo y mejoraría el crecimiento institucional.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

8.1. BIBLIOGRAFÍA

- Acland, J. (2002). Manejo y solución de conflictos. Bogotá, Colombia. Editorial Saragos.
- Acuña & Sanfuentes (2013: 197), Métodos socioanalíticos para la gestión y el cambio en organizaciones, –1a ed.– Santiago de Chile: Universitaria, 2013.
- Álvarez Flores, David (2007) Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana Persona, núm. 10, 2007, pp. 49-97 Universidad de Lima, Perú.
- Ardouin, Bustos, Gayo y Jarpa (2000). Diseño organizacional. Organización y métodos para la excelencia.
- Arias Galicia, F. (2001). Administración de recursos humanos para el alto Desempeño. Sexta Edición. México, D.F: Editorial Trillas, S.A.
- Arribas Urrutia, A (2000) La importancia de la información interna en las organizaciones. Revista Latinoamericana de comunicación. N° 27. España.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. **Revista de Psicología** – Año III N° 5 Setiembre 1999. Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Banegas, CH. y Cardona, D. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. PODIUM Edición special, abril 2017, pp. 101-129. Universidad Espíritu Santo – UEE – Ecuador. Recuperado de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/80>
- Beltrán Luis Ramiro (2005) Salud pública y comunicación social en la universidad. Quito: Chasqui.
- Caligiore, I. y Diaz, J. (2009). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año 8. N° 24, 2003, 644-658 Universidad del Zulia (LUZ), ISSN 1315-9984. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/290/29002408/>
- Chiang, M., Méndez, G. y Sánchez G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. Universidad del Bío Bío

- Chiavenato Idalberto (1988), *Administración de Recursos Humanos – 5ta. Edición*, McGraw-Hill., Los Ángeles – California
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las organizaciones*. México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano. Tercera edición*. McGraw-Hill.
- Chillán, Chile. Redalyc.org - Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/299/29918523003/>
- Cuesta, Armando (1999). *Tecnología de gestión de recursos humanos*. La Habana. Cuba. Ed. Academia
- Cyert, R. M. y March, J. (1965), *Teoría de las decisiones económicas de la empresa*, México, Ed. Herrero.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1991) *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. Editorial Mac Graw Hill Interamericana S.A. México.
- Dipp, A., Tena, J., y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Diálogos educativos*, 19, 118-119.
- Garcia, J. F. (2008). [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/caracteristicas-de-desempeo-laboral-tesis). Obtenido de www.slideshare.net: <http://www.slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/caracteristicas-de-desempeo-laboral-tesis>
- Gonzales, J. y Parra, C. (2008). Caracterización de la cultura organizacional Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia. *Pensamiento & Gestión*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762008000200003&script=sci_arttext&tIng=en
- Halpins Litwin, Pritchard (2001) *Ambiente laboral*. Barcelona: Club Universitario.
- Hannan, M. y Freeman, J. (1978). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82 (5), 929-963.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la Administración*. edición por McGraw EDITORES, S.A. DE C.V. Campantes, Inc. Korea. Recuperado de <https://erods.files.wordpress.com/2013/08/introduccion-a-la-administracion-sergio-hernandez-4ta-ed.pdf>

- Katz, d. y Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. Trillas, Méjico.
- Khandwalla, P.N. (1977). *The design of organizations*. Harcourt Brace Jovanovich, 260.
- Koontz Harold y Wehrich Heinz (1990). libro: «Administración Un Perspectiva Global», 12a. Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Págs. 6 y 14.
- Lascano, J. y Quiñonez, V. (2013). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede Esmeraldas Pucese*. Quito: Universidad Israel, 2013.
Recuperado de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/372>
- Levine, R. A. (1977). *Cultura, conducta y personalidad*. Barcelona: Akal.
- Marín J, Melgar A & Castaño C. (1998). *Teoría y técnicas de desarrollo organizacional*. Guatemala. OPS-OMS.
- MARTÍNES, B. 2001. *Manual de Psicología de la Organización*. Herder: Barcelona.
- Martínez, E. y Balmaceda, I. (2014). *Organización subtema: Procesos Organizacionales que inciden en el comportamiento laboral, motivación, cultura y clima*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – Nicaragua.
Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/7954/1/3127.pdf>.
- Martínez, P Beatriz (2003) *Explicación del clima laboral universitario*. Barcelona: GRAÓ.
- Morales, A. C. (2009) *Capital Humano. Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Editora política, La Habana
- Morcillo Ortega, P. y Bueno Campos, E. (1993). Aspectos estratégicos de la competitividad empresarial un modelo de análisis. En *Innovación y competitividad un reto para la empresa de 1993* (vol. 1, pp. 823-848). Vitoria Gasteiz: Comunicaciones: VII Congreso AECA.
- Nash, M. (1989) *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Editorial Norma. Colombia
- OPS/OMS. (1998). *Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional*. Programa Regional de desarrollo de servicios de salud. PSDCG-T-10, 3(III), 1-7.
- Palma, Sonia (2000), artículo “Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias” publicado en la *Revista de Investigación en Psicología* en Julio de 2000,
- Quintero, N., Africano, N. y Faría, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del*

- Lago. Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales. Recuperado de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- Quintero, N., Africano, N., y Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Negotium, Ciencias Gerenciales.
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, Colombia. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Robbins Stephen P & Mary Coulter. (2005). Administración. México: Pearson Educación.
- Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). Desempeño Laboral y Calidad de Servicio del personal administrativo en las Universidades Privadas. Universidad Rafael Belloso Chacín - Venezuela. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3063107.pdf>
- Sange, Peter (2009), revista Gestión - Edición trimestral | ISSN 1999-5709 Julio-septiembre 2009.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU. <https://www.sunedu.gob.pe/>
- Tubán, R.J. 1996. Test Psicológicos y Evaluación. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.: México.
- Universidad Nacional de Chota <https://www.iperu.org/universidad-nacional-autonoma-de-chota>
- Valadez, Alfonso; Bravo, María & Vaquero, José (2014) artículo publicado en la Revista Latinoamericana de Medicina Conductual.
- Varela, Rodrigo. (2000) Innovación universitaria: Un nuevo enfoque de desarrollo. ICES!. Cali-Valle.
- Ynzuzna, C., Izar, J. y Avila, R. (2012). Gestión de Conocimiento, Tecnologías de la Información y Desempeño Laboral. Administración del conocimiento xviii congreso internacional de investigación en ciencias administrativas.
- Yovera, L. (2013). El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy. Universidad Nacional Abierta Caracas – Venezuela. Recuperado de <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t21591.pdf>

Zans, 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. Universidad Nacional Autónoma de Managua – Nicaragua. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zimmermann Arthur. (2000) Gestión del Cambio Organizacional Caminos y Herramientas - Ediciones ABYA-YALA – 2da Edición, Quito – Ecuador.

IX. ANEXOS

ANEXO 01

Encuesta

PROYECTO DE TESIS

Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño

Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional

Autónoma de Chota 2018

1. Primera variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

TRABAJADOR.....

Estimado Señor (a): la presente tiene por finalidad recabar información veraz y precisa en cuanto al Clima Organizacional en su área de trabajo; con este motivo le proponemos algunas preguntas para que nos dé su respuesta con certeza,

Le agradecemos infinitamente por su importante apoyo.

Marcar con aspa (x) la alternativa que Ud. Piensa que es la correcta

Siempre (1), Casi siempre (2), Nunca (3), Casi Nunca (4)

ITEM	CONCEPTO A EVALUAR	ESCALA VALORATIVA			
		1	2	3	4
1	Con tus compañeros (as) de trabajo conversas, sobre lo que es el "Clima Organizacional"				
2	Compartes tus experiencias y conocimientos laborales con tus compañeros (as) de trabajo				
3	En la oficina en que trabajas, funciona como un área bien integrada.				
4	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.				
5	Los trabajadores están comprometidos con la organización.				
6	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				
7	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
8	Trabajas pensando que tú eres miembro de un equipo de trabajo				
9	El trabajo se realiza en función a métodos o planes.				
10	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.				
11	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.				

12	Existen oportunidades de progresar en la institución.				
13	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				
14	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Universidad				
15	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.				
16	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				
17	Recibes maltrato o acoso en tu centro de trabajo				
18	Sabes a dónde acudir, cuando tienes alguna dificultad con tus labores que tienes que cumplir				
19	Se cuenta con acceso a información necesaria para cumplir con el trabajo.				
20	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				
21	Se valora los altos niveles de desempeño.				
22	Te dan facilidades y oportunidades para que te superes profesional y técnicamente en el Área donde trabajas				
23	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				
24	Cuentas con los medios o herramientas necesarias para cumplir tus tareas encargadas				
25	Coordinas las actividades de tu trabajo con tu jefe de inmediato				
26	El Jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				
27	El trato de tu Jefe inmediato, es igual para ti y para tus demás compañeros de trabajo				
28	Resuelves las dificultades laborales, sin necesidad de la ayuda de tu jefe				
29	Tu jefe inmediato superior, te alienta y apoya para que te capacites o te actualizas				
30	Tu jefe inmediato superior, te tiene bien informado de las labores que debes hacer en tu centro de trabajo				

2. Segunda Variable: DESEMPEÑO LABORAL:

Trabajador.....

Estimado Señor (a): la presente tiene por finalidad recabar información veraz y precisa en cuanto al Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Autónoma de Chota; con este motivo le proponemos algunas preguntas para que nos dé su respuesta con certeza,

Le agradecemos infinitamente por su importante apoyo.

Marcar con aspa (x) la alternativa que Ud. Piensa que es la correcta

Siempre (1), Casi siempre (2), Nunca (3), Casi Nunca (4)

ITEM	CONCEPTO A EVALUAR	ESCALA VALORATIVA			
		1	2	3	4
1	El trabajo que realizo está a la altura de mis capacidades				
2	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				
3	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				
4	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.				
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las funciones diarias.				
6	Qué tan satisfecho esta Ud. ¿Con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la UNACH				
7	Ha recibido estímulos verbales o escritos sobre su desempeño labora en la UNACH				
8	La UNACH ha realizado la evaluación de desempeño de sus trabajadores				
9	Conoce Ud. Que, los ascensos en la UNACH se realizaron por mérito a su desempeño laboral				

10	Tiene Ud. Conocimiento, sobre el Plan Estratégico Institucional – PEI				
11	Conoce ud que es el POI				
12	En el año en la UNACH se realizan reuniones del personal con el jefe de Área				
13	Cree Ud. ¿Que la UNACH ha logrado crecer en los últimos años?				
14	La infraestructura de su institución cuenta con un mantenimiento permanente en el año				
15	La oficina o ambiente donde labora cuenta con mobiliario moderno y ergonómico				
16	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				
17	El internet en su institución fue rápido y constante, facilitó su trabajo				
18	Su institución adquirió equipos de última generación en el año				
19	Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red				
20	La información que Ud. maneja o trabaja se encuentra sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso				

ANEXO 02

Validación del instrumento de recolección de datos

Alfa de Cronbach - validez y consistencias de los datos recopilados

ENCUESTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	variancia total			
1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	101		
2	3	3	1	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	4	4	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	95		
3	2	1	3	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	1	2	3	3	2	3	1	3	1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	107		
4	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1	2	3	2	3	114		
5	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	3	4	3	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	100		
6	4	3	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	101
7	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	2	1	4	4	1	4	1	1	3	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	149		
8	2	2	1	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	1	3	4	1	3	2	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	105	
9	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	2	1	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	158		
10	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	2	2	4	3	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	98		
11	4	4	4	2	1	2	1	1	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	1	1	3	2	4	2	2	3	2	1	3	1	4	4	4	1	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3	2	4	2	4	4	3	136		
12	4	2	2	4	4	4	4	2	4	1	1	1	4	4	1	1	4	1	3	4	2	4	4	1	1	4	4	4	1	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	148		
13	1	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	102		
14	4	1	4	4	2	4	4	4	1	2	1	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	2	1	4	2	3	3	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	142	
15	3	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	98			
16	2	1	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	1	107	
17	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	161		
18	1	4	1	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	3	4	1	1	1	3	3	1	3	4	1	1	1	1	1	99		

19	4	1	1	4	4	1	4	2	2	1	2	2	4	3	1	1	4	2	4	4	1	4	4	2	2	1	4	1	4	2	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	13		
20	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	16	
21	2	4	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	1	2	1	1	1	1	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	13	
22	4	1	2	4	2	2	4	1	1	3	2	3	1	4	3	4	2	1	4	1	4	1	3	4	1	2	4	4	4	1	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	13			
23	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	3	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	10		
24	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	2	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	10		
25	4	2	4	4	1	3	4	1	2	3	1	1	4	3	4	3	3	3	1	1	1	1	4	4	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	12		
26	2	4	4	2	1	4	4	4	2	1	2	4	1	4	3	4	4	2	4	4	1	4	1	4	3	1	1	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	2	14		
27	1	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	10	
28	3	1	3	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	11	
29	2	4	1	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	2	2	1	3	4	1	2	1	1	3	2	1	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	13
30	2	2	2	2	1	1	4	2	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	1	2	1	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	14	
31	4	1	1	1	2	3	3	3	2	1	4	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	4	2	3	2	2	1	3	4	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	10		
32	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	2	3	1	2	4	2	2	2	4	2	2	4	1	3	4	4	1	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	4	3	13		
33	1	2	1	2	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4	1	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	14		
34	4	4	4	1	1	2	3	3	2	1	3	1	2	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	10	
35	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	1	3	1	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	2	15		
36	4	3	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	11		
37	1	4	4	2	4	1	4	4	1	2	2	4	4	3	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	1	4	2	4	2	4	4	1	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	14		
38	4	2	1	1	1	3	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	10		
39	4	1	1	1	1	2	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	1	4	1	1	3	2	1	1	1	3	3	4	1	2	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	4	3	3	10		
40	4	4	4	2	4	2	1	4	1	1	4	2	4	4	1	1	4	1	2	4	4	2	3	1	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	14	
41	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	2	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	4	1	1	1	3	1	1	1	10	
42	4	1	2	2	2	4	4	4	4	2	1	1	4	2	4	4	4	2	4	4	1	2	3	2	2	3	4	1	3	4	3	3	2	3	2	3	1	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	14		

43	1	2	2	2	3	1	3	1	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	3	14					
44	4	2	1	3	2	3	3	3	1	3	4	2	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	3	1	3	1	10		
45	4	1	4	2	1	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	4	4	1	2	4	4	1	4	4	4	1	4	2	4	2	3	3	2	4	2	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	14					
46	1	3	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3	3	4	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	10			
47	3	1	1	3	3	1	3	3	2	1	1	4	1	1	2	1	2	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	97				
48	4	4	1	2	1	4	3	4	4	4	2	1	1	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	1	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	14	
49	1	2	1	2	1	4	4	4	1	2	2	4	4	4	3	1	4	1	4	2	4	3	2	4	2	1	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	3	2	13
50	4	1	3	1	1	3	2	2	3	3	4	3	2	1	1	3	1	3	2	3	1	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	1	3	1	3	3	1	1	4	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	10		
51	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	2	3	2	4	1	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	4	3	11		
52	4	4	3	2	1	4	1	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	1	1	4	1	4	1	2	1	3	1	4	4	4	1	3	2	4	2	4	4	2	2	3	1	3	3	2	3	3	13		
53	1	1	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1	3	2	1	1	3	1	3	4	4	1	3	2	3	1	4	3	3	1	11	
54	4	2	1	2	1	3	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	2	1	1	3	3	3	4	1	1	2	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	3	2	2	4	3	13	
55	4	2	2	2	4	1	4	4	4	1	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	1	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	4	4	4	2	3	3	4	14	
56	4	3	1	1	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	2	3	3	3	4	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	10		
57	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	2	3	4	2	2	2	1	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	15			
58	1	1	3	3	3	3	1	1	1	4	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	11
59	4	3	1	1	1	3	4	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	1	2	1	1	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	98		
60	4	2	4	4	4	3	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	3	1	1	3	2	4	4	1	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	1	2	1	4	3	14	
61	4	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	4	2	4	4	1	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	1	2	2	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	13		
62	4	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	2	10
63	4	1	1	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	11	
64	1	3	3	1	3	3	1	2	3	4	1	1	4	3	2	1	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	10		
65	4	2	1	2	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	3	4	4	1	1	2	2	4	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	4	3	1	13		
66	4	4	1	4	4	4	3	1	3	1	1	4	2	1	2	4	2	4	3	4	4	4	3	1	2	3	2	1	1	4	4	2	2	1	2	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	2	4	2	13		

67	4	1	1	1	2	1	4	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	3	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	4	3	1	1	1	3	1	3	3	2	10					
68	3	4	3	2	1	3	2	3	3	4	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	1	2	3	4	2	3	1	2	3	1	3	3	11		
69	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	10				
70	2	4	2	2	3	3	1	4	4	4	1	4	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	1	1	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	4	4	3	1	2	1	13			
71	4	4	1	3	1	3	1	1	1	2	4	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	4	3	1	1	3	2	3	3	1	1	10
72	4	1	4	1	2	3	1	4	3	4	4	3	1	3	3	1	3	3	3	1	2	3	2	3	1	1	3	2	1	3	3	2	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	4	11			
73	1	4	4	2	2	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	2	3	1	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	3	13		
74	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	3	1	2	2	4	3	3	1	4	2	1	1	1	3	1	4	2	2	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	3	2	3	1	3	2	13			
75	4	4	4	2	2	4	4	2	4	1	2	4	4	3	1	1	4	4	4	4	1	3	3	4	1	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	4	2	3	2	1	2	3	2	4	1	14			
76	2	1	1	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	10			
77	4	4	4	2	1	3	3	1	1	4	2	3	1	4	4	3	4	2	3	4	3	1	2	4	1	1	4	1	1	2	2	4	4	3	1	4	1	4	4	4	2	4	4	3	2	3	1	2	2	13			
78	1	2	1	4	4	3	4	1	3	3	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2	4	3	4	3	2	2	2	4	3	1	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	1	2	4	2	1	12			
79	3	4	3	2	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	3	11			
80	2	2	2	4	1	3	4	1	1	4	3	3	3	3	1	3	2	2	1	3	2	3	1	1	2	3	1	3	2	4	3	1	4	1	3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	1	3	1	3	1	11			
81	4	4	1	1	3	1	2	4	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	10			
82	1	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	2	4	3	4	1	3	1	2	4	1	3	4	3	4	1	3	1	1	3	4	2	4	3	2	4	1	3	2	4	4	2	3	1	4	3	1	3	1	13			
83	3	4	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	4	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	10	
84	2	1	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	3	3	4	3	3	4	1	1	3	1	3	4	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	10			
85	1	4	4	1	1	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	4	3	1	3	1	3	1	1	3	10			
86	4	1	1	2	2	3	1	3	1	4	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	2	1	95	
87	3	4	1	2	3	3	1	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	4	1	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	4	3	10		
88	1	1	1	3	1	1	3	4	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	4	1	3	2	3	3	4	1	4	3	1	3	1	3	1	3	1	10			
89	2	4	4	2	2	3	2	3	1	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	2	2	2	4	11	
90	4	4	2	2	1	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	2	4	3	2	3	1	1	1	3	1	15

ANEXO 03

Constancia de validación de Encuesta


CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Elmer Walmer Vásquez Bustamante, identificado con DNI N° 16667563, de profesión Lic. en Física con el grado de Mag. Investigación y Docencia, ejerciendo actualmente como docente, en la Institución Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al **personal** que labora en la **Universidad Nacional Autónoma de Chota** Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

Chiclayo, junio del 2018.


Elmer Walmer Vásquez Bustamante
DNI 16667563

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE SERA APLICADA A LOS TRABAJADORES

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Primera variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARM ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4	X				
5	X				
6		X			
7		X			
8	X				
9	X				
10	X				
11	X				
12	X				
13	X				
14	X				
15	X				
16	X				
17	X				
18	X				
19	X				
20	X				
21	X				
22		X			
23		X			
24	X				
25	X				
26	X				
27	X				
28	X				
29	X				
30	X				

Nombre y Apellido: ELMER WALMER VÁSQUEZ BUSTAMANTE.

Grado Académico: Mg. EDUCACIÓN Y DOCENCIA.

Firma: 

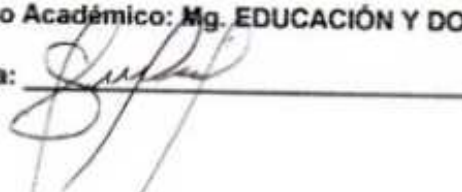
Segunda Variable: DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARM ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4	X				
5	X				
6	X				
7	X				
8	X				
9		X			
10		X			
11		X			
12	X				
13	X				
14	X				
15	X				
16	X				
17	X				
18	X				
19	X				
20	X				

Nombre y Apellido: ELMER WALMER VÁSQUEZ BUSTAMANTE.

Grado Académico: Mg. EDUCACIÓN Y DOCENCIA.

Firma:



**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE SERA
APLICADA A LOS TRABAJADORES**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Primera variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARM ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3		X			
4	X				
5	X				
6	X				
7	X				
8	X				
9	X				
10	X				
11		X			
12	X				
13	X				
14			X		
15	X				
16	X				
17		X			
18	X				
19	X				
20	X				
21	X				
22	X				
23	X				
24			X		
25	X				
26	X				
27	X				
28	X				
29	X				
30	X				

Nombre y Apellido: LUIS ALBERTO BALLENA RENTERÍA

Grado Académico: MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS

Firma: _____



Segunda Variable: DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARM ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4		X			
5		X			
6	X				
7	X				
8	X				
9	X				
10	X				
11	X				
12	X				
13	X				
14		X			
15		X			
16		X			
17		X			
18		X			
19	X				
20	X				

Nombre y Apellido: LUIS ALBERTO BALLENA RENTERÍA

Grado Académico: MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS

Firma: _____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LUIS ALBERTO BALLENA RENTERÍA, identificado con DNI N° 16667595, de profesión INGENIERO CIVIL con el grado de MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS, ejerciendo actualmente como COORDINADOR (DECANO) EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA, en la Institución UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al **personal** que labora en la **Universidad Nacional Autónoma de Chota** Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Chiclayo, junio del 2018.



Firma

ANEXO 04

Acta de aprobación de originalidad de tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Fernando Martín Vergara Abanto, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante Tattiana Katherine Fernández Miranda, titulada: **Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2018**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

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

Chiclayo, 04 de agosto de 2018


.....
Dr. Fernando Martín Vergara Abanto
DNI: 26691953



CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5.

ANEXO 05

Autorización de publicación de tesis en repositorio

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Br. Fernández Miranda Tatiana Katherine identificada con DNI N° 46907174, egresada de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) . No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " Clima Organizacional y su incidencia en los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 46907174

FECHA: 10 de agosto del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	--------------------------------