



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los  
docentes de la Universidad de Guayaquil 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Br. Washbrum Duque, Carmen Jazmin (ORCID: 0000-0003-1694-229X)

ASESOR:

Dr. Dayron Lugo, Denis (ORCID: 0000-0002-3183-5655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Administración del Talento Humano

Piura – Perú

2019

### **Dedicatoria**

A Dios que me dio las fuerzas para terminar mis estudios y me ayudó en los momentos más difíciles de mi salud. A mi madre que me siempre me apoya en todos lo que me propongo. A mi esposo que es un pilar fundamental para mí, que es mi ejemplo de perseverancia, constancia y superación para seguir con mis objetivos.

### **Agradecimiento**

A mi madre por su apoyo para culminar mis estudios. A mi esposo por su apoyo, paciencia y comprensión en los días difíciles que he tenido en el transcurso de mis estudios.

## **Página del jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Carmen Jazmin Washbrum Duque, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, Sede Piura; declaro que el trabajo académico titulado "Estrategia para mejorar el Clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018" presentado, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios - MBA, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

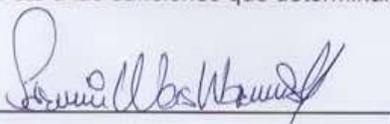
He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo con las normas de redacción establecidas.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.



Piura, Enero del 2020

Carmen Jazmin Washbrum Duque

DNI: 0923065437

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras .....	ix
Índice de ilustraciones .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos .....	1
1.3. Teorías relacionadas a la temática .....	4
1.4. Formulación del problema.....	12
1.5. Justificación del estudio .....	12
1.6. Hipótesis .....	13
1.7. Objetivos.....	14
II. MÉTODO .....	15
2.1. Diseño de investigación.....	15
2.2. Identificación de variables.....	17
2.3. Población y muestra .....	20
2.4. Técnicas de recolección.....	21
2.5. Validación y confiabilidad del instrumento.....	23
2.6. Método de observaciones de datos .....	25
2.7. Aspectos éticos .....	26
III. RESULTADOS .....	27
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES .....	40
VII. PROPUESTA .....	41
7.1. Justificación .....	41

7.2. Análisis de factibilidad .....	42
REFERENCIAS .....	46
ANEXOS .....	49
Anexo 1 Ficha técnica del cuestionario para docentes .....	49
Anexo 2 Encuesta de clima organizacional y desempeño docente .....	50
Anexo 3 Validez de los instrumentos .....	52
Anexo 4 Matriz de consistencia .....	64
Anexo 5 Confiabilidad del instrumento .....	65
Anexo 6 Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	75
Anexo 7 Resumen de coincidencias – reporte de Turnitin.....	76
Anexo 8 Autorización de publicación de tesis en el repositorio institucional UCV .....	77
Anexo 9 Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	78

## Índice de tablas

Tabla 1 Expertos validadores del instrumento .....	23
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento.....	24
Tabla 3 Niveles de confiabilidad.....	24
Tabla 4 Niveles de confiabilidad de Estrategia de ambiente institucional .....	24
Tabla 5 Niveles de Confiabilidad de desenvolvimiento de los catedráticos .....	25
Tabla 6 Nivel de los datos de la variable independiente estrategia de clima organizacional .....	27
Tabla 7 Nivel de los datos de la variable dependiente desempeño docente.....	28
Tabla 8 Niveles de datos según la extensión comunicación y la variable desenvolvimiento de los catedráticos .....	29
Tabla 9 Niveles de datos según la dimensión motivación y la variable desempeño de los docentes.....	30
Tabla 10 Niveles de datos según la dimensión reconocimiento y la variable desenvolvimiento de los catedráticos.....	31
Tabla 11 Niveles de datos según la variable estrategia de clima organizacional y la variable desempeño de los docentes .....	32
Tabla 12 Prueba de correlación según Pearson entre estrategia de clima organizacional y el desempeño docente de los docentes .....	33
Tabla 13 Prueba de correlación según Pearson entre la comunicación y desempeño de los docentes.....	34
Según la Tabla 14 Prueba de correlación según Pearson entre la motivación y el desempeño docente .....	35
Tabla 15 Prueba de correlación según Pearson entre el reconocimiento y el desempeño docente .....	36

## Índice de figuras

Figura 1. Datos según variable estrategia de clima organizacional .....	27
Figura 2. Datos según variable desempeño docente.....	28

## Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Retroalimentación .....	6
Ilustración 2 Pirámide de Maslow .....	7

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018, el diseño de investigación es descriptiva-correlacional, el método a emplear es mixto; la muestra es de 35 docentes de la carrera de Ingeniería en Sistemas Administrativos Computarizados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Se empleó como instrumento de recolección de información un cuestionario con escala de Likert referente a las tres dimensiones de la variable independiente estrategia de clima organizacional que fueron: comunicación, motivación y reconocimiento; y a las dos dimensiones de la variable dependiente desempeño organizacional que fueron: responsabilidad y competencias. El instrumento fue valorado por expertos y se determinó su confiabilidad con Alfa de Cronbach.

Según los datos obtenidos en el nivel de estrategia de clima organizacional en la Universidad de Guayaquil 2018, es regular calificado por el 54.29% de los docentes. El nivel de desempeño docente es regular calificado por el 60.00% de los docentes. Existe una relación significativa directa entre las dimensiones comunicación, motivación y reconocimiento en el desempeño de los docentes en la Universidad de Guayaquil con una significancia  $< 0.05$ . En conclusión, existe relación significativa entre la estrategia de clima organizacional y el desempeño de los docentes, según el coeficiente de Pearson la relación es muy alta ( $r=0,985$ ) es directamente proporcional.

**Palabras claves:** Clima organizacional, Desempeño de los docentes, Comunicación, Motivación y Reconocimiento.

## ABSTRACT

The presnet investigation objective was to determine the relationship between strategy to improve the organizational climate and its influence on the performance of teachers at the University of Guayaquil 2018, with a descriptive-correlational research design, the method used by mixed; the sample is of 35 teachers of the Computer Systems Management Engineering career at the Faculty of Administrative Sciences of the University of Guayaquil. Instruments were used to collect the information a questionnaire with Likert scale referring to the three dimensions of the independent variable organizational climate strategy that were: communication, motivation and recognition; and to the two dimensions of the organizational performance dependent variable that were: responsibility and competencies. The instrument was evaluated by experts and its reliability was determined with Alfa de Cronbach.

According to the data obtained at the level of organizational climate strategy at the University of Guayaquil 2018, it is regularly rated by 54.29% of teachers. The level of teaching performance is regular qualified by 60.00% of teachers. There is a significant direct relationship between the dimensions of communication, motivation and recognition in the performance of teachers at the University of Guayaquil with a significance  $<0.05$ . In conclusion, there is a significant relationship between the organizational climate strategies and the teachers' performance, according to the Pearson coefficient the relation is very high ( $r = 0.985- 0.000$ ) is directly proportional.

**Keywords:** Organizational climate, Teachers' performance, Communication, Motivation and Recognition.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En la Universidad de Guayaquil, antes del 2013 al no existir un modelo educativo eficiente, la unidad académica se vio intervenida por el estado para realizar regularizaciones que beneficiaron a corto y largo plazo a la nómina que comprende al personal administrativo, de servicios y docentes, esto iba a incidir en forma positiva a los estudiantes de la Universidad.

Con la implementación de este nuevo modelo educativo, los docentes tienen más trabajo y menos recursos para realizar las diferentes actividades asignadas por la carrera a la que pertenecen, adicionalmente las normativas actuales de la universidad, le exigen al docente una preparación constante y actualizada, tomando cursos dentro o fuera de la universidad, esto crea un ambiente de competitividad que está dejando a un lado el trabajo en equipo y se ve mucho la individualidad.

Esta situación crea un clima organizacional hostil en el cual no se puede ser eficiente en las actividades asignadas, lo que nos lleva a un bajo desempeño en su trabajo.

Debido a esta realidad problemática, en la presente investigación se elaborará una estrategia que servirá como base para mejorar el desempeño y potenciar el trabajo en equipo de los docentes de la Universidad de Guayaquil.

### **1.2. Trabajos previos**

#### **Antecedentes internacionales**

La investigación de Díaz (2015) sobre la correspondencia entre ambiente y motivación laboral permitió conocer el nexo entre estos dos factores en trabajadores mexicanos. Al término de la investigación se finiquita en hay una correspondencia mayor indicadora entre el motivo y logro con el clima organizacional; el bienestar en el ámbito laboral, alianza y soporte entre los colaboradores de área, beneficios, distinciones, consideración de los directivos, beneficios, estimulación, voluntad y liderazgo. Están de acuerdo afirmando como sobresaliente el clima laboral, con predisposición para realizar las tareas encomendadas, por muy difíciles que sean, aunque buscan mejorar las responsabilidades entre ellos. La competitividad, así como el bienestar en la empresa, alianza, soporte entre

trabajadores, beneficios y distinciones conjuegan en una relación armoniosa, representa el optimismo del entorno laboral.

Por su parte la investigación de Aranda (2014) donde realizó un diagnóstico en el área de Talento Humano en México, al final concluyó que la función pública en clima organizacional se encuentra en el puesto 14 de 20 dependencias públicas, lo que se traduce en un óptimo ambiente de labores, esto debido a la efectiva acción en las evaluaciones y en la optimización del perfil interno y externo.

La investigación de Coronado (2014) para diagnosticar el clima organizacional del Instituto Mexicano de Seguridad Social IMSS evaluó las características del ambiente laboral mediante una encuesta tipo Likert a 39 empleados, los resultados demostraron que el 71% de ello califica un nivel medio bajo del nivel esperado. La característica más relevante en los resultados fue las relaciones interpersonales y la menor fue la remuneración.

### **Antecedentes nacionales**

La investigación de Barriga (2016) sobre Clima Organizacional en la Universidad Jaime Bausate y su efecto en el desempeño docente, se delimitó por ser transaccional y correlacional, según la estadística de Spearman con 0,7555 considerada como buena y un nivel de significancia del 0,01. Se concluye que las entidades universitarias no solo deben enfocarse en la enseñanza e investigación, sino también gestionar el talento humano, al involucrar esto tendrá réditos principales y un valor agregado para mejor desarrollo organizacional mejorando el papel de la docencia e investigación (Bradley, 2016).

Últimamente la labor del docente ha ocurrido numerosos cambios que han inducido a que aumenten en manera trascendente, la carga laboral, superando lo que antes correspondía a su función, enfocada únicamente a dar clases. De este modo el aumento de las actividades administrativas, lo que representa un mayor compromiso y aptitud hacia el cambio, mejorando la competitividad, la calidad y la eficiencia a nivel docente (Cabrales Salazar & Díaz, 2015).

(Gúzman, 2015) realizó una tesis referente a ambiente laboral en profesores que fue realizada en Perú, involucraba a 58 docentes, la investigación descriptiva determinó la

correspondencia entre el ejercicio docente y el ambiente laboral, resultando que el ejercicio de los docentes de la institución formativa estudiantil ISTP Trujillo era bajo, existiendo una correspondencia mayor entre los variables objeto de análisis.

### **Antecedentes locales**

Una investigación realizado por Prado (2015) para optar por un título de maestría sobre la relación entre los factores: clima laboral, competencias y desempeño en trabajadores administrativas en la Universidad César Vallejo, Perú; su investigación fue descriptiva correlacional, aplicó la investigación tomando una muestra de 60 colaboradores (35 varones y 25 mujeres), se aplicó en una muestra de 60 colaboradores que fueron encuestados mediante un cuestionario de clima laboral y test de evaluación de desempeño con cinco componentes relacionando dimensiones como desempeño laboral, condiciones físicas, participación en las decisiones. Se encontró que las capacitaciones son bajas entre los trabajadores. Las variables identificadas predisponen hacer una propuesta que mejore el desempeño, direccionando la propuesta al departamento de Talento Humano.

(Caballero, 2017). En la investigación de tesis de maestría, se direccionó a un proceso descriptivo correlacional, aplicó la investigación, tomando en cuenta una muestra de 28 trabajadores mediante encuesta estructurado para el ambiente y desenvolvimiento laboral, la variable ambiente organizacional con un conjunto general de tres dimensiones: motivación, productividad, eficiencia, eficacia, alcanzando al desenlace que el ambiente en el trabajo está armonizado con el entorno de trabajo y que se puede optimizar sustancialmente el ambiente en el trabajo del área de Talento Humano de la empresa Grupo Carolina con mayor rendimiento y productividad.

(Medina Montesdeoca, 2017) realizó la investigación sobre clima laboral y su incidencia en el desempeño docente de una institución educativa en Quito, la investigación refirió a un estudio detallado, correlacional y tomando a un grupo de 50 docentes. Los componentes del clima organizacional estudiados son: flexibilidad, recompensa, claridad, responsabilidad y trabajo en equipo. El resultado dela investigación de correlación determinó una baja correspondencia entre el ambiente y el desenvolvimiento en sus actividades de los profesores.

### 1.3. Teorías relacionadas a la temática

#### **Variable 1: Clima Organizacional (Independiente)**

De acuerdo a (Chiavenato, 2007) señala que:

El clima organizacional es la descripción del ambiente de trabajo en el que coexisten todos los integrantes de una organización; esto se encuentra direccionado al nivel de motivación que tenga cada trabajador en la organización. Las propiedades motivacionales que adquiere el trabajador depende de las condiciones que se generen en la organización. Así, el clima laboral propicio juega un importante papel en el resultado final de las acciones realizadas por el empleado; están implícitas otros puntos de motivación como el cubrimiento de las necesidades personales, familiares y morales. Es un clima organizacional adverso cuando el trabajador no rinde satisfactoriamente. Se concluye que el ambiente laboral manifiesta directamente afín con la fase motivacional del personal y viceversa (pág. 59)

Para Koys y Decottis (1991) hay muchas investigaciones sobre ambiente laboral que están difíciles de evaluar, es un fenómeno que debe estudiarse por nivel; en el primer nivel se trata de establecer la experiencia del individuo de manera personal y en el segundo nivel la experiencia en el ámbito laboral, ambas dimensiones describen el origen de las percepciones y sentimientos del empleado hacia la empresa y su entorno.

(Luthans, 2008) expone que:

El clima organizacional implica la descripción de las debilidades y fortalezas verídicas del ser humano; estas aptitudes tanto positivas como negativas pueden medirse, desarrollarlas y hacerlas efectivas para un mejor desempeño laboral en la organización. (pág. 39)

(Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006) concluyen que el afirman que el procedimiento empresarial es:

Un análisis del comportamiento del ser humano en el entorno empresarial y su desempeño implica la acción que ejerce por el bien de la organización que tributa a la eficacia y eficiencia de las operaciones. Esto se basa en métodos, teorías y principios de la Psicología, sociología y antropología que inciden en el desempeño laboral de las personas. En conjunto

es posible analizar el efecto del ambiente en las personas y su cumplimiento en estrategias y objetivos alcanzados. (pág. 10)

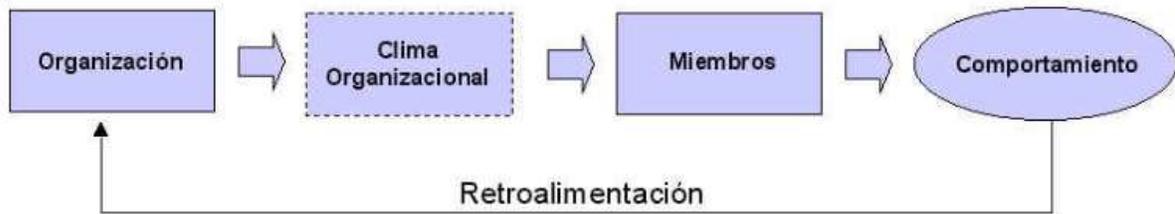
De acuerdo a Brunet (2011) en su libro sobre clima laboral en las organizaciones, expresa que siempre existirá problemas al tratar de definir el concepto de clima en las organizaciones, es concebido acorde los factores que lo componen, por ello la dificultad de expresar concretamente un concepto sobre clima organizacional, el empleado evalúa el ambiente laboral acorde a su perspectiva personal o sobre las características de la empresa a la cual se debe.

Para (Goncalves, 2000), es necesario considerar ciertos aspectos a la hora de tratar de entender definición de ambiente en el trabajo, por ello es bueno considerar los consecutivos aspectos:

- El ambiente laboral comprende las particularidades de las condiciones de trabajo.
- Las particularidades son avistadas de manera directa o indirecta por el empleado que se encuentra en ese ambiente.
- El ambiente laboral tiene secuelas en la gestión del empleado.
- El ambiente laboral es una cambiante en el que interactúa los elementos de la empresa y la conducta del empleado.
- Estas particularidades de la empresa son indisolubles a través del tiempo que lo diferencia con otra empresa u otra sección de la misma empresa.
- El ambiente laboral las características empresariales y los individuos que lo conforman, forman una sinergia bien estructurada.

Los componentes del ambiente en el trabajo originan el ambiente institucional y está directamente relacionado con la perspicacia de los individuos con respecto a sus labores y la empresa en general. Estos procedimientos incurren en la empresa, y afecta directamente en el ambiente, todo mediante un ciclo completo.

*Ilustración 1 Retroalimentación*



Fuente: (Goncalves, 2000)

Likert, creador de la escala Likert, sostiene que para determinar el clima organizacional hay tres variables bien definidas: en primera instancia la estructura empresarial que incluye la administración, reglas, normas, decisiones, entre otras; existe una variable intermedia sobre el bienestar y salud de la empresa que incluye adicional a los procesos organizacionales, la motivación, comunicación, actitud, entre otras. Estas variables finales impactan intensamente en la institución a la productividad, eficacia y eficiencia (Brunet, 2004).

Es necesario acotar que este estudio pretende analizar las variables intermedias principalmente, sin dejar a un lado la utilización de instrumentos cualitativos que aportan sustancialmente a la determinación de falencias en el clima organizacional. Esto resulta un proceso importante para entender el contexto interno y externo del clima en la comunidad educativa.

### **Teoría de la motivación de Maslow**

La pirámide de Maslow, es un modelo psicológico de estimulación planteada por Abraham Maslow en 1943. Esta teoría plantea 5 niveles de organización que todo ser humano vive con respecto a las necesidades humanas, tal propuesta está ejemplarizada en la siguiente ilustración:

Ilustración 2 Pirámide de Maslow



Ilustración 2. Pirámide de Maslow

Según la ilustración, Maslow plantea los cinco niveles de necesidad y los componentes de cada nivel.

En el primer nivel podemos observar que tenemos las necesidades fisiológicas o básicas, estas nos ayudan a mantener en la vida humana y a desarrollar supervivencia de la especie.

En el segundo nivel tenemos las necesidades de seguridad, estas nos ayudan a sentirnos seguros y protegidos con una vivienda propia, un empleo estable y seguro, ingresos fijos y obtención de recursos, que nos brinde la seguridad de crecimiento personal.

En el tercer nivel tenemos las necesidades sociales como son el desarrollo afectivo, aceptación, afecto, amistad, etc., y en el ámbito laboral podemos tener la parte asociativa y comunicativa para desarrollarnos con nuestros colegas.

En el cuarto nivel tenemos las necesidades de autoestima como son seguridad y confianza en sí mismo, en el ámbito laboral podríamos decir que es la necesidad de aceptación y reconocimiento social, de estatus reputación, prestigio y consideración de como se ve y se evalúa a la persona interna y externamente con respecto a realizar tareas encomendadas.

Y por último las necesidades de autorrealización llevan a las personas al desarrollo máximo de su potencial, sus habilidades, capacidades, talentos, autonomía, independencia, control de sí, para desenvolverse consecutivamente en el transcurso de vida como persona. Este es un impulso para ser más de lo que lo que puede llegar a ser con la utilización plena de sus talentos.

### **Teoría X y Y por Douglas McGregor**

La teoría X y Y, fue creada por Douglas McGregor en 1960 donde establece que hay dos tipos de empleados, lo cual nos lleva a dos tipos de motivación y de gerencia como son:

Teoría “X”

Este estilo se basa en la administración tradicional mecanicista y pragmática de las empresas:

- Laboran menos
- No tienen interés y su única ambición es lo material
- Busca su bienestar y evaden compromisos
- Les gusta que les digan que hacer
- Resistentes al cambio
- Son crédulos y se mal informan
- Por los jefes trabajan caso contrario no lo harían

Estas personas evitarán los compromisos que se les asigne, al tener poca ambición no tienen objetivos o metas planteadas por ello les gusta que los dirijan.

#### Forma de orientación ajustable a la Teoría X:

La teoría X propone establecer un estilo de dirección autoritario donde la alta gerencia indica que, como cuándo y cómo debe hacer su trabajo, antepone tiempo para conseguir los objetivos planteados y dictaminan normas muy rígidas con respecto a sanciones si no se acata lo encomendado, aquí no se acepta delegación de responsabilidades.

Teoría “Y”

Este estilo se basa en la administración moderna de las empresas:

- Les gusta el trabajo lo ven normal

- Ellos mismos llegan a la misión planteada y van más allá
- Se auto motivan sin necesidad que les digan que ponga lo mejor de sí
- Busca trabajos
- Tienen creatividad e innovación
- Quieren llegar a ser perfectos
- Asumen las metas de la empresa si reciben retribución por logros, sobre todo reconocimiento por sus logros

Estas personas no necesitan que su superior les de órdenes para lograr sus metas empresariales. La mayoría son creativos y tienen la capacidad de dar solución resolver los problemas que existen en la organización.

#### Forma de orientación ajustable a la Teoría Y:

La teoría Y propone establecer un estilo de dirección democrático, brinda las condiciones óptimas para que los empleados puedan conseguir los objetivos planteados. En esta teoría los ejecutivos de niveles jerárquicos superiores brindan facilidades y organizan ambientes propicios para la consecución de objetivos laborales. Permite la participación de los empleados en las decisiones generales, se puede delegar responsabilidades, existe negociación en la consecución de los objetivos a cumplir. Además, el ambiente de confianza que se brinda permite mayor eficacia y eficiencia en el cumplimiento de actividades.

#### **Frederick Herzberg y su Teoría de los dos factores**

Frederick Herzberg plantea una hipótesis con dos factores direccionada al comportamiento de las personas y su forma de actuar en el trabajo. (Fernández , 2013)

Los factores extrínsecos comprenden el ambiente que está alrededor de los individuos para realizar sus actividades. Este ambiente no es modificable por la persona. Aquí hay factores muy importantes como lo son el sueldo o salario, la forma de dirección o supervisión, las situaciones materiales y de ambiente en la labor, incluye las habilidades empresariales y los reglamentos de la institución. Este factor extrínseco promueve al individuo a mejorar su actividad, también a realizar actividad o ejercicio físico hacia la sociedad. Herzberg menciona que los elementos higiénicos motivan a los individuos para hacer sus labores, se distribuye su salario y se estimula satisfactoriamente por el trabajo realizado. Las

investigaciones de Herzberg predisponen la complacencia de los requerimientos de los trabajadores, su efecto reduce el desinterés laboral.

Los factores intrínsecos comprenden elementos de control que relacionan al trabajador con su actividad y los factores físicos. Los factores físicos están relacionados con las emociones por el crecimiento personal, retribución competitiva y la urgencia de realizarse profesionalmente. Hay que considerar que las actividades diseñadas para mejorarla eficiencia en el empleado no deben hacer perder el significado del individuo, podría ocurrir apatía o desánimo en la empresa. De acuerdo a Herzberg estos elementos motivacionales inciden en la conducta de las personas, por eso se relacionan directamente con los elementos de satisfacción, esto impulsa a cumplir actividades que llenan de gozo al interior del individuo. El gusto de realizar explícitamente e implícita, propia que realizan actividades físicas porque les gusta hacerlo, comprometidas con individuos alejados diferentes sin ningún agrado. (Fernández , 2013)

## **Variable 2: Desempeño de los docentes (dependiente)**

Lo expuesto por (Chiavenato, 2000) sobre el desempeño como actitudes o conductas determinadas entre los trabajadores y que son importantes para la consecución de objetivos institucionales, por tanto se deduce que un buen desenvolvimiento laboral es la fuerza que ayuda a una empresa.

Según Robbins (2004) sobre el desempeño emitió el siguiente criterio:

El trabajo es efectivo cuando se trazan metas complejas generales, ocurre todo lo inverso cuando las metas son alcanzables. Concuerdan en el resultado de la misión específica de una organización, siendo indispensable la actitud actual en los integrantes de ésta, llegando a respuestas placenteras en cada uno de los propósitos planteados (pág. 564)

(Bittel, 2000) Proyectó las aspiraciones del trabajador en sus labores está influenciado en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo, sus acciones para realizar sus metas, de aspiración de un lugar tranquilo. Por lo que, los desempeños dependen o enlaza con las destrezas y sapiencias que afirman las labores del empleado, en beneficio de afianzar las metas de la institución a la que pertenece.

Describe (Caballero, 2017):

Todo lo que compone el desempeño profesional en el ser humano como aptitudes competitivas logradas, como es un proceso, sapiencias, destrezas, vivencias, emociones, cualidades, estimulación, particularidades propias y valores que apoyan a lograr los efectos que se desean, en vinculación con los requerimientos productivos, técnicos, y de prestaciones de la institución.

(Chiavenato, 2011) Señaló que:

La empresa no debe implementar la evaluación docente, sin antes tener en cuenta las metas y propósitos que la empresa desea puntualizar e informar para que este tenga un mayor impacto en la finalidad del desempeño laboral. Lo principal antes de efectuar es dar a conocer el porqué es importante y necesario para luego borrar cualquier resistencia al cambio. (pág. 78)

Según (Arriagada, 2002), los éxitos individuales o colectivos internos de una empresa están ligados como el desempeño, y al mismo propósito para cumplir las metas y objetivos de la empresa. Por lo que, los éxitos de una empresa tienen un gran impacto en el desempeño de sus empleados.

#### 1.4. Formulación del problema

¿Cómo una estrategia mejorará el ambiente institucional para influir en el buen desenvolvimiento de los docentes de la Universidad de Guayaquil?

#### 1.5. Justificación del estudio

##### **Teórica**

La propuesta investigativa tiene su justificación fundamentada con la Teoría de la Administración de Talento Humano de Idalberto Chiavenato, quien expresa que el institucional es un mecanismo muy significativo para la producción de la organización y de este depende el éxito de ella.

##### **Metodología**

El trabajo será basado en una investigación por medio de análisis estadísticos que de acuerdo a los resultados serán aplicados para mejorar el clima organizacional; para la recopilación de información se va a utilizar métodos cuantitativos que sirven para establecer el nivel de servicio, los cuales nos ayudarán a ver la incidencia que tiene con el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Carrera de Ingeniería en Sistemas Administrativos Computarizados.

##### **Práctica**

Como finalidad del trabajo investigativo, este tiene resultados que van a generar cambios positivos y mejoras en el clima organizacional de la Carrera de Ingeniería en Sistemas Administrativos Computarizados de la Facultad de Ciencias Administrativas.

## 1.6. Hipótesis

Según (Arias, 2012) afirma: “En una prueba de investigación tenemos un conjunto de suposiciones relacionadas entre sí que son las llamadas hipótesis” (pág. 109).

Con base a la definición de hipótesis, la hipótesis para la investigación es la siguiente:

### **Hipótesis general:**

H<sub>1</sub>: La estrategia para mejorar el ambiente institucional se depende positivamente con el cometido de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018.

Hipótesis nula:

H<sub>0</sub>: La estrategia para mejorar el ambiente institucional no se concierne positivamente con el desenvolvimiento de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018.

### **Hipótesis específicas:**

- El nivel de la estrategia para optimizar el ambiente institucional de la Universidad de Guayaquil 2018
- El nivel del desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018
- Existe relación significativa entre la dimensión comunicación de la variable estrategia para mejorar el ambiente institucional en el desempeño de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018
- Existe relación característica entre la extensión motivación de la variable estrategia para mejorar el ambiente institucional en el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018
- Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento de la variable estrategia para mejorar el ambiente organizacional en el desempeño de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018

## 1.7. Objetivos

### **Objetivo general**

Diseñar una estrategia para mejorar el ambiente organizacional y su influencia en el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018

### **Objetivos específicos**

- Determinar la relación que existe entre la estrategia para mejorar el ambiente organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018.
- Identificar el nivel de la estrategia para mejorar el ambiente organizacional de la Universidad de Guayaquil
- Identificar el nivel del desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil
- Determinar la relación de la dimensión comunicación de estrategia de ambiente organizacional y su influencia con el desenvolvimiento de los catedráticos.
- Determinar la relación de la dimensión motivación de estrategia de ambiente organizacional y su influencia con el desenvolvimiento de los catedráticos.
- Determinar la relación de la dimensión reconocimiento de estrategia de ambiente organizacional y su influencia con el desenvolvimiento de los catedráticos.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

Lo señalado por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) el punto de vista cuantitativo se basa en obras transcendentales de investigación en algunos campos. La investigación cuantitativa supone y tiene que ser objetivo la cuantificación de la información encontrada y contrastada, con el método deductivo; aquí se incluye el análisis estadístico con lo que se aprueba o rechaza una hipótesis planteada. Este tipo de estudio se encuentra en las ciencias sociales y naturales con lo que se hace este tipo de investigaciones para luego generalizarla (Bryman, 2004:19).

Se habla de análisis cualitativo como proceso dinámico y creativo que sirve para extraer conocimientos, basado en lo expuesto por Max Weber, considerando que estos datos cualitativos pueden venir de diferentes fuentes. La investigación es inductiva, porque genera inquietudes y/o interrogantes” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En contraste con la investigación cualitativa que comienza de una interrogativa planteada en relación con la práctica que se manejará, en cambio la indagación cuantitativa, es fundamenta en una hipótesis. Este punto de vista persigue indagar que encierra la diversidad comprometida (Creswell, 2003: 129). Se considera que varía su contexto perseverantemente, y que la persona que realiza el estudio tendrá respuestas subjetivas. (Bryman, 2004:20). En cambio, la investigación cualitativa, basa su investigación y la efectúa con todas técnicas que abarca la observación, entrevistas, documentos, etc.

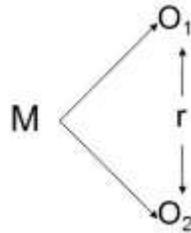
Hace algunos años, varios estudios han tomado un método “mixto”, que involucra las dos investigaciones, concluyendo que se pueden obtener respuestas más veraces con los dos métodos. Este punto de vista aún es controversial, ya que su desarrollo ha sido significativo a través del tiempo. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Según (Arias, 2012) nos dice que: “las variables cuantitativas expresan números y las cualitativas refieren a cualidades no cuantificables numéricamente pero que podría ser asignado un valor referencial para su evaluación” (pág. 58).

Basado en estos conceptos el presente esquema de indagación es descriptiva-correlacional ya que evalúa la correspondencia que existe en las dos variables, para explicar cómo se

comporta una variable en función de la otra; al mismo tiempo combina el enfoque, por ello es mixta (cualitativa policotómica y cuantitativa discreta). Y propositiva ya que plantea soluciones que puedan colaborar a resolver problemas o mejoras por una situación dada.

El esquema descriptivo-correlacional se presenta a continuación:



En el que:

M: Muestra

O1: Variable 1= Estrategia de clima institucional

r: Correspondencia entre las variables de estudio

O2: Inconstante 2= Desempeño de los docentes

## 2.2. Identificación de variables

### Variable 1: Estrategia de clima organizacional (Independiente)

La presente exploración está basada en una variable independiente estrategia de clima organizacional fue medida con las dimensiones comunicación, motivación y reconocimiento, las cuales fueron analizadas para la mejora de la estrategia de clima organizacional de los catedráticos de la universidad de Guayaquil.

### Variable 2: Desempeño de los docentes (Dependiente)

La presente exploración está basada en una variable dependiente desenvolvimiento de los catedráticos, fue dispuesta con las dimensiones responsabilidad y competencia, para mejorar su desempeño y conseguir mejores resultados importantes para la Institución.

## Operacionalización de las variables

Hernández (2010) representa a la Operacionalización relacional, como “la transformación soporte de una variable para que coincidan las correlaciones, que admiten estudiar su conducta en la habilidad”

### Operacionalización Variable 1: Estrategia de Clima Organizacional (Independiente)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
<b>Estrategia de clima organizacional</b>	Comunicación	Relación interpersonal	Cuestionarios	Nunca – Casi Nunca – A veces – Casi Siempre - Siempre
		Canales de comunicación		
	Identificación con la facultad			
	Ambiente de trabajo			
Motivación	Reconocimiento del trabajo efectuado			
	Capacitación constante del personal			
Reconocimiento	Apoyo de superiores			
	Compromiso			
	Cooperación			
	Relaciones académicas			
		Estabilidad		
		Pertenencia		
		Iniciativa e integrador		

## Operacionalización Variable 2: Ejercicio educativo (Dependiente)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
<b>Desempeño docente</b>	Responsabilidad	Objetivos programados	Cuestionarios	Nunca – Casi Nunca – A veces – Casi Siempre - Siempre
		Metas programadas		
		Participación		
		Actúa con ética profesional		
		Respeto los derechos de los demás		
		Promueve valores entre compañeros		
		Puntualidad		
	Competencias	Capacidades		
		Conocimientos		
		Actitudes		
		Habilidades		
		Destrezas		
		Recursos aplicados		
		Capacidad como investigador		
Trabajo en equipo				

### 2.3. Población y muestra

#### **Población**

En esta investigación se toma a la facultad de ciencias administrativas que consta con 380 docentes, subdividido por siete carreras.

Según (Arias, 2012). “La población objeto de estudio es un grupo de individuos con características similares que le permite ser seleccionado como muestra y serán prolongables los desenlaces del estudio. Ésta queda limitada por la problemática y los objetivos de la investigación”. (pág. 81)

#### **Muestra**

Según (Arias, 2012). “La muestra es un fragmento de la población, finito y característico a través de ella se puede extrapolar los resultados a toda la población”. (pág. 83).

De acuerdo a lo antes señalado la muestra de esta investigación se toma una de las siete carreras que tiene la Facultad de Ciencias Administrativas. La cual es la Carrera de Ingeniería en Sistemas Administrativos Computarizados que está conformada por 35 docentes en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

## 2.4. Técnicas de recolección

### **Técnica**

Los autores (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), expresan:

Esta habilidad se sustenta en interrogaciones, a un grupo cuantioso de individuos, manejando preguntas que se efectúan de manera telefónica, personal o por correo electrónico, estas preguntas facultan investigar las peculiaridades, opiniones, costumbres, gustos, hábitos, modos, calidad de vida, conocimientos, situación ocupacional, cultural, entre otros, en un grupo seleccionado de una sociedad. (pág. 16)

La habilidad en recaudación de datos utilizada en esta indagación en base a una encuesta y la observación la cual nos permite obtener información para luego ser tabulada con tablas y gráficos pastel.

### **Instrumentos**

Para la investigación como herramientas de medida se emplea preguntas para los elementos de estudio.

Para la variable 1 estrategia de clima organizacional (independiente) se realiza una encuesta que contiene 15 preguntas mediante la cual nos podemos dar cuenta cómo interviene el ambiente institucional en los catedráticos de la carrera de Ingeniería en Sistemas Administrativos Computarizados.

Para la variable 2 desempeño de los docentes (dependiente) se realiza una evaluación para medir la eficacia y la eficiencia, los resultados nos demuestran el nivel de desempeño de cada docente con las actividades establecidas.

Tarjeta práctica de la herramienta

Calificativo: Encuesta sobre clima organizacional y desempeño docente

Autora: Carmen Jazmin Washbrum Duque

Año: 2018

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Establecer la correspondencia entre estrategia para mejorar el ambiente institucional y desenvolvimiento de los catedráticos dentro de la carrera de Ingeniería en Sistemas Administrativos Computarizados de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Administración: Individual

Tiempo: Aproximadamente 15 minutos.

Trascendencia: Ésta escala determinará la correspondencia entre estrategia de ambiente institucional y desenvolvimiento de los docentes dentro de la carrera de Ingeniería en Sistemas Administrativos Computarizados de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Estructura: La escala tiene alternativas de respuesta con opción múltiple, que también se lo conocer como escala de Likert. Consta de 9 ítems para clima organizacional y 6 ítems para desempeño de los docentes, dando un total de 15 ítems en todo el cuestionario.

Variable I: Estrategia de clima organizacional, estuvo conformada por tres dimensiones:

Comunicación (3 ítems)

Motivación (3 ítems)

Reconocimiento (3 ítems)

La variable I constó de un total de 9 ítems.

Variable II: Estrategia de clima organizacional, estuvo conformada por dos dimensiones:

Responsabilidad (3 ítems)

Competencia (3 ítems)

La variable II constó de un total de 6 ítems.

Las disyuntivas de las 15 anexiones de las dos variables tuvieron la siguiente valoración:

Nunca:1                      Casi Nunca:2                      A veces:3                      Casi siempre:4                      Siempre:5

## 2.5. Validación y confiabilidad del instrumento

### **Validación**

La herramienta que se utilizó en esta investigación sobre Estrategia para mejorar el ambiente institucional y su influencia en el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018, fue validado por expertos ajenos a la investigación. Los cuales son directivos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Tabla 1 Expertos validadores del instrumento

#### ***Expertos validadores del instrumento***

<i>Ing. Carlos Bazurto Hidalgo, MAE</i>
<i>Ing. Alex Duque Yépez, MsC</i>
<i>Eco. Galo Apolo Loayza, MAE</i>

### Confiabilidad de la herramienta

La confiabilidad de la herramienta se realizó a través del instrumento que constituyó 15 elementos, para lo cual se utilizó el Alpha de Cronbach; las respuestas del cuestionario se realizaron en escala polinómica (más de dos respuestas) y dio como resultado:

Tabla 2 Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N° de compendios
,962	15

Fuente: Datos investigativos

La Tabla 2 da un resultado de 96.20% de confiabilidad, lo que demuestra que la confianza es aceptable para las dos variables.

Tabla 3 Niveles de confiabilidad

Niveles de confianza

Valores	Nivel
Por debajo de 0.60	Inadmisible
De 0.60 a 0.65	Indeseable
De 0.65 a 0.70	Mínimamente admisible
De 0.70 a 0.80	Razonable
De 0.80 a 0.90	Buena
De 0.90 a 1	Muy buena

Fuente: tomada De Vellis (2006, pág. 8)

Tabla 4 Niveles de confiabilidad de Estrategia de ambiente institucional

Niveles de Confidencialidad de Estrategia de clima organizacional

Alfa de Crombach	N° de compendios
,932	9

Fuente: Datos investigativos

Comentario: En la variable estrategia de clima organizacional preexiste un 93.20% de nivel de seguridad, por la semejanza en la contestación de los docentes (Nivel de confiabilidad muy bueno).

Tabla 5 Niveles de Confiabilidad de desenvolvimiento de los catedráticos

Niveles de Seguridad de desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	6

Fuente: Datos investigativos

Comentario: En la variable estrategia de clima organizacional coexiste un 91.7% de nivel de seguridad, por la semejanza en la respuesta de los docentes (Nivel de confiabilidad muy bueno).

## 2.6. Método de observaciones de datos

Los resultados obtenidos fueron calculados manejando el instrumento SPSS Statistics Versión 22.00.00, donde se gestionaron los datos recabados para en seguida con la fórmula del Alfa Cronbach verificar la seguridad de los datos, estos resultados dieron como consecuencia que los datos recabados fueron confiables. Anterior al cálculo se requirió de directivos de la facultad aprobar todas las preguntas, por lo que, con los resultados de los directivos, nos dieron la aceptación de tener una herramienta aprobado en la ejecución de la actual investigación.

En la investigación se elaboró tablas de frecuencia, gráficos y porcentajes. Se estableció relación entre dos variables mediante el coeficiente de Pearson y la significancia bilateral, tomando en cuenta la siguiente tabla:

<b>r</b>	<b>Interpretación</b>
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Fuente: UCV (2014) Guía de aprendizaje de métodos estadísticos.

## 2.7. Aspectos éticos

La investigación realizada ha respetado y cumplido, todos los procedimientos normativos que posee la Universidad César Vallejo en lo referente a investigaciones de tipo cuantitativas, con el criterio respetado de cada uno de los autores consultados.

Se logró recopilar la información una vez que se consiguieron las aprobaciones por parte de las autoridades de turno en la Universidad de Guayaquil. Todo el grupo de docentes tuvo la predisposición a participar en todo instante consiguiendo la aprobación del 100% de los docentes que fueron encuestados ya que se les explico los lineamientos de la investigación y su fin, por lo que no se obstruyó y se concluyó por carácter correcto y dejar en anónimo a los docentes encuestados y se efectuó con las normas APA en lo referente a citas y autores en el componente teórico de la investigación.

### III. RESULTADOS

#### Descripción de los resultados

Tabla 6 Nivel de los datos de la variable independiente estrategia de clima organizacional

Nivel de las identificaciones de la variable independiente estrategia de clima organizacional de la Universidad de Guayaquil 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	12	34,29%
Regular	19	54,29%
Malo	4	11,43%
Total	35	100%

Fuente: Datos investigativos

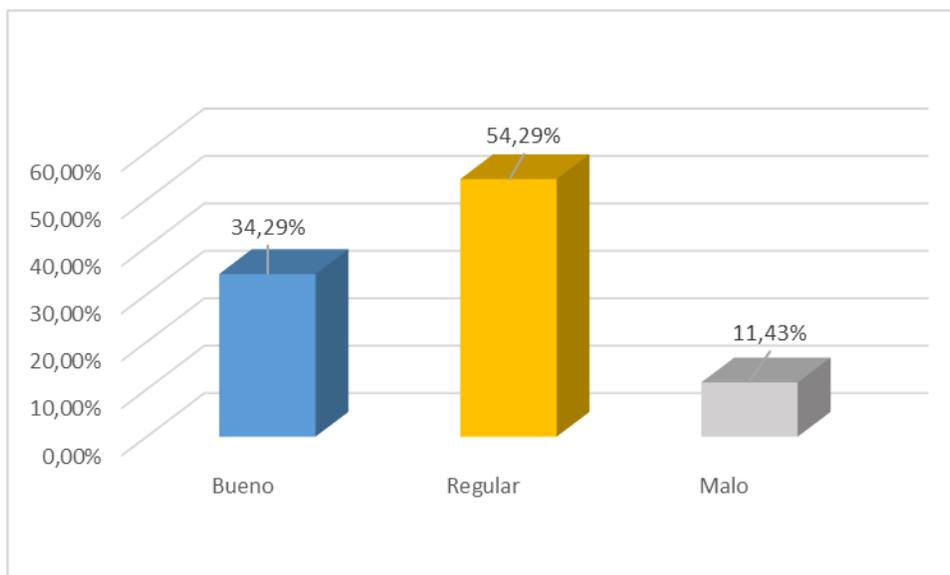


Figura 1. Datos según variable estrategia de clima organizacional

Interpretación:

La siguiente información nos demuestra en la Tabla N°6 y la Figura N° 1, en relación al horizonte de destreza para optimizar el clima organizacional de la Universidad de Guayaquil 2018, el 54.29% de los docentes divisan un nivel habitual, el 34.29% observan un nivel bueno y el 11.43% divisan un nivel malo.

Tabla 7 Nivel de los datos de la variable dependiente desempeño docente

Nivel de las identificaciones de la variable dependiente cometido docente de la Universidad de Guayaquil 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	10	28,57%
Regular	21	60,00%
Malo	4	11,43%
Total	35	100%

Fuente: Datos investigativos

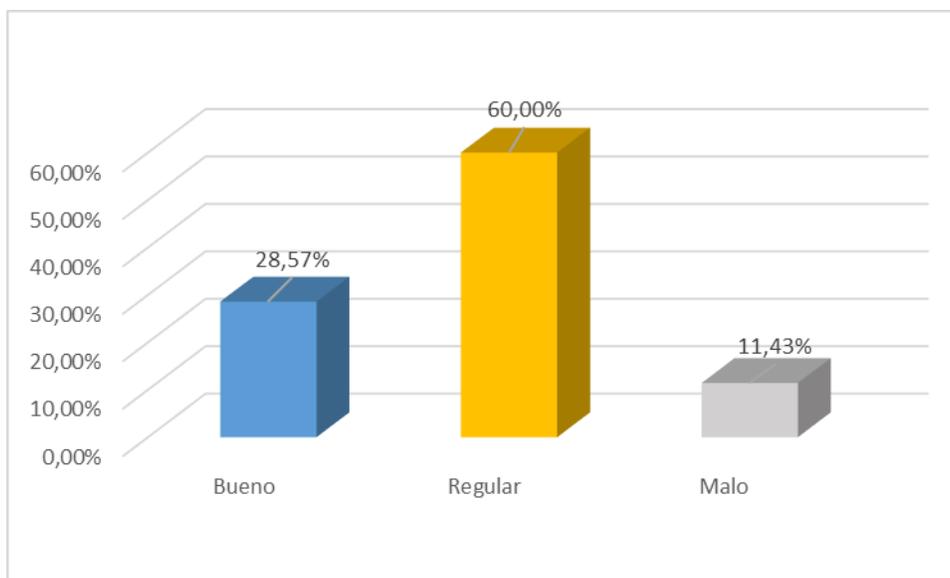


Figura 2. Datos según variable desempeño docente

Interpretación:

La siguiente información nos demuestra en la Tabla N°7 y el Figura N°2, en relación al nivel del desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil, el 60.00% de los docentes perciben un nivel regular, el 28.57% perciben un nivel bueno y el 11.43% perciben un nivel malo.

Determinar la relación de la dimensión comunicación de estrategia de clima organizacional y su influencia con el desenvolvimiento de los catedráticos.

Tabla 8 Niveles de datos según la extensión comunicación y la variable desenvolvimiento de los catedráticos

Niveles de datos según la extensión comunicación y la variable desempeño de los docentes

		Desempeño de los docentes			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Comunicación	Bueno	Recuento	10	5	0	15
		% del total	28,57%	14,29%	0,00%	42,86%
	Regular	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0,00%	28,57%	0,00%	28,57%
	Malo	Recuento	0	6	4	10
		% del total	0,00%	17,14%	11,43%	28,57%
Total		Recuento	10	21	4	35
		% del total	28,57%	60,00%	11,43%	100,00%

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación:

En la Tabla N° 8, se muestra las derivaciones del factor comunicación de estrategia del clima organizacional y su influencia con el desempeño de los docentes en de la Universidad de Guayaquil, se observa que el valor más relevante es que él 28.57% de los catedráticos perciben un nivel bueno en la comunicación y a la vez el 28.57% de los docentes se encuentran en nivel regular.

Establecer la correspondencia del factor motivación de estrategia de clima organizacional y su influencia con el desenvolvimiento de los catedráticos.

Tabla 9 Niveles de datos según la dimensión motivación y la variable desempeño de los docentes

Niveles de datos según la dimensión motivación y la variable desenvolvimiento de los catedráticos

		Desempeño de los docentes			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Motivación	Bueno	Recuento	9	3	0	12
		% del total	25,71%	8,57%	0,00%	34,29%
	Regular	Recuento	1	18	0	19
		% del total	2,86%	51,43%	0,00%	54,29%
	Malo	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,00%	0,00%	11,43%	11,43%
Total		Recuento	10	21	4	35
		% del total	28,57%	60,00%	11,43%	100,00%

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación:

En la Tabla N° 9, se ejemplifica los resultados de la dimensión motivación de estrategia del clima organizacional y su influencia con el desempeño de los catedráticos en de la Universidad de Guayaquil, se determina que el importe más notable es que él 54.29% de los catedráticos perciben un nivel regular en la motivación y a la vez el 54.29% de los catedráticos se encuentran en nivel regular de desempeño.

Establecer la correspondencia del factor reconocimiento de estrategia de clima organizacional y su influencia con el desenvolvimiento de los catedráticos.

Tabla 10 Niveles de datos según la dimensión reconocimiento y la variable desenvolvimiento de los catedráticos

Niveles de datos según la dimensión reconocimiento y la variable desenvolvimiento de los catedráticos

		Desempeño de los docentes			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Reconocimiento	Bueno	Recuento	4	0	0	4
		% del total	11,43%	0,00%	0,00%	11,43%
	Regular	Recuento	6	19	0	25
		% del total	17,14%	54,29%	0,00%	71,43%
	Malo	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,00%	5,71%	11,43%	17,14%
Total		Recuento	10	21	4	35
		% del total	28,57%	60,00%	11,43%	100,00%

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación:

La Tabla N° 10, se muestran los resultados del factor reconocimiento de estrategia del clima organizacional y su influencia con el desenvolvimiento de los catedráticos en de la Universidad de Guayaquil, se define que el valor notable 54.29% de los docentes perciben un nivel regular en el reconocimiento y a la vez el 54.29% de los docentes se encuentran en nivel regular de desempeño.

Establecer la correspondencia que existe entre la estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018

Tabla 11 Niveles de datos según la variable estrategia de clima organizacional y la variable desempeño de los docentes

Niveles de datos según la variable estrategia de clima organizacional y la variable desenvolvimiento de los catedráticos

			Desempeño de los docentes			Total
			Bueno	Regular	Malo	
Estrategias de clima organizacional	Bueno	Recuento	10	2	0	12
		% del total	28,57%	5,71%	0,00%	34,29%
	Regular	Recuento	0	19	0	19
		% del total	0,00%	54,29%	0,00%	54,29%
	Malo	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,00%	0,00%	11,43%	11,43%
Total	Recuento	10	21	4	35	
	% del total	28,57%	60,00%	11,43%	100,00%	

Fuente: Base de datos de la investigación

La Tabla N° 11, de estrategia del clima organizacional y su influencia con el desempeño de los docentes en de la Universidad de Guayaquil, se determina que el valor más notable es que él 54.29% de los catedráticos perciben un nivel regular el clima organizacional y a la vez el 54.29% de los catedráticos se encuentran en nivel regular de desempeño.

Contrastar la hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>1</sub>: La estrategia para mejorar el clima organizacional se relacionan positivamente con el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018.

H<sub>0</sub>: La estrategia para mejorar el clima organizacional no se relacionan positivamente con el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018.

Tabla 12 Prueba de correlación según Pearson entre estrategia de clima organizacional y el desempeño docente de los docentes

Prueba de correlación según Pearson entre estrategia de clima organizacional y el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018

#### Correlaciones

		Estrategia de clima organizacional	Desenvolvimiento catedrático
Estrategia de clima organizacional	Correspondencia de Pearson	1	,985**
	Sig. (bilateralmente)		,000
	N	35	35
Desempeño docente	Correspondencia de Pearson	,985**	1
	Sig. (bilateralmente)	,000	
	N	35	35

\*\* . La correspondencia es explicativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla N°12 la estrategia de clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil; según el factor de Pearson y la significancia bilateralmente; determinándose datos significativamente de  $0.000 < 0.05$ , por lo que se refuta la hipótesis nula, en aquel momento, coexiste correspondencia efectiva con la táctica de clima organizacional en el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil. Según el coeficiente de Pearson la correspondencia es Muy Alta ( $r=0,985$ ).

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación de la variable estrategia para mejorar el clima organizacional en el desempeño docente de la Universidad de Guayaquil 2018

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación de la variable estrategia para mejorar el ambiente laboral y el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018

Tabla 13 Prueba de correlación según Pearson entre la comunicación y desempeño de los docentes

Prueba de correlación según Pearson entre la comunicación y desenvolvimiento de los catedráticos

#### Correlaciones

		Comunicación	Desempeño de los docentes
Comunicación	Correspondencia de Pearson	1	,977**
	Sig. (bilateralmente)		,000
	N	35	35
Desempeño de los docentes	Correlación de Pearson	,977**	1
	Sig. (bilateralmente)	,000	
	N	35	35

\*\* La correspondencia es explicativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla N°13 de la dimensión comunicación de la variable estrategia para mejorar el clima organizacional de los docentes de la Universidad de Guayaquil; mediante el factor de Pearson y la significancia de dos lados; determinándose que se tiene una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se refuta la hipótesis nula, en aquel momento concurre una correspondencia significativa con el factor comunicación de la variable estrategia. El coeficiente de Pearson muestra relación Muy Alta ( $r=0,977$ ).

## Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión motivación de la variable estrategia para mejorar el clima organizacional en el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión motivación de la variable estrategia para mejorar el clima organizacional en el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018

Según la Tabla 14 Prueba de correlación según Pearson entre la motivación y el desempeño docente

Prueba de correlación según Pearson entre la motivación y el desenvolvimiento de los catedráticos

### Correlaciones

		Motivación	Desempeño de los docentes
Motivación	Correlación de Pearson	1	,918**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Desempeño de los docentes	Correlación de Pearson	,918**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla N°14 del factor motivación de la variable estrategia para mejorar el clima organizacional de los docentes de la Universidad de Guayaquil; mediante el factor de Pearson y la significancia de dos lados; determinándose que se tiene una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se refuta la hipótesis nula, en aquel momento concurre una correspondencia significativa con el factor motivación de la variable estrategia. El coeficiente de Pearson muestra relación Muy Alta ( $r=0,918$ ).

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento de la variable estrategia para mejorar el clima organizacional en el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento de la variable estrategia para mejorar el clima organizacional en el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018

Tabla 15 Prueba de correlación según Pearson entre el reconocimiento y el desempeño docente

Prueba de correlación según Pearson entre el reconocimiento y el desenvolvimiento de los catedráticos

#### Correlaciones

		Reconocimiento	Desempeño de los docentes
Reconocimiento	Correlación de Pearson	1	,819**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Desempeño de los docentes	Correlación de Pearson	,819**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla N°15 de la dimensión reconocimiento de la variable estrategia para mejorar el ambiente laboral de los docentes de la Universidad de Guayaquil; mediante el factor de Pearson y la significancia de dos lados; determinándose que se tiene una significancia  $0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se refuta la hipótesis nula, en aquel momento concurre una correspondencia significativa con el factor motivación de la variable estrategia. El coeficiente de Pearson muestra relación Muy Alta ( $r=0,819$ ).

#### **IV. DISCUSIÓN**

De acuerdo con los resultados obtenidos para el primer objetivo específico, determinar el tipo de estrategia para mejorar el clima organizacional de la Universidad de Guayaquil 2018, se muestra en la tabla 6 que el 54.29% de los catedráticos califican en nivel regular de estrategia de clima organizacional, el 34.29% de los docentes califican en nivel bueno de estrategia de clima organizacional y el 11.43% de los encuestados cuestionan como nivel malo de estrategia de clima organizacional. Es decir, más de 50% de los catedráticos califican un nivel regular a la estrategia de clima organizacional. Esto significa que los docentes perciben clima organizacional que no cumple con sus niveles deseados, pero no es negativo. Por lo que no coinciden con los resultados hallados por (Gúzman, 2015), acerca del clima organizacional, pues ultima que el clima organizacional de los catedráticos es bajo.

De acuerdo con los resultados obtenidos para el segundo objetivo específico, determinar el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018, se muestra en la tabla 7 que el 60.00% de los docentes califican en nivel regular el nivel de desenvolvimiento de los catedráticos en la Universidad de Guayaquil, el 28.57% de los docentes califican en nivel bueno el desempeño docente y el 11.43% de los docentes califican en nivel malo el nivel de desempeño docente. Es decir, más de 50% de los docentes califican un nivel regular el nivel del desempeño. Esto significa que los docentes desempeñan de manera regular las actividades asignadas en la Universidad de Guayaquil. Por lo que no coinciden con los resultados hallados por (Gúzman, 2015), acerca del desempeño docente, pues concluye que el desenvolvimiento de los catedráticos es bajo.

De acuerdo con los resultados obtenidos para el tercer objetivo específico, establecer la relación de la dimensión comunicación de estrategia de clima organizacional y su influencia con el desenvolvimiento, se muestra en la tabla 8 que el valor relevante es 28.57% que lo califican en nivel buena a la dimensión comunicación, así mismo con el 28.57% los docentes califican un desempeño regular. Como se muestra en la tabla 13, es significativo al  $0.000 < 0.05$ , por lo que se contradice la hipótesis nula, entonces existe relación significativa con el factor comunicación de la variable estrategia para optimizar el clima organizacional. El coeficiente de Pearson muestra relación Muy Alta ( $r=0,977$ ).

De acuerdo con los resultados obtenidos para el cuarto objetivo específico, establecer la relación del factor motivación, se muestra en la tabla 9 que el valor relevante es 51.43% que los catedráticos consideran en nivel regular a la dimensión motivación, de igual manera con él 51.43% los docentes califican un desempeño regular. Como se muestra en la tabla 14, una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por lo que se refuta la hipótesis nula, mostrando respuesta significativa con el factor motivación de la variable estrategia para mejorar el ambiente laboral en el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil. Con el coeficiente de Pearson la relación es Muy Alta ( $r=0,918$ ).

De acuerdo con los resultados obtenidos para el quinto objetivo específico, establecer la relación del factor reconocimiento, se muestra en la tabla 10 que el valor relevante es 54.29% que los encuestados consideran en nivel regular a la dimensión reconocimiento, de igual manera con él 54.29% los docentes califican un reconocimiento regular. Como se muestra en la tabla 15 se tiene una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces existe relación significativa con el factor reconocimiento de la variable estrategia. Con el coeficiente de Pearson la relación es Muy Alta ( $r=0,819$ ).

De acuerdo con los resultados obtenidos para el objetivo general, establecer la correlación entre las estrategias para mejorar el ambiente laboral y desenvolvimiento de los catedráticos, se muestra en la tabla 11 que el valor 54.29% que los docentes califican en nivel regular la variable estrategia de clima organizacional, de igual manera con él 54.29% los docentes califican a la variable desempeño docente como regular. En la tabla 12 las variables tienen una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por lo que se refuta la hipótesis nula, entonces, existe relación positiva con la estrategia de clima organizacional en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil. Según el coeficiente de Pearson la relación es Muy Alta ( $r=0,985$ ). Por lo que los resultados hallados por (Gúzman, 2015), concluyen correlación directa entre clima organizacional y desenvolvimiento de los catedráticos, mientras el clima sea bueno el desenvolvimiento de los catedráticos será alto, esto para beneficio de ambas partes, tanto docentes como Institución.

## V. CONCLUSIONES

- Se concluye que el nivel de estrategia para mejorar el clima organizacional de la Universidad de Guayaquil 2018, es regular, determinado el 54.29% de los 35 docentes encuestados.
- Se finiquita que el nivel del desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018 es regular, calificado con el 60.00% de los 35 docentes encuestados.
- Se concluye que existe relación significativa (muy alta) entre la dimensión comunicación de la variable estrategia para mejorar el clima organizacional en el desenvolvimiento de los catedráticos de la Universidad de Guayaquil 2018, con una significancia de  $0.00 < 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y existe una correlación alta de 0.977.
- Existe correlación muy alta entre el factor motivación de la variable estrategia, con una significancia de  $0.00 < 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y existe una correlación alta de 0.918.
- Hay una relación significativamente muy alta entre factor reconocimiento de la variable estrategia, con una significancia de  $0.00 < 0.05$ , por lo que se refuta la hipótesis nula y existe una correlación alta de 0.819.
- Se determinó una relación muy alta entre la estrategia para optimizar el ambiente laboral y el desenvolvimiento de los catedráticos, con una significancia de  $0.00 < 0.05$ , por lo que se refuta la hipótesis nula y existe una correlación alta de 0.985.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Con lo descrito en las conclusiones se recomienda lo siguiente:

- Se sugiere a la dirección, para que el docente perciba un buen clima organizacional, el respeto un trato cordial son parte fundamental para crear un ambiente agradable, también integrarlo a todo tipo de actividad académica, pedagógica que sienta que es parte de la institución. Realizar adecuaciones en el lugar de trabajo, esto ayudara de forma significativa a mejorar el desempeño y dando origen al compromiso de realizar todas aquellas actividades asignadas de forma eficaz y eficiente.
- Se sugiere a la dirección, realizar reuniones mensuales, el fin es el dialogo entre los directivos y docentes, estas deben ser enfocadas en puntos específicos y claros que ayuden a resolver problemas, el feedback debe de explotarse al máximo para que este tipo de actividad sea provechosa.
- Se sugiere a la institución, otorgar capacitaciones continuas a nivel nacional e internacional.
- Se sugiere a la dirección, incentivar y motivar a los docentes en las disposiciones de ciertos requerimientos, esto fomentara el trabajo en equipo y la proactividad.
- Se sugiere a la dirección, incentivar, dar reconocimientos y certificados a todos los docentes que logren cumplir metas y objetivos, pues con esto se fomenta la proactividad el compromiso y un mayor rendimiento laboral.
- Se sugiere a la dirección, facilitar todos los recursos necesarios al docente investigador, esto incidirá de forma significativa en la producción científica del docente y de la institución.

## VII. PROPUESTA

La presente investigación propone una estrategia para mejorar el clima organizacional. En toda organización debe existir estrategias de clima organizacional ya que estas buscan el mejoramiento continuo del ambiente, por lo cual los docentes que trabajan en organizaciones con estrategias de clima tienen un mayor rendimiento en sus actividades cotidianas.

Según, Stoner, Freedman y Gilbert, (1996), puntualizan los procedimientos principales como:

Relación en que actúan en otras organizaciones y de las personas dentro de una organización. Planificación elaborada que pretenden establecer las empresas para innovar en la actualidad. Los niveles jerárquicos, planifican dentro de su organización apuntando a sistemas abiertos para cumplir la misión de la organización. (p.291)

Se propone realizar una estrategia de clima organizacional basada todas las dimensiones descritas en el presente trabajo investigativo. Esto se da gracias a la información recolectada durante toda la investigación.

La mayoría de los catedráticos califican como regular el ambiente laboral de la carrera de Ingeniería en Sistemas Administrativos Computarizados y ello influye en el desempeño docente.

### 7.1. Justificación

La comunicación, motivación y reconocimiento son factores muy importantes al momento de desarrollar un óptimo clima organizacional en la carrera de Ingeniería en Sistemas Administrativos Computarizados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

La universidad debe asegurar su sostenibilidad, por lo cual cada jefe debe garantizar un ambiente laboral positivo para sus docentes. Con ello se logra influenciar positivamente en el estado de ánimo del equipo, entonces también mejora el rendimiento y productividad de la carrera de Ingeniería en Sistemas Administrativos Computarizados.

Con el diseño de una estrategia de clima laboral los docentes tendrán un entorno productivo, diverso y con reconocimiento personal, los objetivos de esta estrategia son los siguientes:

- Todos los docentes deben estar comprometidos con la carrera
- Conocimiento de que la estrategia debe ser aplicada para todos
- Retroalimentación para la mejora continua

En cierta forma la motivación es diferente para cada uno de los docentes, unos pueden estar más motivados que otros, para Maslow (1943) define que “la motivación genera satisfacción de necesidades en el individuo” (pág. 27).

Todas las universidades deben desarrollar la motivación en sus docentes para que cada uno pueda satisfacer sus necesidades individuales y por ende las generales como una sola organización.

#### 7.2. Análisis de factibilidad

El diseño de la propuesta se fundamenta en los siguientes aspectos:

- ✓ Factibilidad política - institucional: docentes y jefes deben respetar los acuerdos, convenios y reglamentos internos u algún otro relacionado con el ámbito del proyecto.
- ✓ Factibilidad social: docentes y jefes están dispuestos a contribuir con el desarrollo y mejoras de la universidad.
- ✓ Factibilidad técnica - operativa: operación garantizada y disponibilidad de los recursos para el diseño de la propuesta, con la disponibilidad de la tecnología para satisfacer la propuesta.

## TALLER DE MOTIVACIÓN PARA DOCENTES

Objetivo: Reforzar la identificación docente con la universidad

CONTENIDO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA	TIEMPO
Conociendo el lugar de trabajo “Facultad de Ciencias Administrativas”: Misión, visión, directivos, reseña histórica.	<p>Reuniones efectivas de trabajo, con puntos a tratar como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaborar un mapa mental de la Institución: como podrías lograr transmitir más de lo que sabes y como te identificas con ella.</li> <li>-Conocer mi lugar de trabajo: Identificando los situaciones placenteras y gratas de actividades recreativas y académicas.</li> </ul>	<p>Bienvenida</p> <p>Presentación del facilitador a los participantes</p> <p>Dinámica: “Conociendo mi institución”</p> <p>Introducción al taller</p> <p>Desarrollo de la Temática</p> <p>Mesas de Trabajo</p> <p>Interacción</p>	2 horas

Fuente: Elaboración propia

Objetivo: Motivar a los docentes para que desenvuelvan actitudes positivas para trabajar en equipo

CONTENIDO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA	TIEMPO
Fortalecer habilidades y destrezas para mejoramiento de su actividad docente	<p>Precisar la diferencia entre motivación y persuasión.</p> <p>Exponer sus observaciones y/o experiencias.</p> <p>Destaquen sus sentimientos y vivencias.</p>	<p>Bienvenida</p> <p>Presentación del facilitador a los participantes</p> <p>Dinámica: “Conociéndome como docente”</p> <p>Desarrollo de la Temática</p> <p>Mesas de Trabajo</p> <p>Interacción</p> <p>Refrigerio</p>	2 horas

Fuente: Elaboración propia

Objetivo: Promover políticas y estrategias encaminadas a activar las relaciones interpersonales entre los docentes y su jefe inmediato

CONTENIDO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA	TIEMPO
Mapeo de los deseos y ley de atracción universal	<p>Elaborar una lista de nuestros sueños, para precisar el mapeo de los deseos.</p> <p>Investigar iconografías que representen nuestras aspiraciones y deseos.</p> <p>Estar al tanto sobre lo que puedes ser, hacer y tener, tus deseos anhelados para la vida y los instrumentos para llevarlo a cabo.</p>	<p>Bienvenida</p> <p>Presentación del facilitador a los participantes</p> <p>Dinámica: “Ley de la atracción”</p> <p>Introducción al taller</p> <p>Desarrollo de la Temática</p> <p>Mesas de Trabajo</p> <p>Interacción</p>	2 horas

Fuente: Elaboración propia

Objetivo: Orientar a los docentes al resultado de metas y objetivos para provecho de ellos y de la Institución.

CONTENIDO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA	TIEMPO
Identifica las herramientas de éxito como docente	<p>No preocuparse en el fracaso sino en el éxito</p> <p>Saber eres el mejor de lo que crees.</p> <p>Realízate al máximo.</p> <p>Por iniciativa propia sea un crítico constructivo para su vida.</p> <p>Emplear semanalmente dos horas con lectura profesional.</p> <p>Para poder dar más, invertir en mi educación.</p>	<p>Bienvenida</p> <p>Presentación del facilitador a los participantes</p> <p>Dinámica: “Planteamiento de objetivos”</p> <p>Introducción al taller</p> <p>Desarrollo de la Temática</p> <p>Mesas de Trabajo</p> <p>Interacción</p> <p>Cierre de taller</p> <p>Refrigerio</p>	2 horas

Fuente: Elaboración propia

Cuando la estrategia se encuentre en práctica se debe realizar un seguimiento y monitoreo del mismo para revisar que sus objetivos planteados estén siendo ejecutados en la Facultad de Ciencias Administrativas.

Presupuesto del taller

<b>Descripción</b>	<b>Unidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Total</b>
Salón		1		
Facilitador	Hora	8	\$ 20.00	\$100.00
Computadora	Unidad	1	\$ 500.00	\$500.00
Impresiones y copias	Unidad	50	\$ 0.03	\$ 1.50
Esferográficos	Unidad	20	\$ 0.75	\$15.00
Carpetas	Unidad	20	\$ 0.95	\$19.00
Lapiceros	Docena	20	\$ 0.60	\$12.00
Refrigerio	Unidad	45	\$ 5.00	\$225.00
<b>TOTAL</b>				<b>\$872.50</b>

## REFERENCIAS

- Aranda. (2014). *Diagnóstico del Clima Organizacional en la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal*. México: en la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Arriagada, R. (2002). *Diseño de un Sistema de Medición de Desempeño para Evaluar la Gestión Municipal: Una propuesta metodológica*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social ILPES. Dirección de Gestión del Desarrollo Local y Regional.
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Thomson-Paraninfo.
- Bradley, A. P. (2016). Talent management for universities. *Australian Universities Review*, 58 (1), 13-19.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Caballero, A. (2017). El clima organizacional y desempeño laboral en el área de recursos humanos del Grupo Carolina, Pueblo Libre 2017. Lima: Universidad César Vallejo.
- Cabrales Salazar, O., & Díaz, V. (2015). El trabajo docente Universitario ante los nuevos modelos de gestión. *Dimensión empresarial*, 13(2), 219-232.
- Chiavenato, I. (2000). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*. México: MCGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos Humanos*. México D.F.: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Coronado, M. (2014). Diagnóstico del Clima Organizacional del Departamento delegacional de personal del IMSS en Nuevo León. *Tesis de Magister en Psicología Laboral y Organizacional*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León México.

- Díaz, A. (2015). *La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores Mexicanos*. México: en la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Fernández , B. (2013). Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas. *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>
- Goncalves, A. (2000). Dimensiones del clima organizacional. *Sociedad Latinoamericana para la Calidad*. Obtenido de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Guzmán, B. (2015). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS I.S.T.P. TRUJILLO Y FLORENCIA DE MORA. Trujillo.
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio , P. (2014). *Metodología de la investigación* . México : McGraw-Hill.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (Vol. Séptima). México D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Koys, D., & Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44(3), 265-385.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional* (1 ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Medina Montesdeoca, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Quito, Ecuador.
- Prado, C. (2015). *RELACION ENTRE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE TRUJILLO*. Trujillo, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO, ESCUELA DE POSTGRADO.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pretince Hall.

Vara Horna , A. A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Manual Electrónico. Obtenido de [www.aristidesvara.net](http://www.aristidesvara.net)

## ANEXOS

### Anexo 1 Ficha técnica del cuestionario para docentes INSTRUMENTOS

#### FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Nombre del instrumento:	Encuesta sobre clima organizacional y desempeño docente	
Autor:	Carmen Jazmin Washbrum Duque	
Año:	2018	
Descripción:		
Tipo de instrumento:	Cuestionario	
Duración:	15 minutos	
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre la estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018	
Numero de ítems:	15 preguntas	
Aplicación:	Directa	
Escala:	Likert	
Niveles:	Valor	Rango
	Malo 1	15-32
	Regular 2	33-54
	Bueno 3	55-75
Escala de medición:	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	

## Anexo 2 Encuesta de clima organizacional y desempeño docente



### ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución, para el cual necesitamos de su colaboración, respondiendo no como debería ser, sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcará su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN: Comunicación</b>						
01	¿Su jefe inmediato mantiene una comunicación, cordial, constante y fluida con todos los docentes?					
02	¿Existe una retroalimentación al docente de manera oportuna por parte de la Institución con respecto a su desempeño laboral?					
03	¿Al inicio del ciclo sus superiores establecen sus objetivos y metas que se deben cumplir en el ciclo académico?					
<b>DIMENSIÓN: Motivación</b>						
04	¿Usted está suficientemente motivado para realizar innovaciones orientadas a mejorar la práctica docente?					
05	¿Los directivos de la Institución tienen la capacidad de					

	ayudar, motivar y dirigir proyectos de desarrollo personal de los docentes?					
06	¿La dirección manifiesta sus objetivos establecidos creándose una meta común de misión e identidad entre sus miembros?					
	<b>DIMENSIÓN: Reconocimiento</b>					
07	¿Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria de los docentes de mi departamento para ser promovidos?					
08	Cuando existen concursos de méritos y oposición ¿se da prioridad a la participación interna?					
09	¿Existe reconocimiento de la dirección para los docentes por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la Institución?					
	<b>DIMENSIÓN: Responsabilidad</b>					
10	¿Usted cumple con todas las actividades encomendadas dentro los plazos establecidos?					
11	¿Usted se siente parte importante de la Institución?					
12	¿Usted aporta en el proceso de planificación en el área de trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN: Competencia</b>					
13	¿En la Institución los directivos y docentes trabajan con espíritu de equipo?					
14	¿Si hay un nuevo plan estratégico estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios?					
15	¿Usted se siente comprometido a presentar propuestas y sugerencias para incrementar la producción científica en la Institución?					

### Anexo 3 Validez de los instrumentos



#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Ernesto Hualco ..... con DNI N° 0919232616. Magister en Administración de Empresas con Mención en Logística y Transporte. N° ANR: 1006-07-104573, de profesión Ing. Sistemas Administrativos Comp. desempeñándome actualmente como DOCENTE en LA UNIVERSIDAD DE ECUADOR.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para Jóvenes Universitarios de la UCV-Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					/
2. Objetividad					/
3. Actualidad					/
4. Organización					/
5. Suficiencia					/
6. Intencionalidad					/
7. Consistencia					/
8. Coherencia					/
9. Metodología					/

Cuestionario Para Jóvenes Universitarios de la UCV-Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					/
2. Objetividad					/
3. Actualidad					/
4. Organización					/
5. Suficiencia					/
6. Intencionalidad					/
7. Consistencia					/
8. Coherencia					/
9. Metodología					/

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los 4 días del mes de enero del Dos mil Diecinueve.



Mgr. : CARLOS Bazurto Hidalgo.  
 DNI : 0919282616  
 Especialidad :  
 E-mail : carlos.bazurbth@ug.edu.ec

**“ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL 2018”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					/
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					/
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					/
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					/
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					/





### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Alex Alberto Duran Vega con DNI N° 290790717 Magister  
en Educación Superior  
N° ANR 100-19-2603705 de profesión Ingeniero Comercial  
desempeñándome actualmente como Docente  
en Universidad de Cajamarca

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para Jóvenes Universitarios de la UCV-Plura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					/
2. Objetividad					/
3. Actualidad					/
4. Organización					/
5. Suficiencia					/
6. Intencionalidad					/
7. Consistencia					/
8. Coherencia					/
9. Metodología					/

Cuestionario Para Jóvenes Universitarios de la UCV-Plura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					/
2. Objetividad					/
3. Actualidad					/
4. Organización					/
5. Suficiencia					/
6. Intencionalidad					/
7. Consistencia					/
8. Coherencia					/
9. Metodología					/

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los 4 días del mes de enero del Dos mil Diecinueve.

*Alex*

Mgr. : Alex Duque López  
 DNI : 090790317  
 Especialidad :  
 E-mail : alex.duque@ug.edu.ec

**"ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL 2018"**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										/
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										/
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										/
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										/
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										/





### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Galo Apolo Loayza con DNI N° 0701065971, Magister en Administración de Empresas, N° ANR 1041-2007-0012 de profesión Economista desempeñándome actualmente como Docente en La Universidad de Chiclaya.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

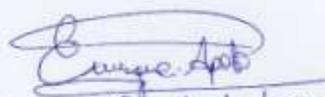
Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para Jóvenes Universitarios de la UCV-Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					/
2. Objetividad					/
3. Actualidad					/
4. Organización					/
5. Suficiencia					/
6. Intencionalidad					/
7. Consistencia					/
8. Coherencia					/
9. Metodología					/

Cuestionario Para Jóvenes Universitarios de la UCV-Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					/
2. Objetividad					/
3. Actualidad					/
4. Organización					/
5. Suficiencia					/
6. Intencionalidad					/
7. Consistencia					/
8. Coherencia					/
9. Metodología					/

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los 4 días del mes de enero del Dos mil Diecinueve.



Mgr. : Gerardo Apolo Leayza  
DNI : 0701065931  
Especialidad :  
E-mail : gapol@ug.edu.pe

**"ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL 2018"**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	25	31	36	41	46	51	56	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																							✓			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																							✓			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																							✓			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																							✓			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																							✓			



## Anexo 4 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
Título: ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL 2018								
Autor: BR. CARMEN JAZMIN WASHBRUM DUQUE								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA	
<p>¿De qué manera la estrategia contribuirá a la mejora del clima organizacional para influir en el buen desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil?</p>	<p>Objetivo General: Implementar la estrategia que se aplicará para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018.</p> <p>Objetivos Específicos: - OE1 Determinar la relación que existe entre la estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018. - OE2 Identificar el nivel de la estrategia para mejorar el clima organizacional de la Universidad de Guayaquil - OE3 Identificar el nivel del desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil - OE4 Determinar la relación de la dimensión comunicación de estrategia de clima organizacional y su influencia con el desempeño de los docentes. - OE5 Determinar la relación de la dimensión motivación de estrategia de clima organizacional y su influencia con el desempeño de los docentes. - OE6 Determinar la relación de la dimensión reconocimiento de estrategia de clima organizacional y su influencia con el desempeño de los docentes.</p>	<p>Hipótesis General: H1: La estrategia que se aplicará para mejorar el clima organizacional se relacionan positivamente con el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018. Hipótesis nula: Ho: La estrategia que se aplicará para mejorar el clima organizacional no se relacionan positivamente con el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas: - HE1 El nivel de la estrategia para mejorar el clima organizacional de la Universidad de Guayaquil 2018. - HE2 El nivel del desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018. - HE3 Existe relación significativa entre la dimensión comunicación de la variable estrategia para mejorar el clima organizacional en el desempeño docente de la Universidad de Guayaquil 2018. - HE4 Existe relación significativa entre la dimensión motivación de la variable estrategia para mejorar el clima organizacional en el desempeño docente de la Universidad de Guayaquil 2018. - HE5 Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento de la variable estrategia para mejorar el clima organizacional en el desempeño docente de la Universidad de Guayaquil 2018.</p>	<p>V1: Estrategias de Clima Organizacional</p>	Comunicación	- Relación interpersonal - Canales de comunicación - Identificación con la facultad	1,2,3	<p>- Nunca (1) - Casi Nunca (2) - A veces (3) - Casi Siempre (4) - Siempre (5)</p>	
				Motivación	- Ambiente de trabajo - Reconocimiento del trabajo efectuado - Capacitación constante del personal - Apoyo de superiores - Compromiso	4,5,6		
				Reconocimiento	- Cooperación - Relaciones académicas - Estabilidad - Pertenencia - Iniciativa e integrador	7,8,9		
				<p>V2: Desempeño docente</p>	Responsabilidad	- Objetivos programados - Metas programadas - Participación - Actúa con ética profesional - Respeto los derechos de los demás - Promueve valores entre compañeros - Puntualidad		10,11,12
					Competencias	- Capacidades - Conocimientos - Actitudes - Habilidades - Destrezas - Recursos aplicados - Capacidad como investigador - Trabajo en equipo		13,14,15

## Anexo 5 Confiabilidad del instrumento

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,962	,962	15

### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
¿Su jefe inmediato mantiene una comunicación, cordial, constante y fluida con todos los docentes?	3,43	1,195	35
¿Existe una retroalimentación al docente de manera oportuna por parte de la institución con respecto a su desempeño laboral?	2,86	,944	35
¿Al inicio del ciclo sus superiores establecen sus objetivos y metas que se deben cumplir en el ciclo académico?	3,43	1,357	35
¿Usted está suficientemente motivado para realizar innovaciones orientadas a mejorar la práctica docente?	3,80	,901	35
¿Los directivos de la institución tienen la capacidad de ayudar, motivar y dirigir proyectos de desarrollo personal de los docentes?	3,20	1,023	35
¿La dirección manifiesta sus objetivos establecidos creándose una meta común de misión e identidad entre sus miembros?	3,23	,877	35
¿Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria de los docentes de mi departamento para ser promovidos?	3,09	,853	35

¿Cuándo existen concursos de méritos y oposición se da prioridad a la participación interna?	2,66	,802	35
¿Existe reconocimiento de la dirección para los docentes por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución?	3,20	,994	35
¿Usted cumple con todas las actividades encomendadas dentro los plazos establecidos?	3,14	1,141	35
¿Usted se sienten parte importante de la Institución?	3,80	,901	35
¿Usted aporta en el proceso de planificación en el área de trabajo?	3,23	,877	35
¿En la institución los directivos y docentes trabajan con espíritu de equipo?	3,09	,853	35
¿Si hay un nuevo plan estratégico estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios?	3,43	1,195	35
¿Usted se siente comprometido a presentar propuestas y sugerencias para incrementar la producción científica en la institución?	2,86	,944	35

**Correlación entre elementos entre elementos**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
¿Su jefe inmediato mantiene una comunicación, cordial, constante y fluida con todos los docentes?	1,000	,812	,827	,683	,697	,689	,684	,618	,619	,730	,683	,689	,684	1,000	,812
¿Existe una retroalimentación al docente de manera oportuna por parte de la institución con respecto a su desempeño laboral?	,812	1,000	,738	,553	,761	,822	,491	,749	,627	,675	,553	,822	,491	,812	1,000
¿Al inicio del ciclo sus superiores establecen sus objetivos y metas que se deben cumplir en el ciclo académico?	,827	,738	1,000	,529	,784	,780	,526	,571	,654	,947	,529	,780	,526	,827	,738
¿Usted está suficientemente motivado para realizar innovaciones orientadas a mejorar la práctica docente?	,683	,553	,529	1,000	,491	,432	,367	,350	,342	,458	1,000	,432	,367	,683	,553

¿Los directivos de la institución tienen la capacidad de ayudar, motivar y dirigir proyectos de desarrollo personal de los docentes?	,697	,761	,784	,491	1,000	,701	,283	,552	,364	,705	,491	,701	,283	,697	,761
¿La dirección manifiesta sus objetivos establecidos creándose una meta común de misión e identidad entre sus miembros?	,689	,822	,780	,432	,701	1,000	,602	,741	,654	,671	,432	1,000	,602	,689	,822
¿Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria de los docentes de mi departamento para ser promovidos?	,684	,491	,526	,367	,283	,602	1,000	,474	,708	,410	,367	,602	1,000	,684	,491
¿Cuándo existen concursos de méritos y oposición se da prioridad a la participación interna?	,618	,749	,571	,350	,552	,741	,474	1,000	,605	,441	,350	,741	,474	,618	,749
¿Existe reconocimiento de la dirección para los docentes por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución?	,619	,627	,654	,342	,364	,654	,708	,605	1,000	,596	,342	,654	,708	,619	,627

¿Usted cumple con todas las actividades encomendadas dentro los plazos establecidos?	,730	,675	,947	,458	,705	,671	,410	,441	,596	1,000	,458	,671	,410	,730	,675
¿Usted se sienten parte importante de la Institución?	,683	,553	,529	1,000	,491	,432	,367	,350	,342	,458	1,000	,432	,367	,683	,553
¿Usted aporta en el proceso de planificación en el área de trabajo?	,689	,822	,780	,432	,701	1,000	,602	,741	,654	,671	,432	1,000	,602	,689	,822
¿En la institución los directivos y docentes trabajan con espíritu de equipo?	,684	,491	,526	,367	,283	,602	1,000	,474	,708	,410	,367	,602	1,000	,684	,491
¿Si hay un nuevo plan estratégico estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios?	1,000	,812	,827	,683	,697	,689	,684	,618	,619	,730	,683	,689	,684	1,000	,812
¿Usted se siente comprometido a presentar propuestas y sugerencias para incrementar la producción científica en la institución?	,812	1,000	,738	,553	,761	,822	,491	,749	,627	,675	,553	,822	,491	,812	1,000

**Matriz de covarianzas entre elementos**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
¿Su jefe inmediato mantiene una comunicación, cordial, constante y fluida con todos los docentes?	1,429	,916	1,340	,735	,853	,723	,697	,592	,735	,996	,735	,723	,697	1,429	,916
¿Existe una retroalimentación al docente de manera oportuna por parte de la institución con respecto a su desempeño laboral?	,916	,891	,945	,471	,735	,681	,395	,567	,588	,727	,471	,681	,395	,916	,891
¿Al inicio del ciclo sus superiores establecen sus objetivos y metas que se deben cumplir en el ciclo académico?	1,340	,945	1,840	,647	1,088	,929	,609	,622	,882	1,466	,647	,929	,609	1,340	,945
¿Usted está suficientemente motivado para realizar innovaciones orientadas a mejorar la práctica docente?	,735	,471	,647	,812	,453	,341	,282	,253	,306	,471	,812	,341	,282	,735	,471

¿Los directivos de la institución tienen la capacidad de ayudar, motivar y dirigir proyectos de desarrollo personal de los docentes?	,853	,735	1,088	,453	1,047	,629	,247	,453	,371	,824	,453	,629	,247	,853	,735
¿La dirección manifiesta sus objetivos establecidos creándose una meta común de misión e identidad entre sus miembros?	,723	,681	,929	,341	,629	,770	,450	,522	,571	,672	,341	,770	,450	,723	,681
¿Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria de los docentes de mi departamento para ser promovidos?	,697	,395	,609	,282	,247	,450	,728	,324	,600	,399	,282	,450	,728	,697	,395
¿Cuándo existen concursos de méritos y oposición se da prioridad a la participación interna?	,592	,567	,622	,253	,453	,522	,324	,644	,482	,403	,253	,522	,324	,592	,567
¿Existe reconocimiento de la dirección para los docentes por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución?	,735	,588	,882	,306	,371	,571	,600	,482	,988	,676	,306	,571	,600	,735	,588

¿Usted cumple con todas las actividades encomendadas dentro los plazos establecidos?	,996	,727	1,466	,471	,824	,672	,399	,403	,676	1,303	,471	,672	,399	,996	,727
¿Usted se sienten parte importante de la Institución?	,735	,471	,647	,812	,453	,341	,282	,253	,306	,471	,812	,341	,282	,735	,471
¿Usted aporta en el proceso de planificación en el área de trabajo?	,723	,681	,929	,341	,629	,770	,450	,522	,571	,672	,341	,770	,450	,723	,681
¿En la institución los directivos y docentes trabajan con espíritu de equipo?	,697	,395	,609	,282	,247	,450	,728	,324	,600	,399	,282	,450	,728	,697	,395
¿Si hay un nuevo plan estratégico estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios?	1,429	,916	1,340	,735	,853	,723	,697	,592	,735	,996	,735	,723	,697	1,429	,916
¿Usted se siente comprometido a presentar propuestas y sugerencias para incrementar la producción científica en la institución?	,916	,891	,945	,471	,735	,681	,395	,567	,588	,727	,471	,681	,395	,916	,891

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Su jefe inmediato mantiene una comunicación, cordial, constante y fluida con todos los docentes?	45,00	121,647	,917	,956
¿Existe una retroalimentación al docente de manera oportuna por parte de la institución con respecto a su desempeño laboral?	45,57	127,605	,880	,957
¿Al inicio del ciclo sus superiores establecen sus objetivos y metas que se deben cumplir en el ciclo académico?	45,00	119,412	,877	,958
¿Usted está suficientemente motivado para realizar innovaciones orientadas a mejorar la práctica docente?	44,63	133,240	,635	,962
¿Los directivos de la institución tienen la capacidad de ayudar, motivar y dirigir proyectos de desarrollo personal de los docentes?	45,23	129,064	,737	,960
¿La dirección manifiesta sus objetivos establecidos creándose una meta común de misión e identidad entre sus miembros?	45,20	129,518	,850	,958

¿Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria de los docentes de mi departamento para ser promovidos?	45,34	133,408	,666	,961
¿Cuándo existen concursos de méritos y oposición se da prioridad a la participación interna?	45,77	133,652	,698	,961
¿Existe reconocimiento de la dirección para los docentes por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución?	45,23	130,240	,706	,960
¿Usted cumple con todas las actividades encomendadas dentro los plazos establecidos?	45,29	126,151	,772	,959
¿Usted se sienten parte importante de la Institución?	44,63	133,240	,635	,962
¿Usted aporta en el proceso de planificación en el área de trabajo?	45,20	129,518	,850	,958
¿En la institución los directivos y docentes trabajan con espíritu de equipo?	45,34	133,408	,666	,961
¿Si hay un nuevo plan estratégico estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios?	45,00	121,647	,917	,956
¿Usted se siente comprometido a presentar propuestas y sugerencias para incrementar la producción científica en la institución?	45,57	127,605	,880	,957