



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO**

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA, REGIÓN
UCAYALI, AÑO 2020**

PRESENTADO POR:

Mg. DANIEL DEL AGUILA MONTILLA

ORCID (0000-0003-4012-0173)

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

UCAYALI –PERÚ

2023



***VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO***

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN
LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA,
REGIÓN UCAYALI, AÑO 2020**

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Fortalecimiento de la formación profesional en
conexión al trabajo y el crecimiento socioeconómico

ASESOR:

Dr. JUAN ERNESTO RIOS ANGELES

ORCID (0000-0001-5320-462X)

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	docplayer.es Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
13	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	books.openedition.org Fuente de Internet	<1 %
16	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Exclur bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A Dios. Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

Daniel.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer sinceramente a aquellas personas que compartieron sus conocimientos conmigo para hacer posible la conclusión de esta tesis, especialmente agradezco a mi asesor de tesis el Dr. JUAN ERNESTO RÍOS ANGELES, por su asesoría siempre dispuesta aun en la distancia. Gracias a los catedráticos por sus ideas y recomendaciones respecto a esta investigación. Gracias a mis amigos de estudios por su gran ayuda cuando me enfrentaba con ciertos problemas.

El autor.

RECONOCIMIENTO

A mis maestros.

Contenido

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
RECONOCIMIENTO.....	V
INDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT (INGLES).....	XI
RÉSUMÉ (FRANCES).....	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.	15
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.	18
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.	18
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.	18
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.	18
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.	18
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.	19
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.5.1 JUSTIFICACIÓN.....	20
1.5.2 IMPORTANCIA.....	22
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	23
1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO.....	24
CAPÍTULO II.....	25
MARCO FILOSÓFICO.....	25
2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA	25
CAPÍTULO III.....	28
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	28
3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	28
3.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS.....	37
3.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	37
3.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	42
3.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS.	45
CAPÍTULO IV.....	48

HIPÓTESIS Y VARIABLES	48
4.1. HIPOTESIS GENERAL	48
4.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS	48
4.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	49
4.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.	49
4.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	49
CAPÍTULO V	51
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	51
5.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	51
5.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	51
5.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	51
5.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
5.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	52
5.2.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.	52
5.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	53
5.3.1. POBLACIÓN.	53
5.3.2. MUESTRA	53
5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	53
5.4.1. TÉCNICAS.....	53
5.4.2. INSTRUMENTOS.....	54
5.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.	55
5.4.3.1. <i>Validez:</i>	55
5.4.3.2. <i>Confiabilidad:</i>	55
5.4.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS	56
5.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	56
CAPITULO V:	57
RESULTADOS	57
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO	57
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL	62
CONTRASTACIÓN HIPOTESIS GENERAL	63
CAPITULO VI	68
DISCUSION DE RESULTADOS	68
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	72
FUENTES DE INFORMACIÓN	73
ANEXO	76
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	77
ANEXO N° 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	78
ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS	80
ANEXO N° 05: COPIA DE LA DATA PROCESADA	86

ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	87
ANEXO N° 07: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD	88
ANEXO N° 08: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE TESIS.....	89

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 01: COMUNICACIÓN.....	57
TABLA N° 02: MOTIVACIÓN.....	58
TABLA N° 03: CONFIANZA.....	59
TABLA N° 04: PARTICIPACIÓN	60
TABLA N° 05: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	61
TABLA N° 06: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS	62
TABLA N° 07: PRUEBA DE NORMALIDAD	62
TABLA N° 08: CORRELACIONES SEGÚN PRUEBA RHO DE SPEARMAN.....	63
TABLA N° 09: PRUEBA DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 01: COMUNICACIÓN.....	57
FIGURA N° 02: MOTIVACIÓN.....	58
FIGURA N° 03: CONFIANZA	59
FIGURA N° 04: PARTICIPACIÓN	60
FIGURA N° 05: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	61

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral en los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño metodológico fue descriptivo correlacional transversal, considerado como una investigación descriptiva correlacional, debido a los alcances prácticos, descriptivo, sustentados por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información, donde se ha considerado los aportes e investigaciones de diferentes personalidades que han facilitado la asimilación del tema investigado. La población estuvo conformada por 70 docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, “con un tamaño de muestra que asciende a 70 personas entre hombres y mujeres que laboran como docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020. Los resultados del trabajo de campo mostraron que gran parte de estos trabajadores guardan relación significativa entre la Clima organizacional con el Desempeño laboral, la información sobre la Comunicación, Motivación y Confianza, son aspectos que sirvieron para establecer la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral en los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía.

Palabras claves: La Clima organizacional y el Desempeño laboral.

ABSTRACT (INGLES)

The general objective of this research work was to determine the influence of the organizational climate on work performance in the teachers of the engineering faculty of the National Intercultural University of the Amazon, Ucayali Region, Year 2020. The research design was of descriptive correlational type, whose methodological design was descriptive correlational cross-sectional, considered as descriptive correlational research, due to the practical, descriptive scopes, supported by standards and technical instruments for collecting information, where the contributions and investigations of different personalities that have been have facilitated the assimilation of the investigated topic. The population was made up of 70 teachers from the engineering faculty of the National Intercultural University of the Amazon, Ucayali Region, Year 2020, “with a sample size that amounts to 70 men and women who work as teachers of the faculty of Engineering from the National Intercultural University of the Amazon, Ucayali Region, Year 2020. The results of the field work showed that a large part of these workers have a significant relationship between the organizational climate and work performance, information on Communication, Motivation and Trust , are aspects that served to establish the influence of the organizational climate on the work performance in the teachers of the engineering faculty of the National Intercultural University of the Amazon.

Keywords: organizational Climate and Work Performance.

RÉSUMÉ (FRANCES)

L'objectif général de ce travail de recherche était de déterminer l'influence du climat organisationnel sur la performance au travail des enseignants de la faculté d'ingénierie de l'Université nationale interculturelle de l'Amazonie, région d'Ucayali, année 2020. La conception de la recherche était de type corrélation descriptif, dont la conception méthodologique était descriptive corrélationnelle transversale, considérée comme une recherche corrélationnelle descriptive, en raison des portées pratiques et descriptives, soutenues par des normes et des instruments techniques de collecte d'informations, où les contributions et la recherche de différentes personnalités qui ont été prises ont facilité l'assimilation du sujet étudié. La population était composée de 70 enseignants de la faculté d'ingénierie de l'Université nationale interculturelle de l'Amazonie, région d'Ucayali, année 2020, «avec une taille d'échantillon qui s'élève à 70 hommes et femmes qui travaillent comme enseignants de la faculté de Ingénierie de l'Université nationale interculturelle de l'Amazonie, région d'Ucayali, Année 2020. Les résultats du travail de terrain ont montré qu'une grande partie de ces travailleurs ont une relation significative entre le climat organisationnel et la performance au travail, les informations sur la communication, la motivation et la confiance, sont des aspects qui ont servi à établir l'influence du climat organisationnel sur la performance au travail des enseignants de la faculté d'ingénierie de l'Université nationale interculturelle de l'Amazonie.

Mots clés: climat organisationnel et performance au travail.

INTRODUCCIÓN

La deshumanización, el individualismo y el conformismo se están produciendo como resultado de los continuos avances en ciencia, tecnología e investigación. Cuando se combina con los profundos cambios que se han producido a nivel económico, político y social en nuestra nación, esto está teniendo un impacto negativo significativo en la educación. Un ejemplo de ello es la ruptura de las relaciones interpersonales y humanas entre quienes laboran en las instituciones de educación superior a nivel universitario. Según Donayre (2009), quien está enfocando la realidad problemática desde la perspectiva del contexto global, los temas de clima organizacional son extremadamente prevalentes, particularmente en las organizaciones educativas en todos los niveles, pero se ven con mayor frecuencia en la educación superior universitaria pública. Dado que estos temas facilitan el logro de los objetivos educativos, también es crucial tener un clima pedagógico e institucional positivo.

Surgen problemas entre los miembros del cuerpo docente, es decir, los docentes y los directores de decanatos y jefes de facultad, a nivel nacional de las instituciones educativas a nivel universitario. Estos problemas impiden alcanzar o mejorar la calidad de la educación universitaria superior, que es para lo que se estableció la escuela o facultad profesional.

Los conflictos entre los docentes, con sus directores, autoridades, y entre docentes y estudiantes de diferentes ciclos se han presentado recientemente en las instituciones de educación superior de nuestra región. Esto ha llevado a ciertos patrones de comportamiento que repercuten en la institución universitaria y en los vínculos interpersonales. El desarrollo de juicios arbitrarios y la aplicación de normas heterónomas tienen un efecto adverso en las interacciones y la convivencia interpersonal. También tienen un impacto en los conocimientos y técnicas pedagógicas que los docentes enfatizan en su instrucción, lo que se traduce en una reducción del valor del aprendizaje.

Por ello, podemos decir que la cultura laboral incide en el desempeño laboral del docente en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, favoreciendo o desincentivando el nivel de desempeño en relación a los objetivos de esta. .

Los administradores de la educación deben tener una comprensión clara de la importancia de las relaciones interpersonales, la comunicación y el clima organizacional para fortalecer las instituciones académicas de educación superior. Esto les ayudará a enfocar sus esfuerzos más intensamente en mejorar estas áreas para crear una institución de más alto calibre que fomente mejores relaciones interpersonales entre sus miembros. Como ya se ha establecido, en numerosas experiencias educativas en varios niveles.

En el Colegio Nacional Intercultural de la Amazonía en la región Ucayali existe un clima organizacional desfavorable, con foco en la facultad de ingeniería. Este clima provoca relaciones interpersonales entre docentes y directivos y entre docentes y administradores se desmoronen, lo que tiene un impacto en el aprendizaje de los estudiantes. estudiantes y un nivel más alto de instrucción. otra cosa que se nota es la falta de planificación curricular, que se manifiesta en la falta de sesiones de aprendizaje y las lecciones improvisadas impartidas por los docentes. Esto se debe a que los decanos y directores de las escuelas no realizan el seguimiento porque desconocen los procedimientos pedagógicos. corresponsal.

En muchos casos, las instituciones de educación superior en las universidades están desorganizadas, existe el autoritarismo y los maestros y la administración escolar reciben un trato vertical.

El objetivo del estudio es determinar el grado en que la cultura organizacional afecta la capacidad de un empleado para realizar sus funciones laborales. El estudio se está realizando en la región Ucayali de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

El desempeño de los docentes en el nivel de educación superior universitaria debe mejorarse a escala global en el sector público. Por ello, es fundamental que los colaboradores públicos cuenten con una gran cultura organizacional que les permita estar motivados y entregar los resultados que requiere la administración pública.

Las habilidades organizativas deficientes, la falta de comunicación entre los miembros del grupo y la falta de motivación contribuyen a los problemas laborales y de desempeño en las instituciones de educación superior en América Latina. El estado de pesimismo de un profesor universitario se ve exacerbado por los bajísimos niveles salariales, que no se ajustan a los estándares de cualificación y meritocracia a los que aspira. Esto causa problemas con el rendimiento y es malo para la educación superior. Un examen en profundidad de la realidad del entorno laboral en los entornos universitarios revela efectos perjudiciales de la ineficiencia que reducen el desempeño de todas las partes involucradas, incluidos docentes, estudiantes y empleados. Según Tünnermann (2003), existen varios problemas con las universidades en América Latina.

Falta de una estructura administrativa eficiente que brinde asistencia adecuada para las otras tareas universitarias cruciales. Falta de conocimiento sobre el significado de la gestión académica y la gestión científica, burocratización de las universidades públicas (p. 84). Debido a esto, es imposible propiciar un clima institucional propicio para el mejor crecimiento posible de los profesores universitarios debido a estos problemas estructurales. Una gestión académica igualmente ineficaz, una plétora de problemas y otros elementos desfavorables trastornan la inestabilidad del clima institucional, lo que lleva a que se manifiesten las deficiencias académicas.

Para mejorar el dinamismo de la producción investigativa, intelectual y laboral en las aulas universitarias, es imperativo vincular todas las dimensiones que resultan del clima institucional y el desempeño docente. Las universidades públicas tampoco ofrecen servicios de alta calidad a la sociedad porque carecen de un clima institucional manejado de acuerdo con los nuevos principios de la administración moderna y la politización. Las autoridades no presentan constantemente ideas frescas para la innovación que permitan a los maestros resolver sus problemas de manera encubierta. Debido a los crecientes desafíos que plantea la globalización, hay poca iniciativa para la investigación y la planificación estratégica que requieren las universidades. De acuerdo con Tünnermann (2003), factores como “la enseñanza práctica deficiente debido a las limitaciones en cuanto a equipos, bibliotecas y laboratorios. La introducción incipiente de métodos modernos de desarrollo curricular, evaluación del rendimiento académico y tecnología educativa en general” tienen un impacto en el desempeño de los docentes universitarios en los centros de educación superior de la región. (p. 85). Al respecto, se puede decir que las universidades públicas en América Latina carecen de solidez institucional. Casi todas estas instituciones tienen experimentado un deterioro organizacional significativo como resultado de la falta de financiamiento estatal, lo que tiene un impacto en el trabajo académico y dificulta el desarrollo de tecnologías reales que nos permitan superar a otras naciones a escala global.

Según Hugo Dáz, vicepresidente del Consejo Nacional de Educación (CNE), en el Perú existen obstáculos para la gestión eficaz de un ambiente de paz que estimule la educación, la gestión pedagógica y aumente su profesionalización. Estas barreras

incluyen la falta de calidad y equidad. Debido a la gran brecha entre lo que recomienda el sistema educativo, en un nivel superior, y lo que el mercado necesita actualmente, "somos un país demasiado inequitativo en términos de calidad de aprendizaje". Ineficacia en la gestión de la ejecución presupuestaria sectorial (Zavaleta, 2014, "Los tres problemas que existen en el sector educativo").

Los problemas de ineficiencia en el desempeño de los docentes universitarios se presentan en la mayoría de las universidades públicas del Perú, las cuales se encuentran sumidas en disputas de liderazgo por el control político, agudizando la crisis del sistema educativo.

Un entorno como este no incentiva a los docentes a buscar constantemente la excelencia intelectual, lo que sería ventajoso para los estudiantes y, por extensión, para la sociedad.

En ese sentido, la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, en particular la Facultad de Ingeniería, no es ajena a esta realidad porque también se ha visto directamente impactada por una serie de problemáticas y conflictos internos, como la falta de comunicación abierta y honesta. . Debido a los escasos incentivos salariales del Estado, la gran mayoría de los docentes se encuentran, en consecuencia, desmotivados. Se ha observado poca confianza entre los grupos de docentes en los últimos años como resultado del resentimiento profesional. A esto se sumó la marcada división política entre ellos, que solo miran por sus propios intereses económicos y compiten por una parte del poder para ocupar los puestos de la facultad. Esto es contraproducente porque se destruye cualquier sentido de hermandad que debería prevalecer. En tal situación, los profesores restantes se ven privados de participar activamente y contribuir a los esfuerzos de resolución de problemas de la facultad.

Debido a la falta de apoyo político a la educación y la investigación, se nota un efecto en las capacidades pedagógicas de los docentes, lo que se refleja en las aulas. Uno de los temas señalados es el conformismo de la mayoría de los profesores de las facultades de ingeniería, que sólo les obliga a cumplir con la nueva ley universitaria del estado, que exige un mayor nivel de dedicación, planificación y sobre todo. asumen plena responsabilidad por sus funciones. También se ha encontrado que falta la capacidad emocional de los maestros, lo que les dificulta desarrollar relaciones más sólidas con el alumnado.

Debido a problemas de apatía por parte del estudiante, se resienten las tareas de investigación propuestas por el docente y el desarrollo integral de la clase, lo que repercute en el estado emocional de las aulas. estabilidad.

Todas estas cuestiones se ponen de manifiesto para desarrollar esta investigación, presionando a la facultad de ingeniería a realizar cambios para una cultura institucional positiva y una enseñanza eficaz.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El presente trabajo de investigación se realizó en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, ubicado en el distrito de Yarinacocha, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.

El trabajo de investigación se orientó a los docentes de ambos sexos de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

La investigación tiene como inicio Enero el 2020 y culminó en enero del 2021.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

La presente investigación estuvo basada en los fundamentos bibliográficos científicos que se mencionaran en el marco teórico y la definición operacional de las variables: clima organizacional y desempeño laboral y sus respectivas dimensiones.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Cuál es la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural

de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

¿De qué manera influye la Comunicación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020?

¿De qué manera influye la Motivación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020?

¿De qué manera influye la Confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020?

¿De qué manera influye la Participación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral en los docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Determinar la influencia de la Comunicación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Determinar la influencia de la Motivación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Determinar la influencia de la Confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Determinar la influencia de la Participación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo de investigación se justifica porque, describe y relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral docente con eficiencia y eficacia por parte de los trabajadores del área de estudio.

Justificación teórica:

Dado que su desempeño permitirá optimizar los demás recursos y así contribuir al éxito organizacional, los recursos humanos son un componente crucial para el buen funcionamiento de las organizaciones.

De acuerdo con Lewin et al., el comportamiento y el desempeño laboral de un individuo dependen no solo de sus características personales, sino también de cómo ve su entorno laboral y las diferentes partes de la organización. 1987

en Brunet; 1939). Para garantizar un desempeño efectivo del trabajo docente, los empleados de la organización deben experimentar el mejor ambiente de trabajo posible.

El objetivo de realizar esta investigación es comprender la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la universidad, ya que la alta dirección de las universidades desconoce esta relación a pesar de saber lo crucial que es para el éxito de las instituciones. Con el fin de orientar a la organización hacia un clima organizacional positivo que permita y genere condiciones ideales de trabajo para los docentes, la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía—Región Ucayali—2020 espera que los hallazgos del estudio sean de utilidad.

Justificación práctica.

Los resultados de este estudio dotarán al profesorado de la UNIA de los conocimientos necesarios para reconocer sus debilidades identificando los indicadores o aspectos del clima organizacional y desempeño laboral que inciden en su desempeño organizacional. buscar formas de mejorarlos o, por el contrario, enfatizar los aspectos positivos.

Justificación metodológica.

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se utilizará el método científico, desde la formulación del problema de investigación, la formulación de objetivos, el planteamiento de las hipótesis con su respectiva comprobación, hasta llegar a las conclusiones y recomendaciones.

Justificación Social.

El clima organizacional es un factor fundamental para apoyar a la universidad mejorar y consolidar el licenciamiento obtenido. Por ello, el punto central alrededor del cual gira el presente trabajo es el estudio de la influencia del

clima organizacional y el desempeño laboral del docente como ventaja competitiva en un contexto social de las universidades. Además de estudiar el desempeño organizacional como piedra angular del mejoramiento continuo de la organización, también se considerará relevante estudiar la importancia del clima organizacional de los trabajadores de la UNIA.

Por tal motivo, con la ejecución del presente trabajo de investigación se pretende detectar los principales problemas de carácter administrativo al interior del Clima organizacional y el desempeño laboral del docente en la UNIA, indicados como caso de estudio, analizando las dimensiones y aplicación que permita obtener mejores niveles de calidad, eficiencia, eficacia y competitividad.

1.5.2 IMPORTANCIA.

EL presente trabajo de investigación tiene como importancia el estudio del clima organizacional, y el desempeño laboral docentes la facultad de ingeniería, en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. Se tomó de referencia el tipo de liderazgo en los docentes de la UNIA. El clima organizacional, según la percepción de los docentes de la facultad de Ingeniería, viene a ser el resultado de la interacción de las características personales, grupales y de la organización. También uno de los propósitos es consultar diversos estudios sobre la relación del liderazgo con clima organizacional; tampoco quedaron al margen las fuentes teóricas, las cuales sustentan que en muchas organizaciones la motivación y el liderazgo son los factores más importantes del clima organizacional.

El presente trabajo de investigación ayudará a identificar el tipo de liderazgo en la universidad y su relación con la filosofía de la organización. Se analizará el clima organizacional y cada una de sus dimensiones, también el desempeño docente, una variable importante, en la búsqueda de una educación orientada hacia la generación de la calidad social de las universidades.

Los resultados de este trabajo investigación serán útiles y necesarios, para conocer y mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral docente, en la facultad de ingeniería de la UNIA, analizando las ventajas y desventajas de la rotación de

personal docente cada cierto periodo en el contexto universitario dentro de la facultad de ingeniería.

Además, el estudio sobre el desempeño laboral docente permitirá conocer las características humanas y educativas de los docentes en el quehacer educativo, caracterizado por integralidad promovida en las universidades interculturales. El presente estudio ofrecerá utilidad para la educación peruana, pues el análisis y propuestas para mejorar el desempeño docente, generando, en consecuencia, una educación de calidad, requisito de una universidad Licenciada.

El presente trabajo de investigación aportará contenidos teóricos para el conocimiento. En este contexto, permitirá complementar los vacíos de conocimiento sobre el desempeño laboral docente, liderazgo educativo y clima organizacional, específicamente en la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, considerando que existen muy pocas investigaciones publicadas en el Perú sobre las variables en estudio en universidades interculturales. Asimismo, esta investigación constituirá una fuente muy importante para la generación de nuevas ideas de investigación en el ámbito educativo universitario de índole intercultural. También permitirá la consulta teórica durante los estudios e investigaciones futuras.

Teniendo en cuenta la naturaleza del objeto y campo de estudio del trabajo de investigación, el uso del método cuantitativo de investigación constituye una alternativa para explicar de manera más profunda las variables: la influencia del clima organizacional y desempeño laboral docente.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación se hará uso de los recursos propios del investigado es decir será autofinanciado, todo el gasto que generará la investigación, de igual manera el costo de los materiales de oficina y escritorio serán asumido por el investigador, por lo que el trabajo será factible de realizar.

Para tal fin se hará uso de materiales diversos de oficina como son: Pc, papel bon, lapicero, impresoras, para la realización de los instrumentos de recolección de información, así mismo para el procesamiento de datos recolectados en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia.

1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO

La presente investigación puede estar sesgado a algunas limitaciones como es el caso de que los entrevistados de la muestra objetivo no cuenten con la suficiente voluntad de responder a los cuestionarios planteados en la investigación planteada.

CAPÍTULO II

MARCO FILOSÓFICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

La investigación científica está basada en el método científico basado en un proceso de la observación del ejercicio del pensamiento humano el cual implica la una descripción de una parte de la realidad objeto de estudio y la explicación de las causas que determinan las particularidades de su desarrollo, la aproximación predictiva del desenvolvimiento de los fenómenos estudiados, la valoración de las implicaciones ontológicas de los mismos, así como la justificación.

La presente investigación titulada “El Clima organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral Docente de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, año 2021 ”, permitió establecer un análisis de la influencia para mejorar las condiciones en las que se desenvuelve el personal docente referente al clima organizacional y su desempeño laboral que permita optimizar las condiciones internas y externas de la Universidad, establecer las causas del problema de estudio, para tal fin se iniciará una labor investigativa donde se presupone partir de determinadas premisas filosóficas y/o epistemológicas que permitan una fácil comprensión de las tareas que se ejecutarán con todos sus riesgos, la investigación presupone un enfoque epistemológico ya que se sustenta en la teoría y práctica a través del método inductivo - deductivo; por tal motivo del problema tratado presenta varios factores, causas, múltiples consecuencias y su incidencia, los cuales se encuentran fundamenta en el Positivismo - Lógico o también conocido como Empirismo- Lógico.

La presente investigación tuvo un punto de vista del enfoque epistemológico ya que está sustentada en la teoría y práctica a través del método; por tal motivo el problema que se trata presenta varios factores, diversas causas, múltiples consecuencias las cuales se busca determinar y solucionar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del docente, sus potencialidades, obstáculos, etc.

LAS RAÍCES DEL EMPIRISMO LÓGICO.

El empirismo lógico tiene sus raíces en dos elementos fundamentales: la concepción de la verdad de Aristóteles y el positivismo o empirismo clásico de D. Hume y A. Comte.

Teoría de la verdad de Aristóteles:

Hace mención que la verdad o falsedad de una proposición está determinada únicamente por la forma en que se relaciona con el mundo, y si describe con exactitud (se corresponde con) el mundo. Según esta teoría, la verdad consiste en una relación de adecuación o concordancia entre el entendimiento que conoce y lo real, junto con la expresión de un lenguaje (lenguaje «apofántico» que llamaba Aristóteles), lenguaje propio de la ciencia, que expresa la verdad del conocimiento. No obstante en la actualidad, la no aceptación de un conocimiento metafísico de lo real, hace que esta teoría se considere referente a una oración o expresión lingüística que es verdadera cuando lo que dice es el caso la concepción clásica de la verdad formulada por Aristóteles enunciaba una correspondencia entre el decir y el ser: decir las cosas como son era sinónimo de discurso verdadero.

El círculo de Viena reformuló esta concepción, y estableció ahora que la concepción de la verdad era una correspondencia entre proposiciones y hechos. Es decir, los enunciados científicos pueden ser verificados en la medida que se correspondan con los hechos o que las observaciones empíricas han de concordar con las predicciones de la ciencia.

El empirismo:

La fundamentación de todo empirismo, antes y después de Hume y Comte, es que la única fuente de conocimiento es la experiencia sensible. El positivismo lógico es un desarrollo ligado a la gran corriente de los filósofos empiristas ingleses como Francis Bacon (1561-1626), Berkeley (1685-1753), D. Hume (1711-1776), J. S. Mill (1806-1873).

PRINCIPIOS DEL POSITIVISMO – LÓGICO

Los principios originales del positivismo lógico, y que luego se debilitarían con el transcurso del tiempo, son los siguientes:

- **Principio del Empirismo**; según el cual todo conocimiento (no analítico) depende experiencia.

- **Principio del significado cognoscitivo**; de acuerdo con el cual la significación cognitiva de un enunciado es tal, solo si es:
 - a) Analítico o auto contradictorio (como en el caso de las ciencias formales como la lógica y las matemáticas)

 - b) puede ser verificado experimentalmente.

La presente investigación a realizar considera como base epistemológica al Positivismo - Lógico en función a la concepción heredada (1936). En esencia, se abandonó el "empirismo ingenuo" implícito entre los planos teórico y observacional. Volviendo a Whewell, quien casi un siglo antes sostenía la relatividad de la distinción "teórico/empírico", advirtiéndole que "nuestras percepciones envuelven nuestras ideas" (lo cual Hanson parafraseó al decir que toda observación está "cargada de teoría"); se hizo más flexible el concepto de "reducción" de unas teorías a otras y se amplió el modelo de las teorías científicas para dar cabida a otras opciones válidas.

Justificación epistemológica:

La epistemología de este estudio tiene como objetivo producir y validar nuevos conocimientos científicos. Debe tener en cuenta que la epistemología trata de analizar las justificaciones utilizadas para el conocimiento científico, basando esas justificaciones en factores psicológicos, sociales e históricos necesarios. También podemos dejar más claro que la epistemología rige el estudio de la filosofía y el conocimiento. Este estudio pretende ir más allá de la educación para propiciar un cambio que haga que la sociedad valore y reconozca la importancia del desarrollo integral de los docentes como requisito previo para el desarrollo sociocultural y el bienestar social general de un estado. Contrariamente a la creencia popular, que sostiene que el éxito de una persona depende únicamente de sus habilidades cognitivas, los fundamentos teóricos de este estudio respaldan firmemente la noción de que un clima organizacional positivo y docentes motivados por su trabajo son esenciales para el desarrollo general de una institución.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

INVESTIGACIONES INTERNACIONAL:

García (2015), realizó un estudio cuyo título. Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios, estudio de maestría sustentada en la Universidad Popular Autónoma del estado de Puebla, , México, su objetivo fue precisar la asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas que dan servicios, la metodología de estudio que se tomó en cuenta fue el estudio narrativo correlacional, el plan fue no práctico, para este fin se tomó como muestra un numero conformado por 255 empleados de tres empresas de servicios en Pachuca de Soto Hidalgo, se emplearon dos instrumentos, uno para el clima organizacional del autor de Brown y Leigh y el otro para satisfacción laboral (S21/26) de J. L. Meliá. Los resultados señalan que cuando más favorable es la percepción de clima organizacional en las empresas los empleados están satisfechos laboralmente.

Yubisay y Luengo, (2013), en la tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial” Universidad del Zulia, en la que concluye: existe una alta relación y estadísticamente significativa de la variable de estudio clima organizacional y desempeño del profesional de docente en el centro de educación inicial del Municipio Mara, del estado de Zulia-Venezuela. Mientras se fomente un clima organizacional armonioso, el desempeño laboral de los docentes será muy apropiado y rendirá significativa y equitativamente sus habilidades técnicas, así como también las conceptuales y las administrativas, podemos mencionar también las estrategias de participación en equipo, actualización y la socialización de los valores de organización.

Juárez, S. (2012), realizan en México, una investigación tendiente a correlacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud. Se trató de un estudio observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicas, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos, de todos los turnos, adscritos al Hospital General Regional 72, Instituto Mexicano del Seguro Social. La muestra aleatoria estuvo conformada por 230 personas: 58.3 % mujeres y 41.7 % hombres, edad promedio de 35 años. La evaluación se efectuó con una escala mixta Likert- Thurstone. El análisis estadístico se realizó con t de Student, Anova y coeficiente de correlación de Pearson. Fue un estudio a nivel particular en el campo de los prestadores de servicios de la salud donde como resultados tenemos que ambos índices presentaron alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y mejor clima organizacional. Concluyeron que un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y, por ende, una mejora sustancial en la prestación de servicios de salud al derechohabiente.

Díaz, 2012 realizó un estudio titulado Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores de Educación, presentado en la Universidad Nacional de Cienfuegos, Colombia. El presente trabajo tiene como objetivo proponer un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores de educación. La investigación es descriptiva, con una población de 283 docentes, y una muestra intencionada de 40 trabajadores de la educación. Se utilizó para la obtención de la información un Cuestionario de Satisfacción Laboral los datos fueron procesados en SPSS 15.0, con técnicas estadísticas del nivel descriptivo. Además de una discusión grupal donde se analizaron las causas más relevantes de la insatisfacción a través del Diagrama de Ishikawa, análisis de documentos y una entrevista. Las aportaciones de este trabajo inician lo que constituirá un mecanismo de medición periódica del clima organizacional, formando parte del capital estructural. Estos resultados unidos al hecho que la organización incluya en su misión el mejoramiento continuo de sus recursos humanos, es un hito que pone de manifiesto la necesidad de actualización y formación de sus estructuras de dirección de teoría y habilidades prácticas

necesarias para la dirección exitosa de los recursos humanos. El estudio proporciona una visión de la organización con relación a la percepción que sobre el clima organizacional tienen los trabajadores de la tienda estudiada, evidenciándose indicadores bajos en la satisfacción por la tarea que realizan y no perciben intención institucional que estimule de forma tangible e intangible los resultados de su trabajo. Los resultados del estudio facilitan, además, la gestión para el cambio, encaminada a la mejoría en el ambiente laboral con vistas a un acercamiento a la elevación de la eficiencia y la satisfacción de los docentes, traducido en calidad de vida.

Méndez, R. M., & de Jesús Ramírez Domínguez, M. (2010), realizan la investigación titulada la Motivación y el Clima organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la benemérita Universidad Autónoma de Puebla, donde presentan un estudio acerca de la motivación y el clima organizacional realizado a los docentes de la Facultad de Contaduría Pública (FCP) de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). A fin de conocer el grado de motivación y la percepción del clima laboral de los docentes, se analizaron diversas teorías de la motivación y clima organizacional, como sustento teórico, para posteriormente tomar algunos factores que se consideraron importantes medir a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra de 69 de ellos. Se encontraron resultados importantes en las variables analizadas como el grado de satisfacción; conocimiento de su aportación al trabajo, arraigo en la institución, relaciones laborales, trabajo en equipo, reconocimiento del trabajo por los superiores, oportunidades de ascenso, etc., por lo que se infiere que los factores motivacionales que determinan el perfil de motivación están sujetos a factores económicos, sociales y psicológicos. El objetivo de esta investigación es compartir los resultados obtenidos y la propuesta de un modelo de motivación para que pueda ser considerado por la FCP y otras instituciones de educación superior para mejorar su sistema de motivación. En este trabajo se aplicará la técnica documental y de campo: a) La técnica documental permitió la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos; b) La técnica de campo permitió la observación en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitieron confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva Hernández (2000). La población

objeto de este estudio es la conformada por la planta docente de la Facultad de Contaduría Pública (FCP) en sus diferentes categorías de contratación la cual está integrada por 165 docentes, que están clasificados según el tipo de contrato, en docentes de tiempo completo, medio tiempo y hora clase. Para la recopilación de datos se seleccionó la técnica de la encuesta. Se utilizó un cuestionario de necesidades (diagnóstico) que contiene diferentes tipos de preguntas. Se tienen variables cualitativas llamadas también variables categóricas (en escala ordinal) y variables cuantitativas (en escala de intervalos o de razón) cuya respuesta es un número. La frecuencia de las respuestas obtenidas se estableció en función del porcentaje de docentes cuya respuesta coincidió. Estos porcentajes representan la intensidad con que están presentes o ausentes los indicadores. Si el porcentaje es alto corresponde a una intensidad máxima (80-100) en cambio si es bajo la intensidad de la presencia es mínima (menos de 40). Para uniformar el análisis y la presentación de resultados no se hicieron preguntas abiertas en el cuestionario. Es importante aclarar que el cuestionario que se aplicó fue piloteado previamente a su aplicación, siguiendo las reglas adecuadas de selección al azar. Cabe hacer mención que la aplicación de la encuesta se llevó a cabo en el trimestre Enero-marzo del 2008. Para determinar el tamaño de la muestra, una encuesta por muestreo permite obtener información confiable, entrevistando una parte de la población académica. La muestra permite obtener información requerida y en general se pueden hacer entrevistas más detalladas y cuidadosas cuando se trata de una porción de la población en lugar de toda ella, la distribución de la muestra estuvo conformada, según la categoría tiempo completo 27 docentes, medio tiempo 22 docentes, hora clase 20 docentes, por el grado académico: 22 docentes de la muestra tienen Licenciatura, 45 docentes de la muestra con grado de Maestría y con grado de Doctor 2; es importante mencionar que 34 docentes pertenecían al sexo masculino y 35 al sexo femenino. Los resultados obtenidos deducen que los factores motivacionales no son los mismos para los docentes hora clase que para el docente de tiempo completo. Para los docentes hora clase los factores motivacionales son los económicos como, sería una transformación de categoría a medio tiempo o a tiempo completo. Los docentes de tiempo completo consideraron que los factores motivacionales serían los reconocimientos por la labor desempeñada ya sean oral o por escrito. De acuerdo a la investigación realizada, los factores motivacionales que determinan el perfil de motivación de los docentes de esta Facultad están

sujetos a factores económicos, como salarios y retribuciones, factores sociales, como grupos de trabajo y ambiente organizacional y factores psicológicos como logro, poder y autoestima. Por lo que consideran que, los Directivos deben saber para poder motivar a su personal que; los aspectos motivadores no son los mismos en todas las personas; los aspectos motivadores varían con el tiempo y la situación en una misma persona; lo que la organización alcanza es el resultado del esfuerzo conjunto de todas las personas; nada crea un compromiso mayor que sentirse necesario; el factor esencial en las personas motivadas es hacer las cosas bien; una organización debe ser capaz de crear condiciones para que un empleado medio haga esfuerzos y obtenga resultados extraordinarios; una de las capacidades principales de un directivo (sino la principal) es su habilidad para generar y despertar entusiasmo; la motivación no es un rasgo personal sino de la interacción del individuo y la situación; motivar no es fácil para ello se deben conocer las necesidades de las personas.

Los resultados de la investigación constituyen un punto de partida para iniciar un modelo de motivación en donde se definan políticas que incentiven a los docentes de la FCP de la BUAP en el desempeño de su trabajo y a fortalecer a la Institución con procesos inspirados en valores, normas y procedimientos de participación y pertenencia institucional de los docentes referidos y así aprovechar todas sus capacidades al optimizar su desempeño en beneficio del mismo, de la institución y desde luego de los estudiantes.

La importancia de este estudio radica en que se descubre la interferencia prevalente de los factores motivacionales que determinan el perfil de motivación, están sujetos a factores económicos, sociales y psicológicos.

INVESTIGACIONES NACIONALES:

Acuña (2017), en su investigación de tesis doctoral titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima, Perú 2017, cuyo objetivo fue determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima, cuya

investigación utilizó el método cuantitativo, el tipo de estudio es descriptivo – correlacional. Es correlacional, porque se establece la correlación o relación entre las dos variables, es decir se trata de conocer si una determinada variable está asociada con la otra, pero no explica la relación causal entre ellas. La población estuvo conformada por 50 docentes para la muestra se consideró el total de la población de docentes es decir 50 docentes. la investigación utilizó la técnica de la encuesta para las variables clima organizacional y satisfacción laboral. En cambio, para la variable desempeño docente se empleó la técnica de la observación sistemática. Para realizar esta operacionalización de la variable del clima organizacional se tomó en cuenta al autor Litwin, George H. y Robert A. Stringer (2009) y para la variable desempeño docente a Valdés (2005). De los resultados obtenidos se concluye que: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico Luis Negreiros Vega, Lima 2017; debido a la conformidad a la prueba estadística de regresión logística ordinal y al aplicar la prueba de Wald. La percepción sobre el nivel del clima organizacional de los docentes del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, tiene una tendencia regular. Así mismo La percepción sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, tiene una tendencia medio.

Barriga (2016), en su tesis doctoral titulado “Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Cuya metodología de estudio que se tomó en cuenta fue de tipo correlacional explicativa, el cual permitirá determinar la relación entre las variables del estudio, para ello se utilizará la correlación de Rho Spearman, para tal fin se tomó como muestra un numero de 40 docentes de la universidad Jaime Bausate y Meza, se emplearon dos instrumentos, uno para el Clima organizacional del autor de Likert y el otro para el Desempeño Docente de Likert. Los resultados han demostrado que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Pues el coeficiente de correlación es BUENA de

0,755, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta a alterna: El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María.

García (2015), realizó un estudio cuyo título. Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios, estudio de maestría sustentada en la Universidad Popular Autónoma del estado de Puebla, , México, su objetivo fue precisar la asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas que dan servicios, la metodología de estudio que se tomó en cuenta fue el estudio narrativo correlacional, el plan fue no práctico, para este fin se tomó como muestra un numero conformado por 255 empleados de tres empresas de servicios en Pachuca de Soto Hidalgo, se emplearon dos Instrumentos, uno para el clima organizacional del autor de Brown y Leigh y el otro para satisfacción laboral (S21/26) de J. L. Meliá. Los resultados señalan que cuando más favorable es la percepción de clima organizacional en las empresas los empleados están satisfechos laboralmente.

Mayor (2012), en su tesis titulada. Clima organizacional y liderazgo de directores de las entidades escolares del municipio Mara, tuvo el objetivo de examinar la correlación que hay entre el clima organizacional y liderazgo de los directores en los colegios del Municipio Mar. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. Tuvieron una población constituida de 7 directores y 68 maestros, que trabajan en instituciones educativas públicas de la parroquia San Rafael del Municipio Mara. Se trabajó con una población censal ya que la cantidad era menor a 100. Se aplicó una encuesta, con el uso de un cuestionario que al aplicar al grupo de estudio proporcionó datos reales. Los resultados señalan que hay una relación $r = -0,234$ de la variable clima organizacional con liderazgo de directores. La correlación de las variantes relación entre las variables es negativa y mantienen un tiene un grado de relación baja. En lo que se refiere al concepto de $p = 0,000$, la muestra es que $p < 0,05$ que admite indicar que la correspondencia es importante y permite negar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna.

Finiquitando la investigación se observa la figura de un clima totalitario paternalista. Lo que, es necesario que los directivos brinden mayor atención a nuevos estilos de liderazgo como el liderazgo transformacional y democrático que permita alcanzar las capacidades administrativas deseadas, en busca de establecer un clima laboral que sobrelleva el buen funcionamiento de las instituciones.

Guzmán (2015), sustento su investigación titulada. Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora, tesis de doctorado, Universidad Privada Antenor orrego, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, la investigación por su naturaleza es básica y corresponde al diseño no practico con carácter descriptiva pero correlacional, se necesitó de una muestra que fue conformado por 58 docentes, para captar la información se utilizó dos herramientas denominados cuestionarios y el método utilizada fue la encuesta, el producto del trabajo señala que hay una correlación importante de las variables clima organizacional y el desempeño docente, respectivamente, obteniéndose $p - \text{valúe} = 0,579$ y $0,916 > 0.01$. Podemos afirmar que, ambas variables clima organizacional se correlación con la de ejercicio docente. El contexto de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, se conjuga con su condición de una institución líder en la formación profesional de la región con visión intercultural del país y, por ello mismo, de inusitada complejidad, requiere más que ningún otro organismo, de sistemas y subsistemas estructurados con minuciosa acuciosidad y, especialmente con el concurso profesional especializado, máxime si se tiene en cuenta que de por sí se identifica como prototipo, fuente de consulta, asesoramiento y de información científica y tecnológica en su ámbito de influencia. La investigación pretende relevar la importancia y necesidad de configurar el Desarrollo de un Clima organizacional en base a la adecuada gestión del talento humano y a las técnicas estipuladas en la moderna Administración Científica de los Recursos Humanos, cuya base es el clima organizacional, de insustituible presencia en una efectiva política del desempeño laboral para una adecuada satisfacción laboral del docente, para optimizar los servicios de cualquier tipo de entidad o institución. En lo que concierne a la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, su aplicación, nos impele a configurar el problema de

investigación. La Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia del Distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, en el presente año 2018, en el mes de marzo, tiene una población de estudiantes según los datos estadísticos la página Institucional de 1150 usuarios y agosto del mismo año 1,200 usuarios; es por ello que da como indicativo de evolución de 50 con una variación del 0.18%; siendo éste un reto para que dicha Universidad hoy en día licenciada con Resolución Sunedu N° 025-2018-MINEDU-SUNEDU. Se repare ante el aumento de población asegurada generando una necesidad de más atenciones en la Facultad de Educación Inicial, Primaria Intercultural Bilingüe, Ingeniería Agroindustrial e Ingeniería Agroforestal Acuícola; Por otro lado la necesidad de una mejor programación de Formación Profesional, roles de atención de los catedráticos es decir; un mejor mecanismo de gestión en el personal docente que deben ser guiados por un personal administrativo que serán ellos los que brinden la Planificación, Dirección, organización y Control de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, del Distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, para lograr la Visión, mantener la Misión y cumplir los objetivos para ello es necesario crear mecanismos y/o herramientas que mejore los diversos problemas que se están presentando actualmente que impide el mejor desempeño, coordinación, competitividad del personal y falta de control en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia del Distrito de Yarinacocha, Región Ucayali. Uno de los mayores problemas en el ámbito administrativo es el desconocimiento de las verdaderas funciones de cada uno de los trabajadores (Usuario interno) generando el descuido de sus verdaderas labores; esto también trae consigo, acumulación de la función, estrés, entre otros. Existe personal en puestos que no están acorde al perfil profesional que se requiere que estos tienen tales como personal administrativo, Técnicos, Bachilleres y Profesionales. otro problema, es que el trabajo que cada administrativo realiza es mecanizado y típico, no existe una buena difusión de los diversos manuales de procedimientos e instrumento de gestión que son aquellos que sirven de guía y dirección para realizar más eficiente su labor; estos puntos principales generan lentitud en los procesos administrativos, falta de disponibilidad presupuestal, malas decisiones de los jefes, desabastecimiento de material educativo y material estratégico, mala calidad de atención al usuario externo, deficiente administración de los recursos financieros, quejas y reclamos. Actualmente la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia necesita de

manera urgente que su personal administrativo tenga una excelente preparación en Administración y Planificación Educativa y así lograr una alta calidad de atención a sus usuarios. El aspecto de las finanzas, la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia del Distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, 2018, atraviesa por diversas circunstancias en el manejo del presupuesto anual haciendo que éstos no sean suficientes para su sostenimiento. La falta de proactividad es un tema delicado, es decir, incurre un gasto de fondos presupuestarios ante la reacción del personal administrativo en situación de atención al usuario cuando tuvieron la posibilidad de anticiparse ante estas urgencias optando por referir a estudiantes donde sus matriculadas no pueden cancelar a tiempo. La Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia del Distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, presenta un descuido en sus aulas, auditorios desgastadas, falta de un croquis o un Plan Director actualizado de toda Universidad para la guía del usuario, aires acondicionados malogrados generando diversos pagos en mantenimiento correctivo, servicios higiénicos deslucidos, infraestructuras administrativas muy obsoletas con más de 50 años de antigüedad, un sistema de transporte deficitario, por la antigüedad de sus unidades, sistemas de agua y desagüe no operativo por no estar conectado a la red pública.

3.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS

3.2.1. Clima organizacional

Chiavenato (2004) quien afirma que el clima organizacional es la forma como se desenvuelven las empresas, instituciones y a la vez las diferentes áreas dentro de una organización y que define una atmosfera en el que el trabajador es participe y a la vez, éste, influencia en la conducta del trabajador.

Para Méndez (1985), el clima organizacional es el ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo. En este proceso interviene las creencias, actitud, grado de participación, motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Según Payne (citado por Campbell, 1974) considera al clima organizacional como el resultado de la interacción entre la idiosincrasia, necesidades, habilidades, intereses de los miembros de la organización y la estructura de esta.

“El conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional de los miembros del sistema” (Rodríguez 1999, p.159).

Varona (2002), menciona cuatro tipos de clima organizacional y menciona sus características:

Clima de tipo autoritario

a) Autoritarismo

Sus características principales son:

- La interacción entre los altos directivos y los de menor rango es escasa y en algún caso nulo, porque se basan en la desconfianza o miedo ejercido por los gestores.
- Posee un ambiente de trabajo dominante y restrictivo, donde muy pocas veces se reconoce el buen trabajo.
- Posee grupos organizacionales informales que están en contraposición a los ideales de las organizaciones formales
- Posee una plana directiva autoritaria, los únicos encargados de establecer las metas y métodos a usarse para alcanzarlos.

b) Autoritarismo paternalista

- Donde consiste en la que la empresa trata de transmitir un favorable ambiente de acuerdo con sus perspectivas a los trabajadores.
- El personal directivo es el encargado de tomar la mayoría de las decisiones de forma directa.
- La relación que existe entre la plana directiva y sus subordinados es una relación similar a la de padre e hijo, es decir le brinda protección, cuidados y posa su confianza en la conducta que adopte el empleado.

- Es habitual que se utilicen los castigos a modo de sancionar la mala conducta, así como el uso de recompensas para motivarlo.

Clima de tipo participativo.

a) Consultivo

- Es común que se asignen funciones y responsabilidades a otros trabajadores.
- Existe confianza de parte de los directivos hacia los empleados.
- Existe una comunicación de tipo descendente, es decir los miembros de la alta dirección pueden comunicarse de forma verbal con sus inferiores
- La plana directiva es quien establece la estrategia a adoptarse para alcanzar los fines de la organización, pero su participación tiene alcance de acuerdo al rango que ocupa.
- No es común que se conformen una organización informal para ponerse en contraposición al objetivo de la organización.

b) Participación en grupo

- Existe una comunicación entre todos los miembros de la organización, la cual puede ser descendente y ascendente.
- Los ideales son compartidos entre la organización informal y la formal.
- Las decisiones pueden ser tomadas por personal de todos los niveles dentro de la entidad.
- Existe un alto grado de confianza que le otorgan los directivos a los empleados que componen la entidad, así como entre compañero de trabajo.
- Aquí la base principal para examinar el trabajo del personal, es que se cumplan con los objetivos propuestos.

Dimensiones del Clima organizacional, Martin (1999), plantea el siguiente modelo de clima de trabajo, el cual contempla las siguientes dimensiones:

a) La comunicación.

Martín (1999), define a la comunicación como el acto de emitir y recibir mensajes. El cual se realiza entre interlocutores con la intensión bilateral de responder al mensaje, actuando en ese sentido como un elemento vital la relación entre ambas partes y un aspecto que determina las formas de convivir dentro de una entidad.

Es por eso que el autor resalta la importancia de una buena comunicación, porque con ella se puede obtener mayor eficacia dentro de las organizaciones. No se puede dar por entendido que entre los grupos que se organicen hay una simple transferencia de información, sino que además se requiere de entendimiento, aquello que se conforma por los deseos en común, las ideas, la información, las metas entre otras establecidos por la organización.

Al respecto menciona **Fichman (2000)** que la comunicación debe ser efectiva. Es decir que produce un efecto favorable en las organizaciones; sin embargo, para alcanzar dicha efectividad es necesario que el que lidera debe saber escuchar y hablar de manera que no atente y respete los derechos de sus subordinados. Se debe tener mucho cuidado cómo se utiliza, porque una mala comunicación puede llegar a causar dolor, indignación, resentimiento y otra clase de sentimientos destructivos dentro de la organización, en cambio cuando es bien usada crea confianza entre los miembros, compañerismo y unión.

Existen dos tipos de comunicación: la formal e informal. La primera se realiza más a menudo en las instituciones cumpliendo diferentes funciones, entre la más importante está en regular el comportamiento individual mediante los niveles jerárquicos a los que el trabajador debe ceñirse; en tanto la

comunicación informal debe cumplir con controlar el comportamiento individual, pero por medio del mensaje que va de acuerdo con el nivel de confianza que se tiene entre ellos.

b) La Motivación.

Es la que determina la clave del clima organizacional, porque **según Robbins (1987)** viene a ser el sentimiento de anhelo, por el cual un individuo puede invertir mucho tiempo y esfuerzo por lograr su objetivo. En este caso, el objetivo de la organización; sin embargo, se ajusta a cuan posible será satisfacer alguna necesidad. El autor define tres aspectos que compone la motivación, los cuales son: “el esfuerzo”, como medida de fuerza que se aplica; “la necesidad” a cubrir y el “fin o propósito organizacional”. Cabe resaltar que, a pesar de poseer trabajadores muy motivados, no se obtendrá el desempeño deseado si no se direcciona bien el esfuerzo.

Fischman (2000) considera que una motivación que se conserva por largos periodos desemboca en la lealtad con la empresa, también llamada motivación interna. En cambio, el uso de motivación con elementos externos como bonos, incremento de sueldos y salarios, etc. con el pasar del tiempo el trabajador terminará apreciando más estos incentivos y perderá el su motivación interna y compromiso con la empresa.

c) La confianza.

Proviene de fiarse de algo o alguien, consiste en creer o tener la certeza del buen actuar de un individuo. La confianza también permite que las personas inviertan las necesidades y sueños en niveles que van en incremento respecto a la importancia y realizan una labor efectiva entre ellos para lograr alcanzar las metas compartidas. Mientras que en las instituciones que tienen alto rendimiento se distingue por tener un alto grado de confianza bilateral entre los integrantes de la organización, es decir que los trabajadores de la empresa creen y se fían del carácter y capacidad de su compañero de trabajo. **(Martín, 1999)**

d) La participación.

Consiste en el grado en el que los trabajadores de la empresa desean involucrarse en las actividades realizadas por la organización, en caso de grupos sindicales, grupos de trabajo. Es el grado en que los trabajadores propician que otros participen. El grado en que se crean conjuntos informales y formales, además de la forma de actuar frente a las actividades. Por otro lado, el nivel de trabajo en conjunto, la forma como se llevan a cabo las reuniones, así mismo determina el nivel de formación y frecuencia con las que se llevan a cabo estas reuniones. (Martín, 1999).

3.2.2. Desempeño laboral

(Chiavenato, 2009 p.12), Viene a ser la forma como es que las personas efectúan sus labores o tareas, actividades impuestas, funciones, etc. Además, la forma como se desempeñe uno incidirá en el desempeño general de un grupo de personas, porque el comportamiento individual condiciona el comportamiento de la organización. Un adecuado desempeño incrementa las posibilidades de alcanzar el éxito organizacional.

En tanto el desempeño de las personas, de un conjunto de personas y empresa influyen significativamente en el Clima organizacional.

Según Werther y Davis (1992), está asociado al cumplimiento y el resultado de las labores de un puesto de trabajo. Por lo cual es fundamental contar con estándares de medición y definición bien clara de las funciones del puesto a evaluar.

Según (Loreto, 2006) el desempeño laboral comprende diversas acepciones asociadas a cualidades positivas que favorecen el trabajo que se desempeña estas puedes ser: la laboriosidad, empeño, dedicación, lealtad, compromiso, productividad individual de conformidad con los estándares y cometidos definidos para la persona o su puesto.

Según la Dirección del Servicio de Chile (2011) define el desempeño laboral como el aporte que el trabajador hace a su centro de trabajo a través de las diferentes actividades y conductas y que estas contribuyen a cumplimiento de metas organizacionales.

Según Amorós (2002) para medir el desempeño es importante evaluarlo y esto tiene los siguientes propósitos:

1. Le es de utilidad a los gestores, en caso de toma de decisiones sobre los recursos humano, como ascensos, despidos, etc.
2. Ayudan a identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, se quiere decir que indican las habilidades y actitudes de los trabajadores que, en caso de ser inadecuados, permite elaborar planes de mejora.
3. Puede usarse como sistema de medición para asignarle un valor a los programas de selección y desarrollo, o sea el bajo rendimiento de los nuevos trabajadores pueden identificarse con este sistema de desempeño; adicionalmente se puede medir la efectividad con la que resuelven el problema los programas de capacitación y desarrollo aplicados a los trabajadores.
4. ofrece un conocimiento retroalimentado a los empleados, para dar a conocer a la organización de su desempeño.
5. Es usado como fuente de información para realizar la entrega de recompensas, bonificación por buen desempeño, felicitaciones etc.

Evaluación del desempeño laboral, se hallan diversas dimensiones, de las cuales sólo se ha tomado en consideración las más importantes dentro de una organización y útiles para la investigación.

Según Valdés (2004) el beneficio de los indicadores es convierte en algo más concreto la disputa laboral en las sociedades del sistema democrático, brindando información importante y de sencilla comprensión.

El desempeño laboral está estrechamente relacionado con las dimensiones: Dominio tecnológico, científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, en las relaciones interpersonales y su formación y términos de valores éticos. **(Sánchez, 2008)**

Valdés (2004) considera las siguientes dimensiones que serán útiles para medir el desempeño laboral:

El desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como:

capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

a) Emocionalidad.

Los procesos y los estados emocionales y de sentimientos constituyen la forma más común incluso distintivo en que se basan los sentimientos. Por ello se puede decir que la emoción es el hecho de experimentar de forma inmediata y directa cualquier tipo de sentimiento, es por eso que todo trabajador debe saber cómo controlarse, saber dominar sus emociones negativas, en general debe saber manejar sus emociones cuando se relaciona con sus pares. (Valdés, 2004).

b) Responsabilidad

Se hace referencia al obedecer de las actividades encomendadas, es decir cumplir con la función que viene a ser parte de su obligación. Así mismo el autor considera otros aspectos como la puntualidad, la participación, actualizar sus conocimientos, ceñirse a las políticas de la empresa, etc. (Valdés, 2004)

c) Relaciones interpersonales.

Valdés (2004), refiere que se debe tener en cuenta la clase de caracteres un tanto complicado que existe en las interrelaciones el trabajador con sus colegas de trabajo dentro de la organización. Dentro de esta clase de relaciones sale a relucir la importancia de las relaciones directivo – trabajador junto con su ambiente.

Por otro lado, la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional, al respecto Rodríguez y Bonilla (2008) sostienen que existe una relación entre la productividad-rendimiento del trabajador y el clima laboral. Al parecer la motivación condiciona la disposición deseada por la persona para realizar alguna labor en específico. Entonces las organizaciones con fines de lucro deben averiguar cómo alcanzar que los trabajadores tengan el deseo de trabajar con mayor intensidad y mejor calidad.

d) Capacidades referidas al puesto

Capacidades pedagógicas. “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano.

Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas

3.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS.

- **Clima organizacional:** Es el nombre dado por diversos autores; se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental. (Weinert, A. (1985).

- **Desempeño laboral:** Es el rendimiento **laboral** y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Morales Cartaya, Alfredo.2020.)

- **Comunicación.** Significa volver común un mensaje o una información. (Idalberto Chiavenato, 2006 Pág. 110.)

- **Administración:** Es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2009).

- **Calidad:** Se define como la totalidad de los rasgos y las características de los productos o servicios que se refiere a su capacidad para satisfacer necesidades expresadas o implícitas. (Juran, 1951). **Capacitación:** Es desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal (Chiavenato, 2007).

- **Competitividad:** Es la capacidad que tiene la empresa, de obtener rentabilidad en el mercado con relación a sus competidores, es la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico. (Koontz & o'Donnell, 2013).
- **Empowerment:** Es empoderamiento, en términos sencillos y prácticos es darle más poder a la gente, delegar autoridad a los empleados para que puedan decidir sobre su propio trabajo y encuentren menos barreras en la ejecución de mejoras, solución de conflictos (Cagri, F, 2004).
- **Evaluación del desempeño:** La evaluación del desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (Baggini, 1999).
- **Gestión:** Es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa. En la gestión los directivos utilizan ciertos principios que les sirven de guía para el proceso. (Huergo, 2009).
- **Servicio:** Un servicio es una obra, una realización o un acto que es esencialmente intangible y no resulta necesariamente en la propiedad de algo. Su creación puede o no estar relacionada con un producto físico. (Kotler, Bloom y Hayes, 2006)
- **Usuario:** hace mención a la persona que utiliza algún tipo de objeto o que es destinataria de un servicio, ya sea privado o público, es la persona que tiene derecho de usar una cosa ajena con cierta limitación (Real Academia Española, 2012)
- **La tangibilidad:** Se utiliza para nombrar lo que puede ser tocado o probado de alguna forma. Esta dimensión constituye la parte física del servicio como son, las facilidades físicas, la apariencia del personal, las herramientas y los equipos usados para apoyar el servicio (Real Academia Española, 2012)

- **La credibilidad:** Incluye aspectos como la confianza, la fidelidad y la honestidad, además de contar con el cliente en la lista de grupos de interés de la empresa. otros elementos que componen esta dimensión deben ser, el nombre de la institución, la reputación de la misma y las características del contacto personal (Real Academia Española, 2012).
- **La competencia:** Es la necesidad de activar y utilizar los conocimientos relevantes para afrontar determinadas situaciones y problemas. Esta dimensión implica tener habilidades y conocimientos suficientes para realizar los servicios (Coll, 2007). 45
- **El acceso:** Incluye el acercamiento, la habilidad y la facilidad de contacto. Es decir, el servicio debe ser fácilmente accesible por los medios oportunos (Imanuel Kwan, 2006). — **Sensibilidad:** disposición a ayudar a los clientes y proporcionar un servicio. **expedito.** Enfatiza la atención y prontitud al tratar las solicitudes, preguntas, quejas y problemas del cliente. La sensibilidad se comunica a los clientes por la cantidad de tiempo que tienen que esperar por la asistencia, las respuestas a las preguntas o la atención a los problemas. (Imanuel Kant, 2006).
- **Empatía:** cuidado, atención individualizada dada a los clientes. La esencia de la empatía es transmitir, por medio de un servicio personalizado o adaptado al gusto del cliente, que los clientes son únicos y especiales y que se entienden sus necesidades. Los clientes desean sentirse comprendidos e importantes para las instituciones que les proporciona servicio (Davis, 1983).

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. HIPOTESIS GENERAL

Existe influencia entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

4.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

Existe influencia de la Comunicación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Existe influencia de la Motivación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Existe influencia de la Confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Existe influencia de la Participación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

4.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

4.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

Variable (X)

Clima organizacional. Es el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional de los miembros del sistema (Rodríguez 1999, p.159).

Variable (Y)

Desempeño laboral. Desempeño Laboral: es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor. El desempeño de los individuos los grupos y la organización tienen una enorme influencia en el Co (Chiavenato,2009 p.12).

4.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Clima Organizacional	"Es el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional de los miembros del sistema" (Rodríguez 1999, p.159)	El clima organizacional es la interacción entre todos los elementos y factores de la organización fundamentado en una estructura y un proceso, basado en la comunicación, la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación	Comunicación	Bajo Regular Alto
				Rapidez	
				Respeto	
				Aceptación	
				Espacios y Horarios	
				Ocultar información	
			Motivación	Satisfacción	
				Reconocimiento	
				Prestigio	
				Autonomía	
			Confianza	Confianza	
				Sinceridad	
			Participación	Iniciativa de participación	
				Trabajo en equipo	
Grupos formales e informales					
Coordinación					
Desempeño				Dominio de las funciones	Bajo

Laboral	<p>“Desempeño Laboral: es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor. El desempeño de los individuos los grupos y la organización tienen una enorme influencia en el CO” (Chiavenato, 2009p. 12)</p>	<p>El desempeño laboral comprende el desarrollo adecuado de capacidades referidas al cargo que pone a prueba su emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.</p>	Capacidades Referidas al puesto,	Comunicación clara	Regular Alto
				Conocimiento de La normatividad.	
				Presentación de Informe Oportunamente.	
			Emocionalidad	Practicidad	
				Facilidad para ayudar a compañeros.	
				Promoción de valores en el trabajo	
			Responsabilidad En el desempeño de sus funciones	Asistencia y puntualidad	
				Participación en equipos de trabajo	
				Asistencia a capacitaciones	
				Satisfacción del jefe inmediato.	
			Relaciones Interpersonales	Planificación y organización de su trabajo.	
				Solidaridad	
Ambiente adecuado entre compañeros de trabajo.					

CAPÍTULO V

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

5.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Para el desarrollo de la presente investigación se hará uso del tipo Básico - Sustantivo, el tipo de investigación es sustantiva pues intenta responder un problema teórico de las variaciones de un modelo y se orienta a "describir y explicar", lo cual, en cierta forma lo "encamina hacia la investigación básica o pura" (Sánchez y Reyes, 2002, p.)

5.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

El nivel de Investigación del presente trabajo de investigación es Descriptivo – Explicativo, mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. **Babbie (1979), Selltiz et al (1965)**

5.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

EL presente estudio, “concibe un enfoque cuantitativo, puesto que todo lo que analizo como resultados, obtenidos mediante la aplicación del instrumento (cuestionario) a la muestra seleccionada.” Esta información constituye una data cuantificable (cantidades numéricas) que al ser analizadas se dieron una aproximación a la realidad.

5.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.2.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

Para realizar el presente trabajo de investigación se hará uso del método general - Hipotético – deductivo, específicamente el Estadístico.

5.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se hará uso del Diseño Experimental – Transversal, Como su nombre lo dice el diseño no experimental: situación de control, la cual no se manipulan, de manera intencional, una o más variables independientes (causas), para analizar las consecuencias de tal manipulación sobre una o más variables dependientes (efectos), **Hernández *et al*, (2003)**.

En esta investigación las variables como el clima organizacional y el desempeño laboral, conforme se presenta en el siguiente esquema:

En donde:



M: Muestra

ox: Variable Independiente; Clima organizacional.

oy: Variable Dependiente; Desempeño Laboral

5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

5.3.1. POBLACIÓN.

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

La Población para la presente investigación está conformado por 70 docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, distrito de Yarinacocha, región Ucayali.

5.3.2. MUESTRA

El autor Sabino (1995) establece que la muestra constituye, solo una parte del conjunto total de la población y es poseedora de sus propias características. Por tanto, una población es homogénea en la medida que sus integrantes se parecen entre si en cuanto a características. Con base a este criterio, la muestra constituye una porción de la población sobre la que se realiza el estudio.

En esta investigación la muestra está conformada por el total de la población, es decir por 70 docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, distrito de Yarinacocha, región Ucayali.

5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.4.1. TÉCNICAS.

Hurtado (2000). Las técnicas de recolección de datos a seguir para obtener la información fue la encuesta. En cuanto a la encuesta, se utilizó de manera conjunta con la técnica de observación, siendo de gran utilidad porque permitió estudiar la frecuencia en las respuestas de la muestra en estudio. La misma permitió interactuar personalmente con los sujetos que conocían la información que se requería investigar y registrar el mismo.

Se estableció una encuesta que estuvo dirigido a los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía del Distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, 2020, que constó de 30 preguntas.

5.4.2. INSTRUMENTOS.

Cuestionario: - El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.

Pérez Juste, R. (1991).

Para este presente trabajo de investigación el cuestionario tuvo un numero de 16 preguntas por parte la variable independiente Clima organizacional y 14 preguntas de la variable dependiente Desempeño laboral.

Análisis Documental: Mediante resúmenes de muestras diferentes fuentes, obtendremos la información necesaria para la documentación de la investigación.

Cuadro N° 04. Instrumentos de recolección de datos.

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Agentes
Primaria	Encuesta	Cuestionarios	Dirigidos a los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía del Distrito de Yarinacocha, Región Ucayali 2020.
Secundaria	Análisis	Fichas de resumen	Utilizada para recolectar información Para la documentación.

5.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

5.4.3.1. Validez:

El instrumento que se utilizará será sometido a juicio de expertos, recurrimos a la opinión de docentes de la Escuela Académica Profesional de Educación Primaria Bilingüe e Ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía. De acuerdo con los expertos darán su opinión si es viable para la siguiente etapa.

Cuadro 05: VALIDACIÓN SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS

N°	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dr. Pérez Rios, Esther Judith	Aplicable
Experto 2	Dr. Verde Venturo, José	Aplicable
Experto 3	Dr. Castillo de Lima María M	Aplicable
Experto 4	Dr. Braga Sandoval, Roger B	Aplicable
Experto 5	Dr. Cheryl Ruz Bartra	Aplicable

5.4.3.2. Confiabilidad:

Para realizar el análisis de fiabilidad y consistencia interna de la escala de aptitud tipo Likert se aplicará al cuestionario, se hará a través del estadístico Alfa de Cronbach, el cual permitirá estimar la fiabilidad del instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente.
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Resultados de Fiabilidad – Coeficiente de Alfa de Cronbach

VARIABLES	Coeficiente de Alfa de Cronbach	Cantidad de Items
Clima organizacional	0.922	16
Desempeño laboral docente	0.899	14

Fuente: Prueba piloto

5.4.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Los datos cuantitativos serán procesados y analizados por medios electrónicos, clasificados y sistematizados de acuerdo con las unidades de análisis correspondientes, respecto a las variables de estudios a través del programa estadístico SPSS.

5.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN

La ética en la investigación es muy importante cuando se lleva a cabo un experimento. La ética debe ser aplicada en todas las etapas de la investigación, desde la planificación y la realización hasta la evaluación del proyecto de investigación.

CAPITULO V:

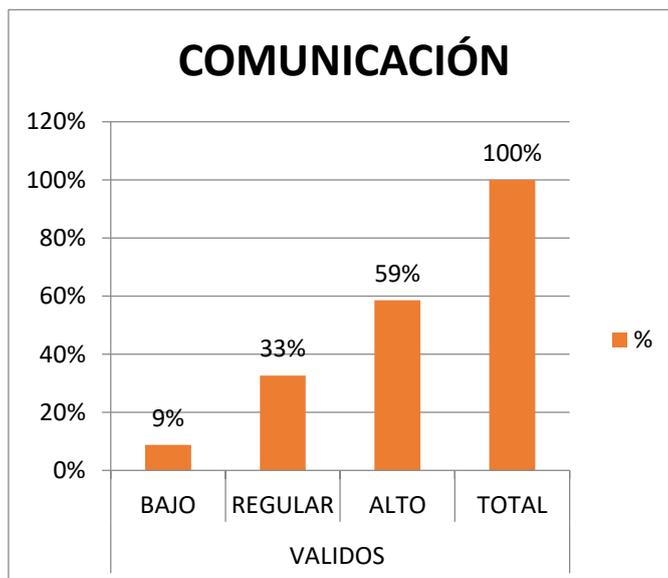
RESULTADOS

5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

Tabla N° 01: Comunicación

		f	%
VALIDOS	BAJO	6	9%
	REGULAR	23	33%
	ALTO	41	59%
TOTAL		70	100%

Figura N° 01: Comunicación



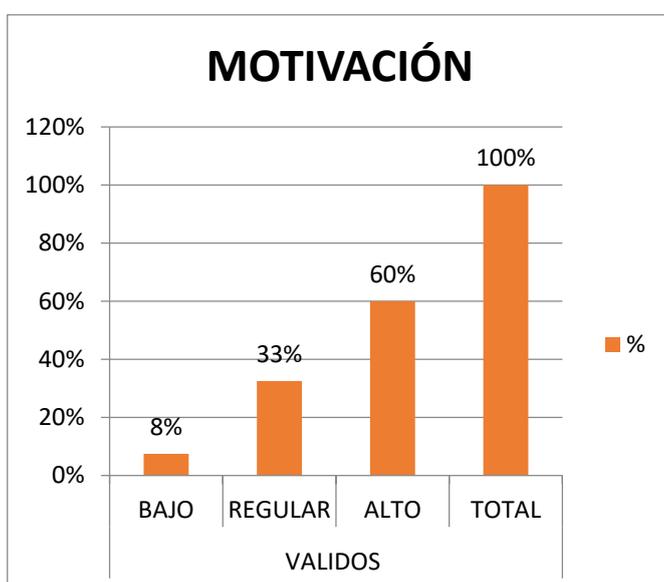
Interpretación

El 59% de los docentes respondieron que es ALTO la influencia de la Comunicación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, El 33% REGULAR y el 9% BAJO.

Tabla N° 02: Motivación

		f	%
VALIDOS	BAJO	5	8%
	REGULAR	23	33%
	ALTO	42	60%
TOTAL		70	100%

Figura N° 02: Motivación



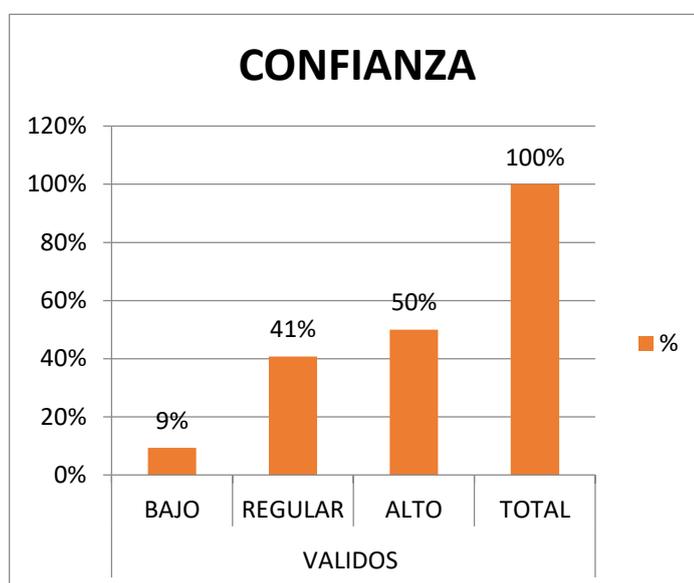
Interpretación

El 60% de los docentes respondieron que es ALTO la influencia de la Motivación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, El 33% REGULAR y el 8% BAJO.

Tabla N° 03: Confianza

		f	%
VALIDOS	BAJO	7	9%
	REGULAR	29	41%
	ALTO	35	50%
TOTAL		70	100%

Figura N° 03: Confianza



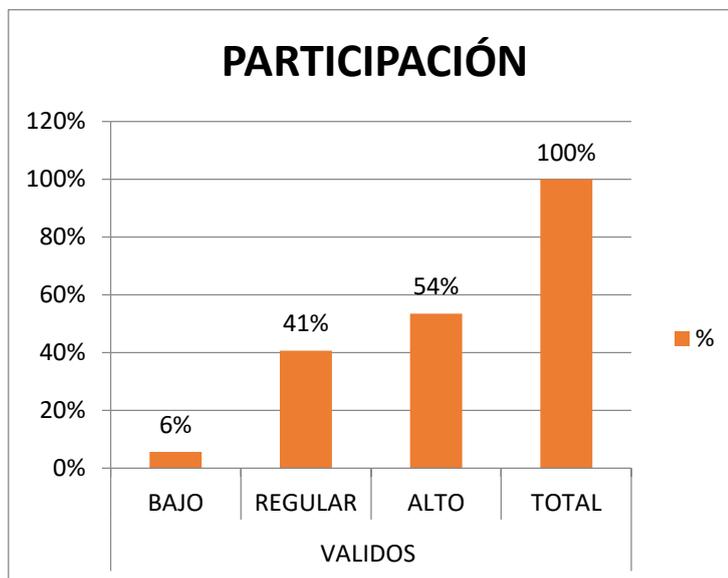
Interpretación

El 50% de los docentes respondieron que es ALTO la influencia de la Confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, El 41% REGULAR y el 9% BAJO.

Tabla N° 04: Participación

		f	%
VALIDOS	BAJO	4	6%
	REGULAR	29	41%
	ALTO	38	54%
TOTAL		70	100%

Figura N° 04: Participación



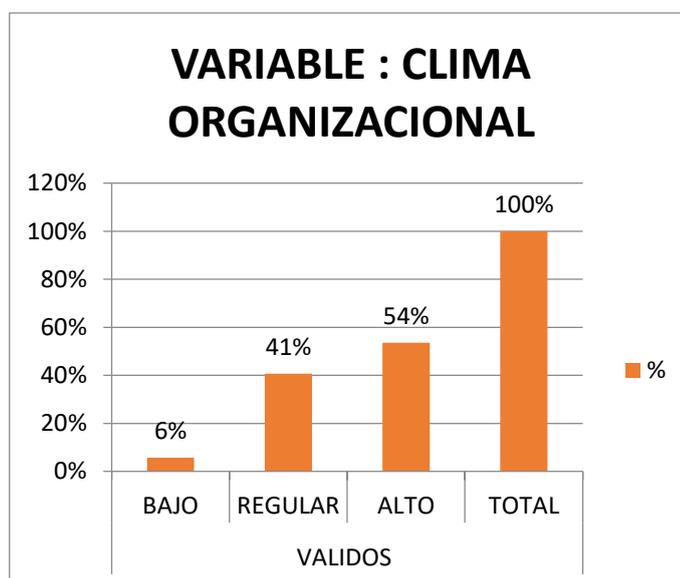
Interpretación

El 54% de los docentes respondieron que es ALTO la influencia de la Participación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, El 41% REGULAR y el 6% BAJO.

Tabla N° 05: Variable Clima Organizacional

		f	%
VALIDOS	BAJO	5	8%
	REGULAR	25	36%
	ALTO	40	57%
TOTAL		70	100%

Figura N° 05: Variable Clima Organizacional



Interpretación

El 57% de los docentes respondieron que es ALTO Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral en los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, El 36% REGULAR y el 8% BAJO.

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral en los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Tabla N° 06: Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CLIMA_ORGANIZACIONAL	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
DESEMPEÑO_LABORAL	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

Tabla N° 07: Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA_ORGANIZACIONAL	,155	70	,000	,918	70	,000
DESEMPEÑO_LABORAL	,140	70	,002	,956	70	,0015

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Debido a que se contó con una muestra mayor a 50, la prueba de normalidad a considerar fue Kolmogorov-Smirnov; asimismo a través de la presente prueba se evidencio que los datos no son normales, ello debido a que el valor de Sig. Bilateral fue menor al margen de error 0.05; se aplicó la prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson para establecer la relación o influencia entre las variables de estudio.

CONTRASTACIÓN HIPOTESIS GENERAL

Hi: Existe influencia entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Ho: No existe influencia entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Tabla N° 08: Contrastación de Hipótesis General

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,655 ^a	5	,000
Razón de verosimilitud	17,251	5	,000
Asociación lineal por lineal	14,171	1	,000
N de casos válidos	70		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

Interpretación:

El Sig. (Bilateral) obtenido fue $0,000 < 0,05$ margen de error; conforme a ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación que existe influencia entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020. Por lo tanto, cabe indicar que a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis específica 1

Hi: Existe influencia de la Comunicación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Ho: No existe influencia de la Comunicación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Tabla 9: Contrastación de Hipótesis Especifica 1

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,178 ^a	8	,001
Razón de verosimilitud	22,993	8	,004
Asociación lineal por lineal	7,956	1	,003
N de casos válidos	70		

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

El Sig. (Bilateral) obtenido fue $0,001 < 0,05$ margen de error; conforme a ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación que existe influencia de la Comunicación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020. Por lo tanto, cabe indicar que a mejor comunicación mejor desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis específica 2

Hi: Existe influencia de la Motivación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020.

Ho: No existe influencia de la Motivación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Tabla 10: Contrastación de Hipótesis Especifica 2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,437 ^a	8	,004
Razón de verosimilitud	17,390	8	,022
Asociación lineal por lineal	8,797	1	,002
N de casos válidos	70		

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

El .Sig. (Bilateral) obtenido fue $0,004 < 0,05$ margen de error; conforme a ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación que existe influencia de la motivación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020. Por lo tanto, cabe indicar que a mejor motivación mejor desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis específica 3

Hi: Existe influencia de la Confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Ho: No existe influencia de la Confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Tabla 11: Contrastación de Hipótesis Especifica 3

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,124 ^a	8	,027
Razón de verosimilitud	15,982	8	,049
Asociación lineal por lineal	5,288	1	,012
N de casos válidos	70		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

El Sig. (Bilateral) obtenido fue $0,027 < 0,05$ margen de error; conforme a ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación que existe influencia de la confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020. Por lo tanto, cabe indicar que a mejor confianza mejor desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis específica 4

Hi: Existe influencia de la Participación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Ho: No existe influencia de la Participación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020

Tabla 12: Contrastación de Hipótesis Especifica 4

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,718 ^a	8	,000
Razón de verosimilitud	27,645	8	,000
Asociación lineal por lineal	9,321	1	,001
N de casos válidos	70		

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

El Sig. (Bilateral) obtenido fue $0,000 < 0,05$ margen de error; conforme a ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación que existe influencia de la participación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020. Por lo tanto, cabe indicar que a una mejor participación un mejor desempeño laboral.

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

La finalidad de la presente investigación fue la de conocer si ambas variables mantienen relación entre sí. De esta manera, a través de los resultados alcanzados, se pudo determinar que la Clima organizacional si influye significativamente en la Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, De esta manera se asemeja a lo expuesto por : Yubisay y Luengo, (2013), en la tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial” Universidad del Zulia, en la que concluye: existe una alta relación y estadísticamente significativa de la variable de estudio clima organizacional y desempeño del profesional de docente en el centro de educación inicial del Municipio Mara, del estado de Zulia-Venezuela. Mientras se fomente un clima Organizacional armonioso, el desempeño laboral de los docentes será muy apropiado y rendirá significativa y equitativamente sus habilidades técnicas, así como también las conceptuales y las administrativas, podemos mencionar también las estrategias de participación en equipo, actualización y la socialización de los valores de organización. Como también Méndez, R. M., & de Jesús Ramírez Domínguez, M. (2010), realizan la investigación titulada la Motivación y el Clima Organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la benemérita Universidad Autónoma de Puebla, donde presentan un estudio acerca de la motivación y el clima organizacional realizado a los docentes de la Facultad de Contaduría Pública (FCP) de

la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). A fin de conocer el grado de motivación y la percepción del clima laboral de los docentes, se analizaron diversas teorías de la motivación y clima organizacional, como sustento teórico, para posteriormente tomar algunos factores que se consideraron importantes medir a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra de 69 de ellos. Se encontraron resultados importantes en las variables analizadas como el grado de satisfacción; conocimiento de su aportación al trabajo, arraigo en la institución, relaciones laborales, trabajo en equipo, reconocimiento del trabajo por los superiores, oportunidades de ascenso, etc., por lo que se infiere que los factores motivacionales que determinan el perfil de motivación están sujetos a factores económicos, sociales y psicológicos. El objetivo de esta investigación es compartir los resultados obtenidos y la propuesta de un modelo de motivación para que pueda ser considerado por la FCP y otras instituciones de educación superior para mejorar su sistema de motivación. En este trabajo se aplicará la técnica documental y de campo: a) La técnica documental permitió la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos; b) La técnica de campo permitió la observación en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitieron confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva Hernández (2000). La población objeto de este estudio es la conformada por la planta docente de la Facultad de Contaduría Pública (FCP) en sus diferentes categorías de contratación la cual está integrada por 165 docentes, que están clasificados según el tipo de contrato, en docentes de tiempo completo, medio tiempo y hora clase. Para la recopilación de datos se seleccionó la técnica de la encuesta. Se utilizó un cuestionario de necesidades (diagnóstico) que contiene diferentes tipos de preguntas. Se tienen variables cualitativas llamadas también variables categóricas (en escala ordinal) y variables cuantitativas (en escala de intervalos o de razón) cuya respuesta es un número. La frecuencia de las respuestas obtenidas se estableció en función del porcentaje de docentes cuya respuesta coincidió. Estos porcentajes representan la intensidad con que están presentes o ausentes los indicadores. Si el porcentaje es alto corresponde a una intensidad máxima (80-100) en cambio si es bajo la intensidad de la presencia es mínima (menos de 40). Para uniformar el análisis y la presentación de resultados no se hicieron preguntas abiertas en el cuestionario. Es importante aclarar que el cuestionario que se aplicó fue piloteado previamente a su aplicación, siguiendo las reglas adecuadas de selección al azar. Cabe hacer mención que la aplicación de la encuesta se llevó a cabo en el trimestre Enero-marzo del 2008. Para determinar el tamaño de la muestra, una encuesta por muestreo

permite obtener información confiable, entrevistando una parte de la población académica. La muestra permite obtener información requerida y en general se pueden hacer entrevistas más detalladas y cuidadosas cuando se trata de una porción de la población n en lugar de toda ella, la distribución de la muestra estuvo conformada, según la categoría tiempo completo 27 docentes, medio tiempo 22 docentes, hora clase 20 docentes, por el grado académico: 22 docentes de la muestra tienen Licenciatura, 45 docentes de la muestra con grado de Maestría y con grado de Doctor 2; es importante mencionar que 34 docentes pertenecían al sexo masculino y 35 al sexo femenino. Los resultados obtenidos deducen que los factores motivacionales no son los mismos para los docentes hora clase que para el docente de tiempo completo. Para los docentes hora clase los factores motivacionales son los económicos como, sería una transformación de categoría a medio tiempo o a tiempo completo. Los docentes de tiempo completo consideraron que los factores motivacionales serían los reconocimientos por la labor desempeñada ya sean oral o por escrito. De acuerdo a la investigación realizada, los factores motivacionales que determinan el perfil de motivación de los docentes de esta Facultad están sujetos a factores económicos, como salarios y retribuciones, factores sociales, como grupos de trabajo y ambiente organizacional y factores psicológicos como logro, poder y autoestima. Por lo que consideran que, los Directivos deben saber para poder motivar a su personal que; los aspectos motivadores no son los mismos en todas las personas; los aspectos motivadores varían con el tiempo y la situación en una misma persona; lo que la organización alcanza es el resultado del esfuerzo conjunto de todas las personas; nada crea un compromiso mayor que sentirse necesario; el factor esencial en las personas motivadas es hacer las cosas bien; una organización debe ser capaz de crear condiciones para que un empleado medio haga esfuerzos y obtenga resultados extraordinarios; una de las capacidades principales de un directivo (sino la principal) es su habilidad para generar y despertar entusiasmo; la motivación no es un rasgo personal sino de la interacción del individuo y la situación; motivar no es fácil para ello se deben conocer las necesidades de las personas.

Los resultados de la investigación constituyen un punto de partida para iniciar un modelo de motivación en donde se definan políticas que incentiven a los docentes de la FCP de la BUAP en el desempeño de su trabajo y a fortalecer a la Institución con procesos inspirados en valores, normas y procedimientos de participación y pertenencia institucional de los docentes referidos y así aprovechar todas sus capacidades al optimizar su desempeño en beneficio del mismo, de la institución y desde luego de los estudiantes.

CONCLUSIONES

- 1) Se pudo determinar que si existe influencia de la Comunicación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, estadísticamente significativa con un 59% de aprobación de los docentes encuestados.
- 2) Se pudo determinar que si existe influencia de la Motivación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, estadísticamente significativa con un 60% de aprobación de los docentes encuestados.
- 3) Se pudo determinar que si existe influencia de la Confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, estadísticamente significativa con un 50% de aprobación de los docentes encuestados.
- 4) Se pudo determinar que si existe influencia de la Participación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, estadísticamente significativa con un 54% de aprobación de los docentes encuestados.
- 5) Por lo cual, esto permite deducir que el Clima organizacional Si influye significativamente en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020, estadísticamente significativa con un Sig. (Bilateral) obtenido de $0,000 < 0,05$ según Chi cuadro de Pearson. Por lo tanto, cabe indicar que a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, recomiendo lo siguiente:

1. Se recomienda a los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía mejorar la comunicación y los espacios y horarios para así poder mejorar su desempeño laboral.
2. Se recomienda a los jefes de áreas de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía motivar a su personal ya pueda ser entregando reconocimientos aquellos docentes que destaquen en sus labores donde este se pueda sentir satisfecho.
3. Se recomienda al director de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía Desarrollar reuniones semanales con la finalidad de mejorar la confianza, sinceridad, para así mejorar el desempeño laboral.
4. Se recomienda a los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía ser mas participativos, trabajando en equipo y tomando las iniciativas para así poder mejorar su desempeño laboral.
5. Se recomienda a la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, realizar mas capacitaciones referidas al puesto de trabajo que desempeña el docente insentivar a mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes para mejorar su desempeño laboral.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Araujo, M., Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*, 4(2), 132-147.
- Arnau, J. Bono, R (2008). Estudios longitudinales. Modelos de diseño y análisis. *Escritos de Psicología, Psychological Writings*, 2(1) 32-41. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271020194005>
- Chiavenato, I. (2002): *Construção de talentos*. Campus. Recuperado de: https://books.google.com.ec/books/about/Constru%C3%A7%C3%A3o_de_talentos.html?id=87aRPgAACAAJ&redir_esc=y
- Caligiore, I., Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24), 644-658. Recuperado de: <http://4www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración Enfoque Situacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Díaz, M. (2009). Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador”. Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”
- Druker, B. J. (2002). Inhibición of the Bcr-Abl tyrosine kinase as a therapeutic strategy for CML. *Oncogene*, 21(56), 8541.
- Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological bulletin*, 62 (6), 361.
- Guion, R. M. (1973). A note on organizational climate. *Organizational behavior and human performance*, 9 (1), 120-125.

- Hernández, R., Fernández C. y Baptista L. P. (2003). Metodología de la Investigación. Santiago, Chile: Ed. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista L. P. (2010). Metodología de la Investigación. Santiago, Chile. Ed. Mc Graw Hill.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological bulletin*, 81(12), 1096.
- Martin y Cobs. (1998) “Teorías que sustentan el clima organizacional. Recuperado de www.eumed.net/.../Teorias%20que%20sustentan%20el%20Clima%20Organizacional.
- Martin, M. (1994) “Participación y clima en el ámbito escolar”. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: www.mecd.gob.es/revista-cee/pdf/n3-martin-bris.pdf.
- Molocho, S. (2010) “influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 – Lima Sur - 2009”. Lima – Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: esis.unjbg.edu.pe:8080/.../172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion.
- Pedraza, R. (2002) “El enfoque sociocultural del aprendizaje Vygotsky”. Recuperado de: www.psiquiatria.com/.../el-enfoque-sociocultural-del-aprendizaje-segun-vygotsky/
- Pérez, Y. (2012) “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la RED N°1 Pachacutec - Ventanilla”. Lima – Perú. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: ybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/Sacsa.

- Ramos, D. C. (2012) “El clima organizacional, definición, teoría, dimensión y modelos de abordaje”. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de: repository.unad.edu.co/bitstream/.../1/Monografia%20Clima%20Organizacion%20al.pdf
- Sacsa, J (2010) “Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres. Lima – Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/Sacsa_cj
- Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y educación. <https://1library.co/article/dimensiones-del-desempe%C3%B1o-docente-desempe%C3%B1o-docente.qvlwer0y>

ANEXO

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN									
<p style="text-align: center;"><u>GENERAL:</u></p> <p style="text-align: center;">¿Cuál es la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020?</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>¿De qué manera influye la Comunicación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020?</p> <p>¿De qué manera influye la Motivación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020?</p> <p>¿De qué manera influye la Confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020?</p> <p>¿De qué manera influye la Participación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020?</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL:</u></p> <p style="text-align: center;">Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Determinar la influencia de la Comunicación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>Determinar la influencia de la Motivación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>Determinar la influencia de la Confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>Determinar la influencia de la Participación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL</u></p> <p style="text-align: center;">Existe influencia entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Existe influencia de la Comunicación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>Existe influencia de la Motivación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>Existe influencia de la Confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>Existe influencia de la Confianza en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020</p> <p>Existe influencia de la Participación en el Desempeño laboral docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020</p>	<p>Clima organizacional Comunicación Motivación Confianza</p> <p>Desempeño laboral Capacidades referidas al puesto Emocionalidad Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA – SUSTANTIVA.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: DESCRIPTIVO – RELACIONAL.</p> <p>MÉTODO: HIPOTETICO – DEDUCTIVO POBLACIÓN: 70 MUESTRA: 70</p> <p>DISEÑO: NO EXPERIMENTAL</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox <--> r Oy </pre> </div> <p>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS: SPSS</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Fuentes</th> <th style="width: 25%;">Técnicas</th> <th style="width: 50%;">Herramientas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>Análisis documental</td> <td>Resumen de autores</td> </tr> </tbody> </table>	Fuentes	Técnicas	Herramientas	Primaria	Encuesta	Cuestionario	Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores
Fuentes	Técnicas	Herramientas											
Primaria	Encuesta	Cuestionario											
Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores											

ANEXO N° 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha de Instrumento de Clima Organizacional.

Objetivo: Conocer el Clima Organizacional.

1. BAJO 2. REGULAR 3. ALTO

VARIABLE: Clima Organizacional

Dimensiones/ Ítems		1	2	3
1	¿En la Facultad de Ingeniería de la Universidad existe una comunicación fluida entre los docentes y jefaturas académicas?			
2	¿En la facultad de ingeniería existe rapidez en las gestiones administrativas?			
3	¿Se observa respeto mutuo entre docentes y jefes de diferentes áreas académicas de la facultad?			
4	¿Existe aceptación de la diferentes opiniones y propuestas realizadas por los docentes ante sus jefaturas de la facultad??			
5	¿Poseen espacios y horarios para el desarrollo de sus actividades académicas cotidianas, dentro la facultad?			
6	¿Existe ocultamiento de información Académica y administrativas que debe ser compartida y socializadas dentro la facultad?			
7	¿Existe satisfacción en el desempeño de sus funciones como docente de la facultad de Ingeniería de la			
8	¿En la facultad es reconocido y valorado los aportes intelectuales y físicas cuando ¿Desarrollan eventos y otras actividades académicas?			
9	¿En la facultad de Ingeniería de Universidad es respetado por el prestigio de los ¿Docentes?			
10	¿todos los docentes poseen de autonomía para realizar sus labores académicas ¿Dentro su facultad?			
11	¿Qué nivel de confianza existe entre docentes y jefarcas dentro la facultad de ingeniería?			
12	¿Cómo calificaría usted la sinceridad en sus actos de los docentes y jefarcas de la facultad cuando desarrollan sus diferentes actividades y/o reuniones?			
13	¿Qué calificativo tiene usted sobre la participación los docentes de la facultad de ingeniería cuando se desarrollan diferentes Actividades académicas y administrativas?			
14	¿Cuál es su calificativo sobre el desarrollo de sus actividades académicas de los docentes de ingeniería practican el trabajo en Equipo, para la solución de algún problema?			
15	¿Qué percepción posee usted sobre el desarrollo de sus actividades académicas dan lugar a la formación de grupos informales y formales para afrontar cualquier problema dentro la facultad?			
16	¿Qué Nivel Existe Coordinación constante entre docentes y jefaturas de la facultad para el desarrollo de sus actividades laborales?			

Total				
Total, General				

Ficha de Instrumento del Desempeño Laboral.

Objetivo: Conocer el desempeño Laboral Docente de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía.

1. BAJO 2. REGULAR 3. ALTO

VARIABLE: Desempeño Laboral

Dimensiones/ Ítems		1	2	3
Dimensión: Capacidades Referidas al Puesto				
1	¿Los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia del Distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, ¿Poseen dominio cabal de sus funciones académicas y administrativas con respecto al cargo que vienen ejerciendo?			
2	¿Cuándo poseen reuniones de coordinación, talleres y otras actividades, los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad que frecuencia de comunicación clara y fluida tienen con sus demás colegas y jefes inmediatos?			
3	¿Qué nivel de conocimiento poseen de la normatividad académica y administrativa para el desarrollo de sus funciones dentro la Universidad?			
4	¿Cuándo realizan trabajos de investigación y/o académicos, presentan informes periódicos de sus avances, realizados en forma periódica y oportuna?			
Dimensión: Emocionalidad				
5	¿Los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia poseen la predisposición o facilidad para apoyar a sus colegas frente a situaciones difíciles?			
6	¿Existe valoración de los esfuerzos de los docentes, que vienen desarrollando sus labores cotidianas, a través de diferentes estímulos o incentivos?			
7	¿Los docentes de la facultad de Ingeniería de la universidad, cuándo requieren resolver problemas o situaciones difíciles en el ámbito académico, su habilidad que poseen son prácticos y rápidos para dar soluciones?			
Dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones				
8	¿Cómo calificaría el nivel de puntualidad y asistencia que existe en el cumplimiento de sus funciones académicas y administrativas?			
9	¿Cómo califica la participación, masiva de los docentes de ingeniería durante el desarrollo de las actividades programadas por la Universidad?			
10	¿Cuál es la percepción de los docentes de la facultad de ingeniería en la asistencia a las capacitaciones regularmente?			
11	¿Cómo calificaría las labores académicas de los docentes de ingeniería con respecto a la expectativa de satisfacción de sus jefe inmediato.			
12	¿Los docentes de la facultad de ingeniería realizar una labor académica de forma planificada y organizada para el cumplimiento de sus metas?			
Dimensión: Relaciones Interpersonales				
13	¿Los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad practican el apoyo mutuo entre colegas cuando poseen problemas de índole académico, personal?			
14	¿La esfera de trabajo donde vienen desarrollando sus actividades laborales, académicas, son adecuadas y de tranquilidad??			
Total				
Total General				

ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : VERDE VENTURO, JOSE
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UAYAL
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA, AÑO 2020".
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : DANIEL DEL AGUILA MONTILLA.
- 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 - a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d) De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					8	40
Total						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 19.2
 VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:



 Firma y Post firma del experto

DNI: 22665393



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : CASTILLO DE LIMA MARIA MAELEN
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTORA
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA, AÑO 2020".
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : DANIEL DEL AGUILA MONTILLA.
- 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 - a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d) De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					8	40
Total						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 19.2

VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:



 Firma y Postfirma del experto

DNI: 21141321



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : RUIZ BARTRA CHERYL
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA, AÑO 2020".
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : DANIEL DEL AGUILA MONTILLA.
- 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 - a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d) De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 10.8
 VALORACIÓN CUALITATIVA : MUY BUENO
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:



 Firma y Post firma del experto

DNI: 40424182



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Brasa Sandoval, Rogas Brayan
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA, AÑO 2020".
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : DANIEL DEL AGUILA MONTILLA.
- 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
- d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					8	40
Total						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 19.2

VALORACIÓN CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicar

Lugar y Fecha:

Firma y Post firma del experto

DNI: 428051844



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : PEREZ RIOS ESTHER JUDITH
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTORA
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Alas Peruanas
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA, AÑO 2020".

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : DANIEL DEL AGUILA MONTILLA.
- 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 - a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d) De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 18.8
 VALORACIÓN CUALITATIVA : MUY BUENO
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:



 Firma y Post firma del experto

DNI: 00006523



ANEXO N° 05: COPIA DE LA DATA PROCESADA

DATA DE INFORMACION DE VARIABLES DE LA INVESTIGACION EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA, REGION UCAYALI, AÑO 2020*.

N°	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL																VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																
	COMUNICACION						MOTIVACION				CONFIANZA		PARTICIPACION				CAPACIDAD REFERIDO AL PUESTO				EMOCIONALIDAD			RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES				RELACIONES INTERPERSONALES		TOTAL			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29		P30		
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL		TOTAL		
1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3		3	3	38
2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	37	
3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	35	
4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	37	
5	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	38	
6	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	35	
7	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	38	
8	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	33	
9	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	33	
10	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37	
11	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	39	
12	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	33	
13	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	35
14	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	34	
15	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	35	
16	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	36	
17	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	33	
18	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	35	
19	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	36	
20	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	34	
21	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	37	
22	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37	
23	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	36	
24	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	35	
25	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	37	
26	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	34		
27	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	35	
28	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	36	
29	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	32	
30	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	37	
31	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38	
32	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	3	1	3	2	3	2	2	2	37	
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	34	
34	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	39	
35	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	34		
36	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	32	
37	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	35	
38	2	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	37	
39	2	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	35	
40	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	34	
41	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	35	
42	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	38	
43	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	31	
44	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	39	
45	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	36	
46	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	37	
47	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	35	
48	3	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	37	
49	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	37	
50	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	34	
51	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	38	
52	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	37	
53	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	34	
54	3	2	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	28	
55	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	37	
56	3	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	35	
57	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2																				

ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

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

La presente investigación es conducida por **Mg. DANIEL DEL AGUILA MONTILLA**, de la Universidad Alas Peruanas. La meta de este estudio es: **Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral en los docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

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

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

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Mg. DANIEL DEL AGUILA MONTILLA**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral en los docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Región Ucayali, Año 2020.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

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

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a **Mg. DANIEL DEL AGUILA MONTILLA**.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)

ANEXO N° 07: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD

Los instrumentos fueron aplicados a los docentes vía wasap o Google drive lo cuales accedieron en forma voluntaria a realizarlo, no requiriéndose autorización de la entidad para recabar información.

ANEXO N° 08: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE TESIS

DECLARACIÓN JURADA TESIS

Yo Daniel Del Águila Montilla estudiante del Programa del Doctorado de Administración de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 218210783 identificado con DNI. 00954936 con la Tesis titulada:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2020”

Declaro bajo juramento que:

- 1).- La tesis es de mi autoría.
- 2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y Por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Yarinacocha, 19 de diciembre del 2022

Firma:.....

DNI: 00954936