



VICERECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE
LA ASIGNATURA DE RADIOLOGÍA DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES, LIMA 2015**

PRESENTADO POR:

BACHILLER JORGE ALFREDO CHERO GUEVARA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

LIMA - PERÚ

2015

ÍNDICE

CARÁTULA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I : PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	3
1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.2.1. Delimitación Espacial	4
1.2.2. Delimitación Social	5
1.2.3. Delimitación Temporal	5
1.2.4. Delimitación Conceptual	5
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	5
1.3.1. Problema Principal	5
1.3.2. Problemas Secundarios	6
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4.1. Objetivo General	6
1.4.2. Objetivos Específicos	7
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.5.1. Hipótesis General	7
1.5.2. Hipótesis Secundarias	8
1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)	8
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.6.1. Tipo y nivel de investigación	12
a) Tipo de Investigación	12
b) Nivel de Investigación	12
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación	12
a) Método de la Investigación	12
b) Diseño de la Investigación	12

1.6.3.	Población y Muestra de la Investigación	13
	a) Población	13
	b) Muestra	14
1.6.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	14
	a) Técnicas	14
	b) Instrumentos	14
1.6.5.	Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	17
	a) Justificación	17
	b) Importancia	18
	c) Limitaciones	18
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO		
2.1.	Antecedentes de la Investigación	19
2.2.	Bases Teóricas	23
2.3.	Definición de Términos Básicos	42
CAPÍTULO III : PRESENTACIÓN,ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		
3.1.	Análisis de Tablas y Gráficos	45
3.2.	Discusión de Resultados	57
CONCLUSIONES		60
RECOMENDACIONES		61
FUENTES DE INFORMACIÓN		62
ANEXOS		
MATRIZ DE CONSISTENCIA		
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS		
JUICIO DE EXPERTOS		

DEDICATORIA

A Dios.

A mis padres.

A Ysabel Gladys mi esposa.

A Jorge Diego mi hijo.

AGRADECIMIENTO

*A la Escuela de Postgrado de la
Universidad Alas Peruanas por la
excelencia académica de sus docentes.*

RESUMEN

El objetivo general de nuestra investigación fue determinar la relación del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015. Para nuestra investigación el tipo de estudio fue correlativo de corte transversal. Se utilizó el método deductivo-explicativo. Entre los resultados más importantes resaltan que la existencia de estabilidad laboral para los docentes que laboran en la FO-USMP se relaciona con su productividad en el puesto; las oportunidades de progreso que tienen los docentes que laboran en la FO-USMP se reflejan en su puntualidad y asistencia; las remuneraciones e incentivos que perciben favorecen la calidad de la labor docente; los docentes que laboran en la FO-USMP trabajan en equipo, situación que favorece la satisfacción laboral; la relación con la autoridad directriz de la FO-USMP es positiva, ya que realiza reconocimientos al esfuerzo de los docentes.

Como conclusión, el clima organizacional tendría una relación muy significativa con el desempeño de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, productividad, puntualidad, trabajo de equipo, remuneraciones.

ABSTRACT

The overall objective of our research was to determine the relationship of organizational climate with the performance of teachers in the course of Radiology, Faculty of Dentistry, University of San Martin de Porres, Lima 2015. For our research the type of study was correlative .The cross section used the deductive-explanatory method. Among the most important results highlight the existence of job security for teachers working in FO-USMP is related to productivity in the office; advancement opportunities with teachers working in FO-USMP reflected in its punctuality and attendance; remuneration and incentives that favor the perceived quality of teaching; teachers working in FO-USMP work together, a situation that favors job satisfaction; the guideline regarding the authority of the FO-USMP is positive because it performs recognition to the efforts of teachers.

In conclusion, the organizational climate have a significant connection with the performance of teachers in the course of Radiology, Faculty of Dentistry, University of San Martin de Porres, Lima 2015.

Keywords: Organizational climate, job performance, productivity, assistance, team work, remunerations.

INTRODUCCIÓN

En toda organización el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso, y al mismo tiempo debe ofrecer satisfacciones al colaborador, y esto sólo puede ser logrado a través de un clima organizacional estable.

Un clima organizacional adecuado permite lograr mejoras a corto y largo plazo. Si el clima organizacional no es favorable se produce el deterioro en el entorno laboral que lleva a la insatisfacción del colaborador, la no identificación con los objetivos y por ende una disminución de la productividad. El desgano y la indiferencia que caracterizan a las instituciones, finalmente produce que el personal no se comprometa psicológicamente con sus labores y predomine la inconformidad en el desarrollo de su labor.

El objetivo general de nuestra investigación será determinar la relación del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015.

La hipótesis general de nuestra investigación sería que el clima organizacional tendría una relación muy significativa con el desempeño de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.

Nuestra investigación se justifica porque servirá cómo punto de partida para futuras investigaciones con respecto al tema de talento humano y como el clima organizacional influye en el desempeño. La aplicación podría realizarse tanto en instituciones universitarias privadas como estatales para establecer indicadores comunes que afectarán el logro de un clima favorable para el desarrollo de la tarea docente dentro de una institución universitaria a nivel local y/o regional.

CAPÍTULO I : PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

Antecedentes

La Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres (FO-USMP) se creó como Programa Académico el 15 de setiembre de 1983, refrendada por la Resolución Rectoral N° 673-83-R-SMP. Con la promulgación de la Ley Universitaria se convirtió en Unidad Académica hasta el año 1986. Mediante Resolución Rectoral N° 462-86-R-SMP y por acuerdo de la Asamblea Universitaria se convierte en Facultad de Medicina y Odontología con sus respectivas Escuelas Profesionales.

Con fecha 19 de Agosto de 1988, mediante Resolución Rectoral N° 063-88-R-SMP, se convierte a la Escuela de Odontología en Facultad, de acuerdo a Resolución Rectoral N° 004-89-SMP del 04 de enero de 1989, siendo el primer Decano encargado el Dr. Rodrigo Castillo Ramírez.

A inicios de la década de los noventa, se inició la construcción del local de la Facultad de Odontología en el Distrito de San Luis y en el año 1987 empezó a funcionar la Clínica Universitaria que ha obtenido la categoría de Clínica Especializada en Odontología otorgada por el Ministerio de Salud del Perú en el año 2007. Esta CEO brinda atención odontológica a la comunidad y atiende más de diez mil consultas mensuales en promedio.

En el año 2006 inició sus actividades la Facultad de Odontología en la sede filial Norte de la USMP en la Ciudad de Chiclayo, Departamento de Lambayeque. Esta sede cuenta con su primera promoción de 7 egresados.

Al año 2011 se han formado 54 promociones de Cirujanos Dentistas, en las aulas de la Facultad de Odontología (FO) sede Lima. La Facultad otorga el Grado Académico de Bachiller en Odontología y el Título Profesional de Cirujano Dentista. Se han graduado 4,819 estudiantes y obtenido el título 4,580 de ellos.

De la asignatura de Radiología

La asignatura, está ubicada en el área de formación profesional – subárea formación específica es teórico-práctico-clínico; que capacitará al estudiante en el conocimiento de la Radiología Estomatológica básica que servirá para el desarrollo de las diferentes áreas de la especialidad, así como la aplicación de otras técnicas para obtener imágenes de ayuda diagnóstica de las diferentes patologías estomatológicas, desarrollara temas como : Principios básicos de la física de las radiaciones, formación y control de los rayos X, aspectos biológicos para aplicar los medios de protección, técnicas radiográficas intraorales y extraorales, conocimiento de la radioanatomía normal del proceso dento-maxilofacial y de otras estructuras anatómicas importantes, y principios básicos de lectura, interpretación e informe de las imágenes.

Competencias a adquirir por el alumno al término de la asignatura

- Manejar adecuadamente los conocimientos sobre los fundamentos básicos de la Radiología Estomatológica.
- Adquisición de destreza y habilidad en el manejo del equipo de rayos X, película radiográfica, procesado radiográfico.
- Manejo adecuado de las diferentes técnicas radiográficas.
- Identificar y diferenciar la radio anatomía normal de los diferentes procesos patológicos dento máxilo facial.

- Maneja adecuadamente el empleo de otras técnicas radiográficas de ayuda diagnóstica.
- Analiza y describe adecuadamente imágenes radiográficas diagnósticas del complejo oral y máxilo facial.
- Maneja adecuadamente el estudio por imágenes con otras técnicas radiográficas especializadas.

En el año 2014, se inauguró la nueva sede de la Facultad de Odontología en el Distrito de San Luis con laboratorios y equipos de vanguardia para lo cual el Jefe del Departamento Académico programa la contratación de diversos especialistas para las diferentes asignaturas que componen la malla curricular de la formación de Cirujanos Dentistas.

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El Departamento Académico de la Facultad de Odontología es el área encargada de reclutar, seleccionar, calificar la experiencia académica y profesional de un postulante a docente de una determinada asignatura, quien es entrevistado por el jefe de la asignatura quién eleva según sea el caso el informe positivo o negativo para la contratación de un docente.

El cual firma un contrato de trabajo a plazo indeterminado por su labor docente, pero muchas veces la secretaria del Departamento Académico llama al docente y le comunica que deberá acercarse a una hora determinada que para el docente no es posible asistir ya que se encuentra fuera de sus horas normales de clase, lo consideran como un demérito para el docente y lo marginan.

Asimismo, se exige demasiada puntualidad y que el docente no sea muy exigente con el alumno en cuanto a sus tardanzas y evaluaciones, mermando la libertad de cátedra, todo ello conlleva lamentablemente a la inexistencia de

un clima organizacional favorable ha propiciado las siguientes malestares entre los docentes que allí laboran que se reflejan en su desempeño laboral por:

a) escasa estabilidad laboral; b) no existen oportunidades de progreso; c) bajas remuneraciones e incentivos; d) no se trabaja en equipo; e) existe tirantez en las relaciones con la autoridad directriz, que afecta el desempeño laboral e incide en : a) la productividad en el puesto; b) la puntualidad y asistencia al dictado de clases; c) La calidad de la labor docente; d) la satisfacción laboral; e) reconocimiento al esfuerzo.

Analizando la situación, es posible determinar que las causas que las originaron son la inexperiencia en manejo gerencial del clima organizacional.

Proyección de la situación problemática

Si la institución no revierte esta situación, en el futuro se encontrará con: a) disminución de la productividad de los docentes; b) impuntualidad e inasistencias al dictado de clases; c) afectación de la calidad de las labores docentes; d) insatisfacción laboral hacia la entidad educativa y el puesto de trabajo.

Control al pronóstico del problema

Para mejorar las situaciones descritas de la institución, objeto de la investigación, se propone realizar una modificación del clima organizacional que favorezca el diálogo ,la cooperación mutua negociando un incremento del desempeño para beneficio de la comunidad universitaria de Odontología.

1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación Espacial

Esta investigación analizará la información referente al problema de la afectación del desempeño de los docentes de la asignatura de Radiología en la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, sito en Jirón Las Calandrias S/N-Distrito de Santa Anita-Lima-Perú.

1.2.2. Delimitación Social

El grupo social objeto de estudio son los docentes contratados de la asignatura de Radiología.

1.2.3. Delimitación Temporal

Nuestra investigación se realizará a partir del 1° de Agosto del 2014 y durará aproximadamente hasta el 1° de Junio del 2015.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Variable Independiente (X) : Clima Organizacional

En las organizaciones modernas, el concepto de clima organizacional se define como el ambiente interno que perciben los colaboradores y que afecta de manera positiva o negativa su desempeño, porque tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de sus miembros.

Variable Dependiente (Y) : Desempeño

Es el aporte que un colaborador en forma individual produce en un puesto de trabajo designado mediante una relación contractual con una organización, para lo cual cubre un perfil específico por sus destrezas, habilidades, experiencias, actitud y motivación propia.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema Principal

¿Cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015 ?

1.3.2. Problemas Secundarios

- ¿Cuál es la relación del clima organizacional con la productividad en el puesto para los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres Semestre, Lima 2015 ?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional con la puntualidad y asistencia para los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015 ?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional con la calidad de la labor docente de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres Semestre, Lima 2015 ?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015 ?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional con el reconocimiento al esfuerzo para los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación del clima organizacional con la productividad en el puesto para los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.
- Determinar la relación del clima organizacional con la puntualidad y asistencia de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.
- Determinar la relación del clima organizacional con la calidad de la labor docente de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.
- Determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.
- Determinar la relación del clima organizacional con el reconocimiento al esfuerzo de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis General

El clima organizacional tendría una relación muy significativa con el desempeño de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.

1.5.2. Hipótesis Secundarias

- El clima organizacional tendría una relación muy significativa con la productividad en el puesto para los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.
- El clima organizacional tendría una relación muy significativa con la puntualidad y asistencia de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.
- El clima organizacional tendría una relación muy significativa con la calidad de la labor docente de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.
- El clima organizacional tendría una relación muy significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.
- El clima organizacional tendría una relación muy significativa con el reconocimiento al esfuerzo de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.

1.5.3. Variables (Definición Conceptual y Operacional)

Variable Independiente (X) : Clima Organizacional

En las organizaciones modernas, el concepto de clima organizacional se define como el ambiente interno que perciben los colaboradores y que afecta de

manera positiva o negativa su desempeño, porque tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de sus miembros.

Variable Dependiente (Y) : Desempeño

Es el aporte que un colaborador en forma individual produce en un puesto de trabajo designado mediante una relación contractual con una organización, para lo cual cubre un perfil específico por sus destrezas, habilidades, experiencias, actitud y motivación propia.

DEFINICIÓN OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

CONSTRUCTO	DEFINICIÓN LITERAL DEL CONSTRUCTO	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización e influyen en su comportamiento	Estabilidad laboral Oportunidades de progreso Remuneraciones e incentivos Trabajo en equipo Relación con la autoridad directriz	% de estabilidad laboral % de oportunidades de progreso % de remuneraciones e incentivos % de trabajo en equipo % de relación con la autoridad directriz	Cuestionario Cuestionario Cuestionario Cuestionario

VARIABLE DEPENDIENTE

CONSTRUCTO	DEFINICIÓN LITERAL DEL CONSTRUCTO	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO	El desempeño se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel.	Productividad en el puesto	% productividad en el puesto	Cuestionario
		Puntualidad y asistencia a clases	% de puntualidad y asistencia a clases	Cuestionario
		Calidad de la labor docente	% calidad de la labor docente	Cuestionario
		Satisfacción laboral	% satisfacción laboral	Cuestionario
		Reconocimiento al esfuerzo	% reconocimiento al esfuerzo	Cuestionario

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de Investigación

Aplicada.

b) Nivel de Investigación

El estudio corresponde al nivel de investigación correlacional de corte transversal, este tipo de estudio es correlacional porque tiene como finalidad determinar la relación entre las variables de estudio: Clima Organizacional y Desempeño del docente

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

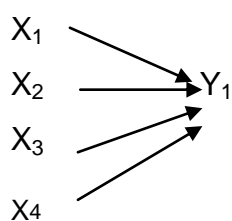
a) Método de la Investigación

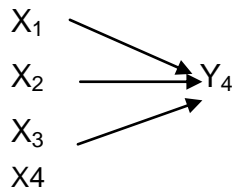
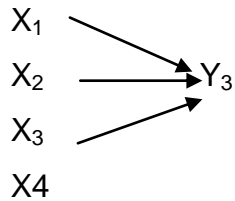
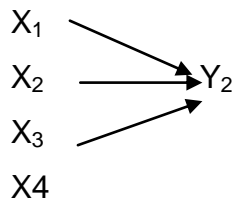
Deductivo-explicativo, porque se tiene que a partir de planteamientos genéricos inferir de ellos conclusiones respecto de cada uno de las variables.

b) Diseño de la Investigación

Para la presente investigación el diseño es no experimental de corte transversal.

Diseño





X Y

Dónde:

	Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Dimensiones	X ₁ : Estabilidad laboral X ₂ : Oportunidades de progreso X ₃ : Remuneración e incentivos X ₄ : Trabajo en equipo X ₅ : Relación con la autoridad directriz	Y ₁ : Productividad en el puesto Y ₂ : Puntualidad y asistencia Y ₃ : Calidad de labor docente Y ₄ : Satisfacción laboral Y ₅ : Reconocimiento al esfuerzo

1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

a) Población

La población está constituida por los 16 docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.

b) Muestra

La muestra fue determinada por los 16 docentes debido a que dicha población fue muy pequeña, cuya participación fue determinada por invitación del investigador y por voluntad propia de los participantes. En efecto, el tamaño de la muestra quedó conformado por 16 docentes.

1.6.4. Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos

a) Técnicas

Los cuestionarios fueron resumidos en tablas, luego el análisis se llevó a cabo mediante regresión múltiple, donde la fórmula para la correlación múltiple es:

$$R = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - X)(Y_i - Y)}{\sqrt{[\sum_{i=0}^n (X_i - X)^2][\sum_{i=0}^n (Y_i - Y)^2]}}$$

Dónde:

N = Número de sujetos

$\sum xy$ = Suma de la multiplicación de cada valor de “x” por cada valor de “y”

$\sum x$ = Suma de los valores de “x”

$\sum y$ = Suma de los valores de “y”

$\sum x^2$ y $\sum y^2$ = Suma de cada uno de los valores de “x” e “y” elevados al cuadrado.

b) Instrumento Utilizado

El instrumento utilizado fue un cuestionario denominado Clima Organizacional y Desempeño Laboral, elaborado por el investigador y con la opinión de expertos. El instrumento está constituido por dos partes: “Información demográfica” e “Información sobre las variables de investigación”: Clima Organizacional y Desempeño.

La “Información demográfica” comprende a su vez seis datos: género, edad, región de procedencia, nivel de estudio, horas de trabajo semanales y condición laboral del docente.

Por su parte la “Información sobre las variables de investigación”: Clima Organizacional y Desempeño, comprende 47 ítems, distribuidos en 25 para la variable Clima Organizacional y 22 para Desempeño.

Los ítems de la variable Clima Organizacional fueron distribuidos en cinco dimensiones:

Estabilidad laboral	Ítems 1 al 5
Oportunidades de progreso	Ítems 6 al 10
Remuneración e incentivos	Ítems 11 al 15
Trabajo en equipo	Ítems 16 al 20
Relación con la autoridad directriz	Ítems 21 al 25

Los ítems de la variable Desempeño fueron distribuidos en cinco dimensiones:

Productividad en el puesto	Ítems 26 al 30
Puntualidad y asistencia	Ítems 31 al 35
Calidad de labor docente	Ítems 36 al 40
Satisfacción laboral	Ítems 41 al 45
Reconocimiento al esfuerzo	Ítems 46 al 47

Este instrumento fue revalidado por juicio de expertos en materia educativa, quienes validaron las preguntas que fueron pertinentes para esta investigación, además de ser semántica y gramaticalmente correcta. Además también fue sometido a una prueba de alfa de Cronbach, para corroborar su revalidación, con un alfa de 0.96 de confiabilidad.

TABLA 1

Resultados de la validez del instrumento de investigación

		N	%
Casos	Válidos	75	98,7
	Excluidos (a)	1	1,3
	Total	76	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

TABLA 2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	76

El método que se utiliza para comprobar la fiabilidad del cuestionario es el Alfa de Cronbach. En este sentido, se trata de un índice de consistencia interna que tiene valores entre 0 y 1, sirve para comprobar si el instrumento evaluado recopila información defectuosa y, por lo tanto, no nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. Alfa es, en efecto, un coeficiente de correlación al cuadrado, el cual, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las personas promediando todas las correlaciones entre los ítems para observar que efectivamente, se aproximan. La ecuación del Alfa de Cronbach es:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n - 1)}$$

Donde

n = número de ítems

p = Promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems

La estimación del Alfa de Cronbach es alta, lo que garantiza que las puntuaciones percibidas son datos fiables de las respectivas características consideradas.

Este instrumento es una escala que se divide en dimensiones de acuerdo con cada uno de los factores del Clima Organizacional y cada uno de ellos con preguntas de conformidad con las características presentadas, se medirá con los indicadores generales de menor grado (deficiente) a mayor grado (excelente).

Medición de las variables estudiadas

Se llevó a cabo el procesamiento y análisis de la información de los datos recibidos a través del instrumento aplicado a la muestra invitando a los docentes de la Facultad de Odontología de la USMP.

1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

a) Justificación

En toda organización el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso, y al mismo tiempo debe ofrecer satisfacciones al colaborador, y esto sólo puede ser logrado a través de un clima organizacional estable.

Un clima organizacional adecuado permite lograr mejoras a corto y largo plazo. Si el clima organizacional no es favorable se produce el deterioro en el entorno laboral que lleva a la insatisfacción del colaborador, la no identificación con los objetivos y por ende una disminución de la productividad. El desgano y la indiferencia que caracterizan a las instituciones, finalmente produce que el personal no se comprometa psicológicamente con sus labores y predomine la inconformidad en el desarrollo de su labor.

Al valorar cómo es el medio donde se desenvuelve el personal docente es posible identificar si el clima organizacional representa un vínculo o un obstáculo en su labor, permitiendo realizar las recomendaciones pertinentes para crear un punto de equilibrio con su entorno favoreciendo así un alto grado

de compromiso con su institución y por ende a un óptimo rendimiento. Teniendo en cuenta que la satisfacción del personal docente con su entorno es indispensable para mantener el equilibrio en sus actividades de modo que pueda desarrollar éstas sin tensiones que interfieran la calidad de la labor docente

b) Importancia

La investigación es importante, porque brindará información actualizada que los docentes de la asignatura de Radiología aunque tengan una debida calificación académica, acreditada experiencia profesional, asistan puntualmente a sus labores docentes, muchas veces son afectados en su desempeño por autoridades académicas con visión limitada que los desmotivan en primaria instancia a los docentes sin una justificación académica adecuada y que posiblemente dejarán dicha labor al terminar el ciclo académico, por no recibir en la práctica las prerrogativas y trato que en otras instituciones de igual o superior nivel, sí las recibirán.

c) Limitaciones

Constituyen limitaciones a nuestro estudio:

- a) No existen en las bibliotecas de Posgrado a la que se acuden en busca de tesis de maestría sobre el tema.
- b) Limitaciones de tiempo para la búsqueda bibliográfica de antecedentes en las diferentes bibliotecas de las Escuelas de Posgrado de la ciudad de Lima debido a las obligaciones laborales del investigador.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En el estudio de María Luisa Gómez Pino 2012 titulado¹ ***El clima organizacional y su relación con la calidad educativa***, comenta que su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad en educación en la Institución Educativa No 3037 Gran Amauta del distrito de Comas.

El diseño es no experimental, explicativo, correlacional y de corte transversal. Ha utilizado el método deductivo-explicativo. Concluye que la presencia de un clima hostil, incómodo y nada grato del personal antiguo merma en el docente la buena voluntad de servicio en la institución.

El estudio de Rosario Maldonado Yaranga² titulado ***Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes***, comenta que su objetivo fue determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim-Lima. Ha utilizado el método analítico.

Como resultado de su investigación concluye que existe una correlación estadísticamente significativa de 857 "Correlación positiva considerable", una alta significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo existe una correlación estadísticamente significativa de 763 "correlación positiva considerable", una alta significancia de 000 menor que el nivel de 0,05 esperado, por tanto, la percepción del desempeño docente se

¹ **Gómez, M.** (2012). *El clima organizacional y su relación con la calidad educativa*. (Tesis de Maestría. Universidad de San Martín de Porres. Instituto de la Calidad para la Educación. Lima.

² **Maldonado, R.** (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.

relaciona con el aprendizaje cognitivo. Frente a la relación entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje procedimental, existe una correlación estadísticamente significativa de 780 nivel de 0,05 esperado, y con relación a la percepción del desempeño docente y el aprendizaje actitudinal, existe una correlación estadísticamente significativa de 756 "correlación positiva considerable", una alta significancia de, 000 menor que el nivel de 0, 05 esperado.

En el estudio de María Elena Cunza Uzcamayta ³ titulado ***Medición del clima organizacional en la institución educativa Dora Mayer del Callao*** comenta que su objetivo fue medir el clima organizacional de la Institución Educativa Dora Mayer, para lo cual se ha elaborado un cuestionario de 47 preguntas, aplicado al personal docente del nivel de secundaria y a todo el personal administrativo, estableciéndose la necesidad de una mejora del desempeño laboral es estos trabajadores que tienen un rol muy importante en la formación del alumnado. Ha utilizado el método deductivo. Concluye que la Directora del plantel convocó a un círculo de calidad para escuchar las opiniones de sus colaboradores y se ha comprometido a implementar mejoras.

En el estudio de Magda Gianina Mavila Chauca ⁴ titulado ***Medición de clima organizacional como herramienta eficiente en la gestión de recursos humanos con alineamientos de la cultura organizacional en la universidad privada***, comenta que su objetivo fue contribuir de forma permanente a elevar la capacidad, competitividad, credibilidad, desafíos, cambios y productividad de la gestión de los servicios que ofrece toda organización independiente se aplique a la universidad privada materia de investigación. Ha utilizado el método inductivo. Concluye su investigación, comentando que la calidad de los servicios ofertados a los usuarios estará en relación directa con la motivación,

³ **Cunza,M.** (2011). *Medición del clima organizacional en la Institución Educativa Dora Mayer del Callao.* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica del Callao. Bellavista.

⁴ **Mavila, M.** (2011). *Medición del clima organizacional como herramienta eficiente en la gestión de recursos humanos con alineamientos de la cultura organizacional en la universidad privada.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

compromiso e identificación que perciban los colaboradores de sus Jefes, por lo que se recomienda que se aplique el liderazgo situacional.

El estudio de Julio Aguilar Bustamante⁵ ***El clima organizacional en el Área de Capacitación Educativa del Seguro Social de Salud (EsSalud) y su influencia en el rendimiento y desempeño laboral individual de sus docentes***, el objetivo fue demostrar el papel que representa el clima laboral en fomentar el compromiso de colaboración con la institución donde labora. Ha utilizado el método inductivo-explicativo. Como resultado de su investigación concluye que conocer el clima laboral interno representa la percepción del colaborador tiene de su propia organización y esa percepción influirá en el desempeño laboral que muestre en su puesto de trabajo.

En el estudio de Jorge Luis Villavicencio Cruz⁶ ***Percepción del clima organizacional entre un grupo de docentes de Centros Educativos del Callao***, comenta que su objetivo fue medir variables de comunicación, liderazgo, motivación, reciprocidad y satisfacción laboral. Ha utilizado el método deductivo-explicativo. Como resultado de su investigación concluye que la comunicación se definió satisfactoria; pero se recomienda que sea breve, concisa y retroalimentada.

En el estudio de José Manuel Fernández Arata⁷ ***Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, satisfacción laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana***, comenta que su objetivo fue hacer evidente el hecho de que se estudia el clima organizacional dentro de una entidad educativa y como esto ayuda a identificar las fortalezas y

⁵ **Aguilar, J.** (2010). *El clima organizacional en el área de capacitación educativa del Seguro Social de Salud (EsSalud) y su influencia en el rendimiento y desempeño laboral individual de sus docentes*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal.

⁶ **Villavicencio, J.** (2010). *Percepción del clima organizacional entre un grupo de trabajadores de establecimientos de salud del Callao en función a características sociodemográficas y sociolaborales*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

⁷ **Fernández, J.** (2010). *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, satisfacción laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

debilidades de la organización, a través de la percepción que los trabajadores tienen sobre ella. Ha utilizado el método inductivo-deductivo. Como resultado de su investigación determina que el clima organizacional existente en el objeto de estudio es regular debido a que los Jefes mediatos no aplican principios de liderazgo transformador.

En el estudio de Rossana Medina Montes⁸ titulado ***El aporte de recursos humanos en la nueva gestión de la Universidad San Ignacio de Loyola S.A. como entidad que fomenta la administración del talento humano***, comenta que su objetivo fue mejorar la eficiencia del personal a través del conocimiento de funciones, la mejora del clima laboral y la imagen corporativa mediante un sistema de comunicación efectiva, entre otras actividades que ayudarán tener personal motivado y productivo en pro de la Universidad San Ignacio de Loyola. Ha utilizado el método inductivo-deductivo. Concluye su investigación afirmando que en la Universidad San Ignacio de Loyola a diferencia de otras universidades privadas, los empleados administrativos tienen una línea de carrera, y se les permite trabajar como docentes siempre y cuando tengan los grados académicos exigidos y aprueben los exámenes de rigor.

En el estudio de Jorge Walter Ponce Urquiza⁹ titulado ***Influencia del ambiente organizacional en la autoeficacia docente en la Universidad Científica del Sur***, comenta que su objetivo fue determinar en qué forma influye o se relaciona el ambiente organizacional con el desempeño, autoevaluación, confianza, autoestima, auto concepto, percepción de sus capacidades, desarrollo de sus habilidades; en general con la autoeficacia de los docente en la Universidad Científica del Sur.. Ha utilizado el método deductivo-explicativo. Como resultado de su investigación concluye que el interés por la investigación

⁸ **Medina, R.** (2010). *El aporte de recursos humanos en la nueva gestión de la Universidad San Ignacio de Loyola S.A. que fomenta la administración del talento humano*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

⁹ **Ponce, J.** (2009). *Influencia del ambiente organizacional en la autoeficacia del docente en la Universidad Científica del Sur*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.

y el estudio contribuye con la confianza hacia los docentes; el empoderamiento para realizar algunas funciones contribuye con la autoestima de los docentes y el consenso en la misión contribuye con la percepción de sus capacidades en los docentes de la universidad.

En el estudio de Karina Bartra Rivero¹⁰ ***Comunicación empática y desempeño académico del docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres***, concluye en su investigación que la comunicación se define como satisfactoria, pero se recomienda que sea breve, retroalimentada y concisa. El método empleado fue deductivo-explicativo y se tomaron en cuenta las variables de comunicación, liderazgo, motivación, reciprocidad y satisfacción laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA HISTORIA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

La historia de la administración del capital humano¹¹ se remonta a Inglaterra en la época en que los albañiles, carpinteros, curtidores y otros artesanos se organizan en gremios y aprovechaban su unidad para mejorar sus condiciones de trabajo.

Estos gremios constituidos por pequeños propietarios fueron los precursores de las asociaciones patronales de hoy, siendo su principal motivación representar sus intereses y ayudarse mutuamente. Esto se dio en el transcurrir de la edad media.

¹⁰ **Bartra, K.** (2008). *Comunicación empática y desempeño académico del docente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP.* (Tesis de Maestría). Facultad de Ciencias Administrativas y Relaciones Industriales. Escuela de Postgrado. Lima.

¹¹ **Taylor, F.** (1981). *Principios de Administración Científica.* Buenos Aires: El Ateneo

Con la llegada de la Revolución Industrial a fines del siglo XVIII se echaron los cimientos para la construcción de una sociedad nueva y compleja, donde la máquina a vapor sustituyó el lento trabajo manual. Esto cambió las condiciones laborales, los esquemas sociales y la división del trabajo. El nuevo sistema fabril da pie al surgimiento de un nuevo empleado, el jefe, quien ya no es el propietario del negocio.

A fines de 1880 algunos países promulgaron leyes para reglamentar las horas de trabajo de mujeres y niños, otros también legislaron para establecer salarios mínimos, reglamentar condiciones laborales y compensaciones que favorecían al trabajador¹².

La administración científica y el trabajo benefactor representan dos esquemas concurrentes que se iniciaron en el siglo XIX y que junto a la psicología industrial, se unieron en los tiempos de las guerras mundiales. La administración científica representó un esfuerzo por resolver las ineficacias tanto de la mano de obra como de la administración a través de métodos de trabajo, estudios de tiempos y movimientos, y especialización. La Psicología Industrial aplicaba principios enfocados a acrecentar la capacidad de los trabajadores para desempeñarse en forma eficaz y eficiente¹³.

Frederick W. Taylor es considerado el padre de la administración científica. En su trabajo como ingeniero de Midvale Steel Works de Filadelfia entre 1878 y 1890, estudió la eficacia de los trabajadores trató de encontrar la “única mejor manera” y la más rápida de hacer un trabajo. Resumía su administración científica como: 1) ciencia, no reglas empíricas, 2) armonía, no discordia, 3) cooperación, no individualismo, y 4) producción máxima, no restringida.

Al tiempo que la Administración Científica se enfocaba en el trabajo y en

¹² **Amaru, C. (2009)** *Fundamentos de Administración*. (1era. Ed.). Edo. de México: Pearson Educación de México.

¹³ **Rodriguez, J. (2007)**. *Administración moderna de personal*. México: Thompson.

hacerlo eficiente, la Psicología Industrial se centraba en el trabajador y las diferencias entre individuos; su objetivo era el mayor bienestar del trabajador.

Los cambios tecnológicos drásticos, el crecimiento de las organizaciones, el surgimiento de los sindicatos, así como el interés y la intervención del gobierno en los asuntos de los trabajadores dieron origen a los departamentos de personal. No hay una fecha exacta de la aparición del primer departamento de personal, pero ya en la década de 1920 cada vez más organizaciones tomaban nota y se ocupaban de los conflictos entre empleados y directores. A los primeros directores de personal se les denominó secretarios de bienestar, quienes se encargaban de establecer un nexo entre la administración y los operarios.¹⁴

Un avance importante en la administración de recursos humanos se dio a través del movimiento de relaciones humanas, fueron Elton Mayo y Fritz Roelthisberger quienes como resultado de sus estudios realizados en las instalaciones de Hawthorne de la Western Electric de Chicago entre 1924 y 1933, descubrieron la importancia que tenía el trato social y el trabajo en grupo para la producción y la satisfacción.¹⁵

Para fines de la década de 1960 la función de personal aún se consideraba exclusiva para obreros. Era tomada como una unidad de archivo que repartía botones (pines) por cumplir 25 años de antigüedad y coordinaba el paseo anual de la compañía.¹⁶

Posteriormente, a la administración de personal se le da mucho énfasis al carácter administrativo que realiza dentro de la organización, tan es así que un autor la define taxativamente como procesos ordenados para un fin humano.

¹⁴ **Pulido, A.** (2011) *Fundamentos de la Gestión Empresarial*. México D.F: Universidad Autónoma de México: McGraw-Hill.

¹⁵ **Guizar, R.** (2004). *Desarrollo organizacional*. (2da.Edición).México: Mc Graw-Hill.

¹⁶ **Rodríguez, J.** (2007). *Administración moderna de personal*. México: Thompson.

Durante años la función de Administración de Recursos Humanos (ARH) no se le vinculó con el margen de utilidades de la compañía o con el llamado resultado final. La ARH era una unidad de “relleno” con planes para empleados, y no una parte importante de la planificación estratégica.¹⁷

En los últimos años, por el reconocimiento de la importancia crucial de la personas, la ARH se ha convertido en parte importante en la elaboración de los planes estratégicos de cada vez más organizaciones. Los planes y estrategias de recursos organizacionales y estratégicos están vinculados estrechamente, por lo tanto las estrategias de recursos humanos deben reflejar claramente a estrategia de la organización respecto de las personas, utilidades y eficacia general.¹⁸

En esencia, la ARH se considera ahora como un “centro de utilidades”, no un mero “centro de costos”. Dave Ulrich y Wayne Brockbank en un trabajo desarrollado recientemente en la Universidad de Michigan amplían el foco de la Dirección de Recursos Humanos y ofrecen diversos conceptos y herramientas con los que ayudan a redefinir y consolidar la propia arquitectura organizativa de recursos humanos. Lo que ellos denominan la transformación de Recursos Humanos se puede resumir en lo siguiente: “en la última década, los profesionales de Recursos Humanos han trabajado para convertirse en socios de negocios y para alinear su trabajo a las estrategias de negocios”.

2.2.2. LA ADMINISTRACIÓN MODERNA DE CAPITAL HUMANO

Vivimos en una sociedad que cambia rápidamente, donde los cambios se presentan a una velocidad creciente y sin precedentes, podemos afirmar que hoy en día la única constante es el cambio.¹⁹

¹⁷ **Garza, J.** (2006). *Administración contemporánea*. México D.F.: Limusa.

¹⁸ **Cantú, D.** (2003). *El servicio centrado en el cliente*. Madrid: Díaz de Santos.

¹⁹ **Montalbán, J.** (2003). *Evaluación del clima organizacional*. México D.F.: Limusa.

Es por ello que el proceso de la Administración de Recursos Humanos nunca se detiene. Más bien es un procedimiento progresivo que trata de mantener siempre en la organización a la gente adecuada, en las posiciones adecuadas, en el momento adecuado.

Cinco áreas funcionales se relacionan con la ARH eficaz: proceso empleo, desarrollo de recursos humanos, compensación y beneficios, seguridad social y salud, relaciones laborales y con empleados.²⁰

Por su parte Chiavenato²¹ sostiene que “dentro de una visión sistémica de la Administración de Recursos Humanos, los cinco procesos que comprende: integración, organización, retención, desarrollo y auditoría de personas, están íntimamente interrelacionados e interdependientes. Cada proceso puede considerarse como un subsistema de un sistema mayor”.

Werther y Davis a su vez manifiestan que “una organización es también un sistema compuesto de divisiones, áreas, departamentos, etcétera. Cada actividad de Recursos Humanos constituye un subsistema, que se relaciona de manera directa con todas las demás actividades”. En este sentido todas las actividades de administración de capital humano mantienen una relación entre sí, donde cada subsistema es influido por los objetivos y las normas del área de recursos humanos en general, así como por el entorno externo en que opera la organización.

Todos los especialistas coinciden al referir a la Administración de Recursos Humanos como un sistema, el cual comprende un conjunto de procesos denominados subsistemas. Sin embargo, existen pequeñas diferencias en la forma de agrupar o presentar los diferentes procesos que comprende.

²⁰ **Ulric, H.** (2006). *La propuesta de valor de los recursos humanos*. Barcelona: Deusto.

²¹ **Chiavenato, I.** (2007). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Mc Graw Hill.

2.2.3. EL CLIMA ORGANIZACIONAL AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN

Dado que el tema del clima organizacional se plantea desde la necesidad sentida de enfrentar los fenómenos organizacionales en su globalidad, la definición del concepto de clima se compone de un grupo de variables que en conjunto ofrecen una visión global de la organización.

No es una mera casualidad que el concepto de clima organizacional se haya derivado del clima atmosférico.²² El clima de una organización puede variar del mismo modo en que se altera su símil atmosférico. En efecto: (a) en una observación de mayor permanencia, se puede sostener que una organización tiene un "mejor" clima que otra, del mismo modo que se puede afirmar que una ciudad como Piura tiene un clima más cálido que otra como Ica. También se pueden observar diferencias de mediano alcance temporal. Así como se puede decir que el clima del verano es mejor que el del invierno, también hay organizaciones que tienen periodos de "bonanza" y que pasan por otros más difíciles²³. Finalmente, hay una variación diaria del clima mismo modo que en los informes del tiempo nos enteramos de los cambios diarios experimentados por el clima atmosférico, en las organizaciones ocurren alzas y bajas repentinas de la "temperatura social", motivadas por diversas razones tales como despidos, aumentos de sueldo, rumores y comidillas, ascensos, etc.²⁴.

El concepto de clima remite a una serie de aspectos propios de la organización. Se trata de un concepto multidimensional, a diferencia de otros que están referidos a procesos específicos que tienen lugar en la organización, tales como el poder, el liderazgo, el conflicto o las comunicaciones.

²² **Sherman, A. (2001).** Administración de recursos humanos. (12ava Edición). México: International Thomson.

²³ **Daft, R. (2005).** Teoría y diseño organizacional. (8va Edición). México: International Thomson.

²⁴ **Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996).** Administración. (6ª. Ed.). Edo. de México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Debido a esta multidimensionalidad, se ha llegado a sostener que el clima de una organización constituye la personalidad de esta, debido a que, así como las características de un individuo configuran su el clima de una organización se conforma a partir de una configuración de características de ésta.

A pesar de esta globalidad del concepto de clima, y a pesar de haber surgido a partir de una comprensión de la organización como un sistema abierto, el clima de una organización es entendido habitualmente como medio interno, vale decir, en él se pone atención a variables y factores internos de la organización y no a los factores del entorno en que la organización se encuentra inmersa.²⁵

Por otra parte, a pesar que el estudio del clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos en la organización, su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas.²⁶

Las variables consideradas en el concepto de clima organizacional son:

- a) Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.
- b) Variables estructurales, tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
- c) Variables del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.
- d) Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones.
- e) Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc.

²⁵ **Fernández, A y Asenio, M.** (1989). *Conceptos de clima organizacional*. Madrid: Díaz de Santos.

²⁶ **Baruck, A.** (2007). *El liderazgo es la pirámide de la empresa*. Madrid: Santos.

Todas estas variables configuran el clima de una organización, a través de la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma.²⁷

El concepto de clima organizacional, en consecuencia, se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

Características del clima organizacional

El clima organizacional implica una referencia constante de los miembros respecto a su estar en la organización. El sistema organizacional, como sistema de decisiones, constituye el tema de reflexión sobre el que se construye la definición de clima. En otras palabras, el clima puede construirse como una auto-reflexión de la organización acerca de su devenir. La experiencia organizacional que tienen los miembros es auto-observada por éstos, que la evalúan colectivamente.²⁸

Esto significa que el clima organizacional es una auto reflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el Sistema Organizacional.²⁹

Sin embargo, ésta no hace que el clima sea necesariamente una autoreflexión de la organización como un sistema de decisiones como sistema autopoiético de decisiones. Para que lo sea, es necesario que el tema del clima sea tratado en el decidir organizacional. En efecto, en los casos en que las organizaciones ven afectado su decidir por el clima o cuando se adopten decisiones motivadas por el clima y destinadas a provocar cambios en éste, el clima ha pasado a constituirse en parte de la autoreflexión del sistema organizacional.

²⁷ **Reig, E. Fernández, J y Jauli, I.** (2003). *Los recursos humanos*. Madrid: Thomson.

²⁸ **Cruceros, H.** (2009). *El rendimiento de los colaboradores*. Bogotá: Paisa.

²⁹ **Gonzales, J.** (2006). *Administración contemporánea*. México D.F.: Limusa.

El clima organizacional se caracteriza por:

- a) El clima dice referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.
- b) El clima de una organización tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales³⁰. Eso significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.
- c) El clima organizacional tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un buen clima va a traer como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.³¹
- d) El clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores «no tienen la camiseta puesta», normalmente tienen un muy mal clima organizacional.³²

³⁰ **Harrington, J.** (2007). *Mejoramiento de los procesos de personal en la empresa*. Santa Fé de Bogotá: Mc Graw Hill.

³¹ **Fuentes, A.** (2009). *El liderazgo para administrar los recursos humanos*. Lima: San Roque.

³² **Rodríguez, C.** (2008). *El rendimiento laboral de los en las organizaciones públicas peruanas* Lima San José.

Formas de clima organizacional

Likert³³ sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación. Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización.

Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

Sistema I: Autoritario

El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

Sistema II: Paternalista

El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

Sistema III: Consultivo

El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

Sistema IV: Participativo

El clima de este tipo de organización es de confianza y se logran altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las

³³ **Likert, R.** (2000). *The human organization*. New York: Mc Graw Hill.

relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

2.2.4 EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COLABORACIÓN DE LOS EMPLEADOS

La importancia en el establecimiento de un clima motivado, ha sido discutida desde diversos ángulos. En los comienzos de la preocupación por la investigación del clima organizacional, se postulaba la participación como una forma de conseguir que los miembros de la organización se sintieran integrados a los procesos de toma de decisiones de la misma. Coincide esta preocupación, con el interés de algunos trabajos provenientes de la Escuela de Relaciones Humanas³⁴ que veían en la participación una forma de conseguir que los miembros de la organización pudieran alcanzar sus niveles de necesidades superiores.

Las necesidades que seguían en la escala a las seguridades, son las de pertenencia.³⁵ El saberse perteneciendo a un grupo, el sentirse integrado a una organización, podría ser altamente motivador para una persona que hubiera superado sus inquietudes de seguridad. Este sentimiento de pertenencia podría ser fomentado en una organización que se preocupara de mantener informado a su personal de las decisiones adoptadas en ella.³⁶

Una vez razonablemente satisfechas las necesidades de pertenencia, comienzan a aparecer las necesidades de estima y autoestima. La estima y la autoestima se encuentran relacionadas, porque se ha demostrado que la persona construye su percepción de sí misma a partir de la percepción que tiene de la apreciación que los demás hacen de sí.

³⁴ **Cruz, T.** (2005). *Motivación y satisfacción laboral*. Maracaibo: Cádiz.

³⁵ **Flores, J.** (2002). *Comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: UNMSM.

³⁶ **Mc Graw. P.** (2005). *Estrategia del Jefe para hacer que colaboren los empleados*. Barcelona: Janés.

Un individuo que se ve reconocido y estimado por quienes lo rodean y son importantes para él, es probable que desarrolle una imagen favorable de sí mismo. Estas necesidades de estima y autoestima podrían ser desarrolladas por un sistema organizacional que permitiera y fomentara el reconocimiento del trabajo de sus miembros³⁷. Este reconocimiento puede ser hecho parte de un sistema de recompensas y, también, parte de un estilo participativo consultivo, en que cada persona puede sentir que su aporte es valioso para la organización a la que pertenece.

2.2.5. TEORÍA CLÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN

Fayol³⁸ resalta, en su teoría clásica de la administración, el énfasis en la estructura, la cual parte de un todo organizacional, con el fin de garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean órganos o personas.

Este enfoque aporta 14 principios fundamentales para el ejercicio de la administración:

1. **División del trabajo:** especialización de las tareas y de personas para aumentar la eficiencia.
2. **Autoridad y responsabilidad:** derecho de dar órdenes y el poder esperar obediencia; la responsabilidad, dada por la autoridad, implica el rendir cuentas. Debe existir equilibrio entre ambas.
3. **Disciplina:** obediencia, dedicación, energía, comportamiento y respeto de las normas establecidas.
4. **Unidad de mando:** recibir órdenes de sólo un superior.
5. **Unidad de dirección:** asignación de un jefe y un plan para cada grupo de actividades que tengan el mismo objetivo.

³⁷ **Goncalvez, A.** (2009). *Dimensiones del clima laboral*. Madrid: Aguilar.

³⁸ **Fayol, H.** (1995). *Teorías clásicas de la Administración*. Madrid: Núñez BalBoa.

6. **Subordinación de los intereses individuales a los generales:** por encima de los intereses de los empleados están los intereses de la empresa.
7. **Remuneración del personal:** debe haber satisfacción justa y garantizada retribución, para los empleados y para la organización.
8. **Centralización:** concentración de la autoridad en los altos mandos de la organización.
9. **Cadena escalar:** línea de autoridad que va desde el nivel más alto al más bajo.
10. **Orden:** un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar, refiriéndose a cosas y personas.
11. **Equidad:** amabilidad y justicia para alcanzar la lealtad del personal.
12. **Estabilidad del personal:** disminuir la rotación, la cual posee un impacto negativo sobre la eficiencia organizacional.
13. **Iniciativa:** capacidad de visualizar un plan y su éxito.
14. **Espíritu de equipo:** armonía y unión entre las personas con el fin de constituir fortalezas para la organización

Teoría del comportamiento organizacional

Los humanos han transcurrido en una lucha por la búsqueda de la igualdad, sin embargo, las características tan específicas y únicas de los individuos se han perdido en su gran diversidad, lo que ha llevado a un confuso entendimiento y comprensión del comportamiento humano.³⁹

³⁹ **Weiss, R.** (2007). *La función de los recursos humanos*. Madrid: Esdén.

La teoría del comportamiento humano⁴⁰, trata de integrar una serie de conceptos y variables que ayudan al estudio de como los individuos actúan e interactúan en sus diferentes contextos. Dentro de las características del comportamiento se desprende una serie de variables como la personalidad, autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, familia, aprendizaje y cultura, entre otros.

El comportamiento organizacional es uno de los principales enfoques para estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la misma.

Teoría “X” y “Y” del Comportamiento Organizacional

El psicólogo estadounidense Douglas Mc Gregor⁴¹ afirma con indiscutibles argumentos que de la teoría del comportamiento humano se desprenden la mayoría de las acciones administrativas.

Del comportamiento organizacional se desprenden una diversidad de teorías para ayudar a explicarlo; una de ellas es la Teoría “X”, en la cual se asume que las personas evitarán trabajar ya que les disgusta hacerlo, esto debido a las pocas ambiciones y responsabilidad que poseen.

Se les concibe como indiferentes a las necesidades de la organización y renuentes al cambio, ni las retribuciones por su trabajo los anima a interesarse por realizar sus actividades dentro de la organización, es entonces que los directivos tienen que recurrir a ciertas formas de coerción, control y amenazas, para lograr que los subordinados lleven a cabo sus labores.

⁴⁰ **Perez. J.** (2003). *Gestión de la calidad en la administración de personal*. Córdoba: Macchi

⁴¹ **Mc Gregor, D.** (1995). *Las Teorías X e Y del comportamiento humano*. México: Mc Graw Hill

Por otro parte, la Teoría “Y” se apoya en el supuesto de que la gente no es perezosa y lo único que los directivos tienen que hacer es potencializar sus capacidades, con el fin de que trabajen de forma natural, divertida y relajada.

Teoría “Z”

La Teoría “Z”⁴² afirma que, para poder entender las necesidades del trabajador dentro de la organización, es necesario tomar en cuenta ciertos factores externos a ésta; en este sentido, es importante tomar en cuenta que no es posible separar la vida personal de los empleados de las cuestiones laborales.

2.2.6. FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Para que un Jefe logre que su grupo trabaje con celo entusiasmo es necesario que lo mantenga altamente motivado, algunas veces esto no es fácil, debido a que existen grupos heterogéneos.⁴³

Para que un ejecutivo encargado de administrar a un grupo de colaboradores, logre que su grupo trabaje con celo y entusiasmo es necesario que lo mantenga altamente motivado, algunas veces esto no es fácil, debido a que existen grupos heterogéneos con necesidades diferentes y muchas veces desconocidas por el director o administrador⁴⁴ hay diversos factores o variables que afectan la motivación dentro de las organizaciones.

Las variables mencionadas anteriormente son:

- Las características individuales son: Los intereses, actitudes y necesidades que una persona trae a una organización, que difieren de las de otras personas, por tanto sus motivaciones serán distintas.

⁴² **Ouchi, W.** (2000). *La Teoría Z y su aplicación*. Madrid : Nurcia

⁴³ **Cantú, D.** (2003). *El servicio centrado en el cliente*. Madrid: Díaz de Santos.

⁴⁴ **Brodsky, C.** (2001). *Reglas para no agostar a los empleados*. México: El Manual Moderno S. A.

- Las características del trabajo: Son aquellas inherentes a las actividades que va a desempeñar o desempeñarse el empleado, pueden o satisfacer sus expectativas personales.
- Las características de la situación de trabajo: Son los factores del ambiente laboral del individuo, que se traducen en acción organizacionales que influyen y motivan a los empleados.

El conocimiento de las características individuales, aunque no pueden ser tomadas como la base para elaborar un modelo único de motivación que se puede aplicar a cualquier trabajador en cualquier situación, son importantes para orientar al grupo hacia su satisfacción y proporcionarles incentivos adecuados para su realización personal.⁴⁵

Una de las variables que afectan a los empleados de este departamento son las características del trabajo, ya que se puede o no satisfacer las expectativas de cada uno de ellos sin que se vea afectado el desempeño de los mismos dentro de la institución.

La medición del clima organizacional⁴⁶ suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de algún área dentro de ella que se quiera medir, aunque existen distintos instrumentos, metodologías y encuestas para medir el clima organizacional, casi todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes: una, el clima organizacional existente en la actualidad, y otra, el clima organizacional como debería ser. La brecha entre ambas mediciones es de gran utilidad para diagnosticar problemas organizacionales, pudieran ser posteriormente explorados y corregidos.

⁴⁵ **Cabanyes, J.** (2004). *Ansiedad Laboral*. Madrid: Rabanal.

⁴⁶ **Nieves, T.** (2003). *Desempeño laboral y clima organizacional*. Maracaibo; Cádiz.

⁴⁶ **Bustos, P.** (2004). *Clima organizacional*. Santiago de Chile: Lautaro.

2.2.7. SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO

El desempeño se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel.

Por otro lado, la satisfacción laboral podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser"⁴⁷.

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" son las siguientes:

- Las necesidades.
- Los valores.
- Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:

- Las comparaciones sociales con otros empleados.
- Las características de empleos anteriores.
- Los grupos de referencia.

Las características del puesto⁴⁸ que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- Retribución
- Condiciones de trabajo

⁴⁷ **Bustos, P.** (2004). *Clima organizacional. Santiago de Chile: Lautaro.*

⁴⁸ **Orlandini, A.** (2009). *El estrés: Que y como evitarlo.* (2da edición). México: Fondo de cultura económica.

- Supervisión
- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidades de progreso

Cuando un empleado recibe de su jefe mediato una felicitación y/o un bono por haber alcanzado una meta propuesta, percibe que su labor es importante, esa motivación lo hará sentirse identificado con su institución.

Los determinantes del desempeño y la realización en el trabajo⁴⁹ no se reducen sólo a la motivación del individuo hacia éste, sino que incluyen las habilidades y rasgos del individuo y el tipo de esfuerzo que la persona cree esencial para realizar un trabajo eficaz. Un modelo más integrador plantea que la habilidad, la motivación y percepción personal del trabajo de una persona se combinan para generar un desempeño o rendimiento, a su vez genera recompensas que si el individuo las juzga como equitativas, originaran la satisfacción y el buen desempeño subsecuentes, esta satisfacción y el nivel de semejanza entre las recompensas recibidas y deseadas, influirán en la motivación del individuo, de modo que se conforma un sistema que se retroalimenta constantemente.

El rendimiento y desempeño de los empleados de una organización tienen que ver con los conocimientos, destrezas, motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y el reconocimiento sobre del trabajo realizado que permita contribuir con las metas empresariales.⁵⁰

Asimismo, la empresa por su parte, debe garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser medidas respecto a su desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados.

⁴⁹ **Pardo, J.** (2008). *Tecnología y el desempeño laboral*. México: ;Limusa

⁵⁰ **Arias, F.** (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.

2.2.7. Importancia de evaluar el desempeño del empleado

La evaluación de desempeño es de gran importancia para el desarrollo de la empresa al conocer puntos débiles y fuertes del personal, la calidad de cada uno de los empleados, requerida para un programa de selección, desarrollo administrativo, definición de funciones, establecimiento de base racional y equitativa para recompensar el desempeño, permite determinar y comunicar la forma en que están desempeñando su trabajo y en principio, a elaborar planes de mejora. Asimismo, las evaluaciones a los empleados fomentan mejora de resultados, en este aspecto, se utiliza para comunicar a los colaboradores como están desempeñando sus puestos o cargos y, proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades o conocimientos.

Al personal cuando se le evalúa en una empresa, es de suma importancia y consiste más bien en un procedimiento esquematizado para medir y determinar el comportamiento y resultados que proyecta un individuo en su trabajo, mejora el desempeño, determina si hay necesidad de volver a capacitar, detecta errores en el diseño del puesto. La evaluación influye en el desempeño laboral y brinda al individuo más seguridad en el momento de tomar las decisiones en cualquier área de la empresa.

La forma de medida del desempeño laboral en el recurso humano es importante ya que busca la ocupación del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros en las diferentes tareas que realiza dentro de la empresa.⁵¹

El desempeño influye en los factores como la motivación y el ambiente cuando se habla de este factor es importante recalcar que existen elementos tanto positivos como negativos cuando no son favorables es importante acudir a una evaluación si se obtiene un rendimiento bajo del empleado ya que puede ser consecuencia de un mal trabajo en equipo o tal vez un falta de cooperación esto depende más bien del cargo que desempeñe.

⁵¹ Serlavós, R. (2011). *Desarrollo de la orientación a resultados en equipos*. Barcelona: ESADE.

2.3. Definición de términos básicos

- **APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO**

El tipo de aprendizaje en que un estudiante relaciona la información nueva con la que ya posee, reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso.

- **AULA**

Es el espacio donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje formal, independientemente del nivel académico o de los conocimientos impartidos en cada uno de ellos.

- **CALIDAD TOTAL**

Es un enfoque gerencial de una organización centrada en la calidad, basado en la participación de todos los miembros y apunta a una rentabilidad de largo plazo por medio de la satisfacción del cliente incluyendo beneficios a miembros de la organización y la sociedad.

- **CLIMA INSTITUCIONAL**

Condición subjetiva que da cuenta de cuan gratificantes son las circunstancias en que se desenvuelven los procesos laborales. Está estrechamente ligado al grado de motivación del trabajador. Supone no sólo la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la necesidad de pertenecer a un grupo social, de autoestima y realización personal.

- **COMUNICACIÓN**

La comunicación es un proceso dinámico de interrelación entre dos o más personas con un fin predeterminado, el mismo que se manifiesta a través de elementos verbales y no verbales, en los cuales la transmisión y recepción de mensajes puede caracterizarse por ser funcional.

- **CONFLICTO**

Es aquella situación en que una parte de los miembros de un grupo adopta una postura significativamente distinta del resto de los miembros disminuyendo o anulando la cohesión.

- **CULTURA**

Conjunto de conocimientos que permiten desarrollar un juicio crítico. Conjunto de los modos de vida y costumbres, así como de los conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una determinada época grupo social, etc.

- **CULTURA ORGANIZACIONAL**

Conjunto de creencias, motivos y razones esenciales que determinan el accionar de la misma y que a través de sus directivos se transmite a los trabajadores para que sea reflejada en todos los actos y respuestas, tanto en el interior de la organización como fuera de ella.

- **CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización e influyen en su comportamiento.

- **DIRECCIÓN**

Proceso de la gestión administrativa que consiste en dirigir la institución emitiendo directivas y normas para el desenvolvimiento reglamentado de la institución, diferenciándose de la ejecución que es acción práctica, siendo esta en cambio de carácter prescriptiva y decisoria.

- **GESTIÓN**

Conjunto de métodos, procedimientos, estrategias combinadas que se aplican para desarrollar los procesos de organización, planificación, dirección y control.

- **LOGROS DE APRENDIZAJE**

El logro representa el resultado al que debe alcanzar el estudiante al finalizar la asignatura, el resultado anticipado por supuesto, las aspiraciones, propósitos, metas, los aprendizajes esperados en los estudiantes.

- **METACONGNICIÓN**

Se refiere al conocimiento, concientización, control y naturaleza de los procesos de aprendizaje.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de la población

Cuadro 1

Descripción de la información demográfica

VARIABLES DEMOGRÁFICAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Género			
Masculino	10	62,5	62,5
Femenino	6	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0
Edad			
35 a 39	2	12,5	12,5
40 a 44	3	18,8	31,3
45 a 49	5	31,3	62,5
50 a 54	6	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0
Región de procedencia			
Costa	7	43,8	43,8
Sierra	9	56,3	100,0
Total	16	100,0	100,0
Nivel de estudios			
Superior	16	100,0	100,0
Total	16	100,0	100,0
Horas de trabajo			
Quince	-	-	-
Diecisiete	-	-	-
Diecinueve	16	100,0	100,0
Total	16	100,0	100,0
Profesión laboral			
Cirujano Dentista	16	100,0	100,0
Total	16	100,0	100,0

Fuente : Elaboración propia

De acuerdo con este cuadro, las variables de estudio trabajadas en este estudio fueron: el género, la edad, región de procedencia, nivel de estudios realizados, horas de trabajo semanales y profesión laboral. El estudio se realizó con una población muestral de 16 docentes de la FO-USMP, Lima-Perú 2015.

La muestra estuvo constituida por el 62,5% de docentes varones y 37,5% de docentes mujeres.

La edad se ubica entre los 35 y 54 años. El 12,5 % de los docentes tienen edades entre 35 y 39 años, el 18,8% entre 40 a 44%. Los porcentajes mayores corresponden a 31,3% y 37,5% cuyas edades se ubican entre 45 a 49 años y entre 50 a 54 años respectivamente.

En relación a la región de procedencia de los docentes, el 43,8% son de la costa y el 56,3% de la sierra, explica el fenómeno de migración.

Sobre el nivel de estudios alcanzados, la totalidad de docentes enseñan en nivel superior o universitario.

Respecto a las horas de trabajo semanal, la totalidad de docentes trabajan diecinueve horas semanales.

Sobre la profesión laboral, la totalidad de docentes son Cirujanos Dentistas Colegiados.

Los cinco modelos a los que recurre en este espacio de la prueba de hipótesis, corresponden a los modelos estadísticos generados especialmente para la explicación y precisión del ambiente laboral desde el punto de vista de los parámetros estadísticos.

Prueba de hipótesis

Modelo 1

Formulación de las hipótesis estadísticas

$H_0: R X_1 X_2 X_3 X_4 X_5 Y_1 \neq 0$

H_1 : Entre las dimensiones de la variable predictora "Clima Organizacional": Estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos, trabajo en equipo y relación con la autoridad directriz con la "Productividad en el puesto", existe una correlación diferente de cero.

Criterios de decisión

Si $\text{signo} \leq \alpha$, se rechaza H_0

Si $\text{signo} > \alpha$, se acepta H_0

Análisis del modelo

Cuadro 2a. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.810 ^a	.656	.484	.752

a. Variables predictoras: (Constante), Relación con la autoridad directriz, Remuneración e incentivos, Oportunidades de progreso, Estabilidad laboral, Trabajo en equipo

Cuadro 2b. ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	10.778	5	2.156	3.808	.034 ^b
Residual	5.660	10	.566		
Total	16.438	15			

a. Variable dependiente: Productividad en el puesto

b. Variables predictoras: (Constante), Relación con la autoridad directriz, Remuneración e incentivos, Oportunidades de progreso, Estabilidad laboral, Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2c. Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		Sig.
	B	Error típ.	Beta	t	
1 (Constante)	10.249	4.126		2.484	.032
Estabilidad laboral	.459	.226	.816	2.032	.070
Oportunidades de progreso	.228	.144	.410	1.582	.145
Remuneración e incentivos	-.030	.247	-.039	-.122	.905
Trabajo en equipo	-.120	.475	-.126	-.253	.805
Relación con la autoridad directriz	-.140	.412	-.166	-.340	.741

a. Variable dependiente: Productividad en el puesto

Fuente : Elaboración propia

Interpretación

Según el cuadro 2a, denominado Resumen del modelo, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora y la variable criterio: Productividad en el puesto es $R=0,810$, indicando una correlación superior a la media.

De acuerdo con el cuadro 2b, se observa el valor $F=3,808$ con 5 grados de libertad. Las cinco dimensiones de la variable predictora “Clima organizacional”: Estabilidad laboral, Oportunidades de progreso, Remuneración e incentivos, Trabajo en equipo y Relación con la autoridad directriz y la variable criterio “Productividad en el puesto”, muestran dependencia estadísticamente significativa ($p=,034$).

Según el cuadro 2c, la ecuación del modelo resultante es:

$$Y_1=10.249 + 0.459X_1 + 0.228X_2 - 0.030X_3 - 0.012X_4 - 0.140X_5$$

Esta ecuación aporta a la explicación de la dimensión Productividad en el puesto relacionada con la variable: Clima organizacional. El modelo explica el 65.6% de la varianza de la variable criterio: es decir las dimensiones de la variable: Clima organizacional predicen el comportamiento de la variable criterio: Desempeño laboral. De las cinco dimensiones de la variable: Clima organizacional, las que tienen los coeficientes de valor más altos son: Estabilidad laboral y Oportunidades de progreso con $B=0.459$ y $B=0.228$ respectivamente, indicando que a mayor estabilidad laboral y oportunidades de progreso, mayor será la productividad en el puesto de trabajo.

Con este resultado se rechaza la hipótesis nula, esto es, el p valor está por debajo del valor de alfa; en efecto en este modelo $p=0.034 < \alpha=0.05$.

Modelo 2

Formulación de las hipótesis estadísticas

$H_0: R_{X_1 X_2 X_3 X_4 X_5 Y_2} \neq 0$

H_1 : Entre las dimensiones de la variable predictora “Clima Organizacional”: estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos, trabajo en equipo y relación con la autoridad directriz con la “Puntualidad y asistencia”, existe una correlación diferente de cero.

Criterios de decisión

Si $\text{signo} \leq \alpha$, se rechaza H_0

Si $\text{signo} > \alpha$, se acepta H_0

Análisis del modelo

Cuadro 3a. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,904a	.818	.726	.737

a. Variables predictoras: (Constante), Relación con la autoridad directriz, Remuneración e incentivos, Oportunidades de progreso, Estabilidad laboral, Trabajo en equipo

Cuadro 3b. ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	24.322	5	4.864	8.963	,002b
Residual	5.428	10	.543		
Total	29.750	15			

a. Variable dependiente: Puntualidad y asistencia

b. Variables predictoras: (Constante), Relación con la autoridad directriz, Remuneración e incentivos, Oportunidades de progreso, Estabilidad laboral, Trabajo en equipo

Cuadro 3c. Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	2.926	4.040		.724	.486
Estabilidad laboral	.346	.221	.457	1.564	.149
Oportunidades de progreso	.379	.141	.506	2.686	.023
Remuneración e incentivos	.483	.241	.461	2.002	.073
Trabajo en equipo	.074	.466	.057	.159	.877
Relación con la autoridad directriz	-.296	.404	-.260	-.733	.480

a. Variable dependiente: Puntualidad y asistencia

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según el cuadro 3a, denominado Resumen del modelo, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora y la variable criterio: Puntualidad y asistencia es $R=0,904$, indicando una correlación superior a la media.

De acuerdo con el cuadro 3b, se observa el valor $F=8,963$ con 5 grados de libertad. Las cinco dimensiones de la variable predictora :“Clima organizacional”: estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos, trabajo en equipo y relación con la autoridad directriz y la variable criterio: “Puntualidad y asistencia”, muestran dependencia estadísticamente significativa ($p=,002$).

Según el cuadro 3c, la ecuación del modelo resultante es:

$$Y_1=2.926 + 0.346X_1 + 0.379X_2 + 0.483X_3 + 0.074X_4 - 0.296X_5$$

Esta ecuación aporta a la explicación de la dimensión puntualidad y asistencia relacionada con la variable: Clima organizacional. El modelo explica el 81.8% de la varianza de la variable criterio: es decir las dimensiones de la variable: Clima organizacional predicen el comportamiento de la variable criterio: Desempeño laboral. De las cinco dimensiones de la variable Clima organizacional, las que tienen los coeficientes de valor más altos son: Estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos y trabajo en equipo, con $B=0.346$, $B=0.379$, $B=0.483$ y $B=0.074$ respectivamente,

indicando que a mayor estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos y trabajo en equipo, mayor será la puntualidad y asistencia.

Con este resultado se rechaza la hipótesis nula, esto es, el p valor está por debajo del valor de alfa; en efecto en este modelo $p=0.002 < \alpha=0.05$.

Modelo 3

Formulación de las hipótesis estadísticas

$H_0: \beta_1\beta_2\beta_3\beta_4\beta_5\beta_6 = 0$

H_1 : Entre las dimensiones de la variable predictora: “Clima Organizacional”: estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos, trabajo en equipo y relación con la autoridad directriz con la “Calidad de labor docente”, existe una correlación diferente de cero.

Criterios de decisión

Si $t_{signo} \leq \alpha$, se rechaza H_0

Si $t_{signo} > \alpha$, se acepta H_0

Análisis del modelo

Cuadro 4a. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,854a	.729	.594	.772

a. Variables predictoras: (Constante), Relación con la autoridad directriz, Remuneración e incentivos, Oportunidades de progreso, Estabilidad laboral, Trabajo en equipo

Cuadro 4b. ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	16.045	5	3.209	5.389	,012b
Residual	5.955	10	.596		
Total	22.000	15			

a. Variable dependiente: Calidad de labor docente

b. Variables predictoras: (Constante), Relación con la autoridad directriz, Remuneración e incentivos, Oportunidades de progreso, Estabilidad laboral, Trabajo en equipo

Cuadro 4c. Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	4.558	4.232		1.077	.307
Estabilidad laboral	.157	.232	.241	.678	.513
Oportunidades de progreso	.400	.148	.621	2.704	.022
Remuneración e incentivos	.410	.253	.454	1.622	.136
Trabajo en equipo	.607	.488	.548	1.244	.242
Relación con la autoridad directriz	-.625	.423	-.639	-1.476	.171

a. Variable dependiente: Calidad de labor docente

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según el cuadro 4a, denominado Resumen del modelo, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora y la variable criterio: Calidad de labor docente es $R=0,854$, indicando una correlación superior a la media.

De acuerdo con el cuadro 4b, se observa el valor $F=5,380$ con 5 grados de libertad. Las cinco dimensiones de la variable predictora: “Clima organizacional”: Estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos, trabajo en equipo y relación con la autoridad directriz y la variable criterio: “Calidad de labor docente”, muestran dependencia estadísticamente significativa ($p=,012$).

Según el cuadro 4c, la ecuación del modelo resultante es:

$$Y_1=4.558 + 0.157X_1 + 0.400X_2 + 0.410X_3 + 0.607X_4 - 0.625X_5$$

Esta ecuación aporta a la explicación de la dimensión :Calidad de labor docente relacionada con la variable :Clima organizacional. El modelo explica el 72.9% de la varianza de la variable criterio: es decir las dimensiones de la variable: Clima organizacional predicen el comportamiento de la variable criterio: Desempeño laboral. De las cinco dimensiones de la variable: Clima organizacional, las que tienen los coeficientes de valor más altos son:

Estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos y trabajo en equipo, con $B=0.157$, $B=0.400$, $B=0.410$ y $B=607$ respectivamente, indicando que a mayor estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos y trabajo en equipo, mayor será la calidad de labor docente.

Con este resultado se rechaza la hipótesis nula, esto es, el p valor está por debajo del valor de alfa; en efecto en este modelo $p=0.012 < \alpha=0.05$.

Modelo 4

Formulación de las hipótesis estadísticas

$H_0: R X_1 X_2 X_3 X_4 X_5 Y_4 \neq 0$

H_1 : Entre las dimensiones de la variable predictora: “Clima Organizacional”: estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos, trabajo en equipo y relación con la autoridad directriz con la “Satisfacción laboral”, existe una correlación diferente de cero.

Criterios de decisión

Si $\text{signo} \leq \alpha$, se rechaza H_0

Si $\text{signo} > \alpha$, se acepta H_0

Análisis del modelo

Cuadro 5a. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,883a	.780	.670	1.046

a. Variables predictoras: (Constante), Relación con la autoridad directriz, Remuneración e incentivos, Oportunidades de progreso, Estabilidad laboral, Trabajo en equipo

Cuadro 5b. ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	38.811	5	7.762	7.096	,004b
Residual	10.939	10	1.094		
Total	49.750	15			

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Relación con la autoridad directriz, Remuneración e incentivos, Oportunidades de progreso, Estabilidad laboral, Trabajo en equipo

Cuadro 5c. Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	-1.109	5.736		-.193	.851
Estabilidad laboral	.465	.314	.475	1.479	.170
Oportunidades de progreso	.343	.201	.354	1.711	.118
Remuneración e incentivos	.432	.343	.318	1.259	.237
Trabajo en equipo	.034	.661	.021	.052	.960
Relación con la autoridad directriz	-.027	.573	-.019	-.048	.963

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según el cuadro 5a, denominado: Resumen del modelo, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora y la variable criterio: Satisfacción laboral es $R=0,883$, indicando una correlación superior a la media.

De acuerdo con el cuadro 5b, se observa el valor $F=7,090$ con 5 grados de libertad. Las cinco dimensiones de la variable predictora: "Clima organizacional": Estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos, trabajo en equipo y relación con la autoridad directriz y la variable criterio "Satisfacción laboral", muestran dependencia estadísticamente significativa ($p=,004$).

Según el cuadro 5c, la ecuación del modelo resultante es:

$$Y_1 = -1.109 + 0.465X_1 + 0.343X_2 - 0.432X_3 - 0.034X_4 - 0.027X_5$$

Esta ecuación aporta a la explicación de la dimensión: Satisfacción laboral relacionada con la variable :Clima organizacional. El modelo explica el 78% de la varianza de la variable criterio: es decir las dimensiones de la variable Clima organizacional predicen el comportamiento de la variable criterio: Desempeño laboral. De las cinco dimensiones de la variable Clima organizacional, las que tienen los coeficientes de valor más altos son: Estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos y trabajo en equipo, con $B=0.465$, $B=0.343$, $B=0.432$ y $B=0.034$ respectivamente, indicando que a mayor estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos y trabajo en equipo, mayor será la satisfacción laboral.

Con este resultado se rechaza la hipótesis nula, esto es, el p valor está por debajo del valor de alfa; en efecto en este modelo $p=0.004 < \alpha=0.05$.

Modelo 5

Formulación de las hipótesis estadísticas

$H_0: R_{X_1 X_2 X_3 X_4 X_5 Y_5} \neq 0$

H_1 : Entre las dimensiones de la variable predictora: “Clima Organizacional”: Estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos, trabajo en equipo y relación con la autoridad directriz con el “Reconocimiento al esfuerzo”, existe una correlación diferente de cero.

Criterios de decisión

Si $\text{signo} \leq \alpha$, se rechaza H_0

Si $\text{signo} > \alpha$, se acepta H_0

Análisis del modelo

Cuadro 6a. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,739a	.546	.319	.665

a. Variables predictoras: (Constante), Relación con la autoridad directriz, Remuneración e incentivos, Oportunidades de progreso, Estabilidad laboral, Trabajo en equipo

Cuadro 6b. ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	5.326	5	1.065	2.408	.111b
Residual	4.424	10	.442		
Total	9.750	15			

a. Variable dependiente: Reconocimiento al esfuerzo

b. Variables predictoras: (Constante), Relación con la autoridad directriz, Remuneración e incentivos, Oportunidades de progreso, Estabilidad laboral, Trabajo en equipo

Cuadro 6c. Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		t	Sig.
	B	Error típ.	Beta			
1 (Constante)	3.474	3.648			.952	.363
Estabilidad laboral	.244	.200	.563		1.220	.250
Oportunidades de progreso	.211	.128	.491		1.650	.130
Remuneración e incentivos	-.144	.218	-.239		-.659	.525
Trabajo en equipo	-.296	.420	-.402		-.704	.497
Relación con la autoridad directriz	.184	.365	.282		.504	.625

a. Variable dependiente: Reconocimiento al esfuerzo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según el cuadro 6a, denominado: Resumen del modelo, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora y la variable criterio: reconocimiento al esfuerzo es $R=0,739$, indicando una correlación superior a la media.

De acuerdo con el cuadro 6b, se observa el valor $F=2,408$ con 5 grados de libertad. Las cinco dimensiones de la variable predictora "Clima organizacional": Estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos, trabajo en equipo y relación con la autoridad directriz y la variable criterio:

“Reconocimiento al esfuerzo”, no muestran dependencia estadísticamente significativa ($p=,111$).

Según el cuadro 2c, la ecuación del modelo resultante es:

$$Y_1=3.474 + 0.244X_1 + 0.211X_2 - 0.144X_3 - 0.296X_4 + 0.184X_5$$

Esta ecuación por carecer de significancia estadística no aporta a la explicación de la dimensión Reconocimiento al esfuerzo relacionada con la variable Clima organizacional. El modelo explica sólo el 54.6% de la varianza de la variable criterio: es decir las dimensiones de la variable Clima organizacional no predicen el comportamiento de la variable criterio: Desempeño laboral. De las cinco dimensiones de la variable Clima organizacional, las que tienen los coeficientes de valor más altos son: Estabilidad laboral y oportunidades de progreso con $B=0.244$ y $B=0.211$ respectivamente, sin embargo por carecer de significancia estadística no se puede concluir que a mayor estabilidad laboral y oportunidades de progreso, mayor será el reconocimiento al esfuerzo.

Con este resultado se acepta la hipótesis nula, esto es, el p valor es superior al valor de alfa; en efecto en este modelo $p=0.111 > \alpha=0.05$.

3.2. Discusión de resultados

A partir de estos resultados, se realiza un análisis interpretativo, que permite realizar una comparación entre los resultados obtenidos a partir del cuestionario empleado para los docentes de Radiología con lo expuesto en el marco teórico, con la finalidad de realizar una interpretación que permita sustentarse en las perspectivas desarrolladas. Para eso, en primer lugar, se da cuenta de los análisis relacionados con la forma en cómo los docentes de Radiología entienden el desempeño y los principales factores que influyen en él. Luego se analiza cómo los docentes de Radiología vinculan las condiciones de trabajo con su desempeño docente, mostrando la estrecha conexión entre elementos aparentemente desligados.

En cuanto a la relación del clima organizacional con la productividad en el puesto,

es claro que la introducción de las nuevas reformas educativas han provocado una serie de cambios en los paradigmas de aprendizajes de los alumnos, la organización del desarrollo de la asignatura, la difusión estructurada del conocimiento, entre otros factores, todos los cuales han implicado un aumento del tiempo de los docentes deben dedicar a la atención de los alumnos y tutores, para el desarrollo de reuniones con colegas, planificación de actividades, y otra serie de actividades, lo que repercute directamente en la condiciones laborales de los docentes (Oliveira, Gonçalves y Melo, 2004).

En cuanto a la relación del clima organizacional con la asistencia y puntualidad de los docentes a sus labores, En este sentido, parece importante partir recordando que la importancia del desempeño docente, en el sentido de que “podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos universitarios; construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza y nuevas tecnologías, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación” (Schulmeyer, 2002). Esto implica que el rol de los docentes en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes es clave, y por lo mismo, comprender los factores asociados a su desempeño es fundamental.

En cuanto a la relación del clima organizacional con la calidad de la labor docente

algunos investigadores como (Robalino 2005) consideran que el trabajo docente universitario tiene como foco central el aprendizaje de los alumnos, debido a que si bien no es el único agente educativo presente y en interacción permanente con el mismo, “es el único que puede reunir en una sola las condiciones, espacios temporales, la fundamentación pedagógica y disciplinar, las posibilidades mediáticas y, por supuesto, lo que resulta más importante, la intención pedagógica de propiciar en una espiral formativa los aprendizajes de sus alumnos ”.

En cuanto a la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del docente, se han producido importantes cambios en las competencias laborales

consideradas como fundamentales para el buen desarrollo del trabajo. Tal como menciona (Vargas,2000),y coincidimos con su fundamentación, mientras los procesos de evaluación tradicional del desempeño están relacionados con “virtudes laborales como disciplina, puntualidad y obediencia, [los procesos contemporáneos] han dado paso a la demanda por competencias como capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas, etc.” De esta forma, las transformaciones en el proceso de producción mismo han determinado un cambio en los indicadores más importantes a evaluar (competencias laborales), así como en la forma en cómo estos procesos se han cristalizado (desempeño laboral).

En cuanto a la relación del clima organizacional con el reconocimiento al esfuerzo dedicado, coincidimos con (Parra, 2008) quien señala que los docentes deben adaptarse a diversas expectativas de los distintos actores de la sociedad, siendo una de las más importantes la existencia de una “jornada de trabajo sin límites, donde la sociedad espera que el docente esté disponible más allá de los tiempos remunerados”.

CONCLUSIONES

- El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la USMP, Lima 2015.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad en el puesto para los docentes de la Asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la USMP, Lima 2015.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con la puntualidad y asistencia de los docentes de la Asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la USMP, Lima 2015.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad de la labor de los docentes de la Asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la USMP, Lima 2015.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la USMP, Lima 2015.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con el reconocimiento al esfuerzo para los docentes de la Asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la USMP, Lima 2015.

RECOMENDACIONES

- Homologación de los niveles salariales de todos los docentes de la asignatura de Radiología que posean especialidad y Grado de Maestro.
- Planificar la línea de carrera docente dentro de la Facultad de Odontología de la USMP de acuerdo a los grados académicos y a la nueva Ley Universitaria para estimular igualdad de oportunidades de progreso para todos los docentes, sin distinción.
- Gestionar para los docentes de Radiología a través de las autoridades de la Facultad de Odontología cursos de perfeccionamiento en la especialidad a nivel nacional y/o internacional, a fin de incentivar y recompensar el esfuerzo a la labor educativa.
- Propender e incentivar la producción académica de los docentes de Radiología con publicaciones de artículos científicos en revistas de circulación nacional e internacional.
- Mejorar las condiciones de trabajo de los docentes, adecuando el clima organizacional interno revalorando su labor docente, flexibilizando horarios, fomentando las competencias y facilitando el acceso a tecnología educativa de última generación
- Autorizar la realización de conferencias, paneles, simposiums, charlas y/o otros eventos académicos internos, donde los docentes de Radiología puedan difundir los últimos avances científicos de la especialidad para beneficio de la comunidad universitaria de la Facultad de Odontología de la USMP.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- **Aguilar, J.** (2010). *El clima organizacional en el Área de Capacitación Educativa del Seguro Social de Salud (EsSalud) y su influencia en el rendimiento y desempeño laboral individual de sus docentes*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- **Amaru, C.** (2009). *Fundamentos de Administración (1era Edic.)*. Edo de México: Pearson Educación de México.
- **Arias, F.** (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- **Bartra, K.** (2008). *Comunicación empática y desempeño académico del docente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP*. (Tesis de Maestría). Facultad de Ciencias Administrativas y Relaciones Industriales. Escuela de Postgrado. Lima.
- **Baruck, A.** (2007). *El liderazgo es la pirámide de una empresa*. Madrid: Santos.
- **Bustos, P.** (2004). *Clima organizacional*. Santiago de Chile: Lautaro.
- **Brodsky, C.** (2001). *Reglas para no agotar a los empleados*. México: El Manual Moderno S.A.
- **Cabnayes, J.** (2004). *Ansiedad laboral*. Madrid: Rabanal.
- **Cantú, D.** (2003). *El servicio centrado en el cliente*. Madrid: Díaz de Santos.
- **Cunza, M.** (2011). *Medición del clima organizacional en la Institución Educativa Dora Mayer del Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad

Técnica del Callao. Bellavista.

- **Cruceros, H.** (2009). *El rendimiento de los colaboradores*. Bogotá: Paisa.
- **Cruz, T.** (2005). *Motivación y satisfacción laboral*. Maracaibo: Cádiz.
- **Chiavenato, I.** (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- **Daft, R.** (2005). *Teoría y diseño organizacional*. (8ta Edición). México: International Thomson.
- **Fernández, A y Asenio, M.** (1989). *Conceptos de clima organizacional*. Madrid: Díaz de Santos.
- **Fernández, J.** (2010). *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, satisfacción laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- **Fuentes, A.** (2009). *El liderazgo en recursos humanos*. Lima: San Roque.
- **Flores, J.** (2002). *Comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: UNMSM.
- **Fuentes, A.** (2009). *El liderazgo en recursos humanos*. Lima: San Roque.
- **Garza, J.** (2006). *Administración contemporánea*. México D.F.: Limusa.
- **Guizar, R.** (2004). *Desarrollo organizacional*. (2da Edición). México: Mc Graw-Hill.
- **Gómez, M.** (2012). *El clima organizacional y su relación con la calidad*

educativa. (Tesis de Maestría. Universidad de San Martín de Porres. Instituto de la Calidad para la Educación. Lima.

- **Goncalvez, A.** (2009). *Dimensiones del clima laboral*. Madrid: Aguilar.
- **Gonzales, J.** (2008). *Caracterización de la cultura organizacional*. Madrid: Narcea.
- **Huarote, E.** (2009). *Percepción del clima laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital San José de Chincha Alta 2009*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de Servicios de Salud. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- **Likert, R.** (2000). *The human organization*. New York: Mc Graw Hill.
- **Maldonado, R.** (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- **Mavila, M.** (2011). *Medición del clima organizacional como herramienta eficiente en la gestión de recursos humanos con alineamientos de la cultura organizacional en la universidad privada*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- **Medina, R.** (2010). *El aporte de recursos humanos en la nueva gestión de la Universidad San Ignacio de Loyola S.A. que fomenta la administración del talento humano*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- **Montalbán, J.** (2003). *Evaluación del clima organizacional*. México D.F.: Limusa.

- **Mc Graw, P.** (2005). *Estrategias del Jefe para hacer que colaboren los empleados*. Barcelona: Janés.
- **Nieves, T.** (2003). *Desempeño laboral y clima organizacional*. Maracaibo: Cádiz.
- **Orlandini, A.** (2009). *El Estrés: Qué es y cómo evitarlo*. (2ª ed.) México: Fondo de Cultura Económica.
- **Pardo, J.** (2008). *La tecnología y el desempeño laboral*. México: Limusa.
- **Parra, M.** (2008). *Bienestar psicológico en el trabajo docente, en Flexibilidad Laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. LOM Ediciones: Santiago de Chile.
- **Pérez, J.** (2003). *Gestión de la calidad en la Administración de Personal*. Córdoba: Macchi.
- **Pulido, A.** (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. México D. F.. Universidad Autónoma de México: Mc Graw Hill.
- **Ponce, J.** (2009). *Influencia del ambiente organizacional en la autoeficacia del docente en la Universidad Científica del Sur*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- **Reig, E. Fernández, J y Jauli, I.** (2003). *Los recursos humanos*. Madrid: Thomson.
- **Rodríguez, C.** (2008). *El rendimiento laboral de los empleados en las organizaciones públicas peruanas*. Lima: San José.
- **Rodríguez, J.** (2007). *Administración moderna de personal*. México:

Thompson.

- **Serlavós, R.** (2011). *Desarrollo de la orientación a resultados en equipos*. Barcelona: ESADE.
- **Stoner, J.** (1996). *Administración (6ta Edic.)*. Edo de México: Prentice Hall Hispanoamerica.
- **Sherman, A.** (2001). *Administración de recursos humanos*. México: International Thomson.
- **Schulmeyer, A.** (2002). *Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina, Trabajo presentado a la Conferencia Regional “El Desempeño de los Maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas Prioridades”*. Brasilia, Brasil.
- **Taylor, F.** (1981). *Principios de administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- **Vargas, F.** (2000). *De las virtudes laborales a las competencias claves. Un nuevo concepto para antiguas demandas*. Boletín CINTEFOR. Agosto, Diciembre.
- **Villavicencio, J.** (2010). *Percepción del clima organizacional entre un grupo de trabajadores de Centros Educativo del Callao*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Psicología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- **Ulric, H.** *La propuesta de valor de recursos humanos*. Barcelona: Deusto.
- **Weiss, R.** (2007). *La función de los recursos humanos*. Madrid: Esdén.

ANEXOS

- 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**
- 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**
- 3. JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA ASIGNATURA DE RADIOLOGÍA DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES, LIMA 2015

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p align="center">PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015?</p> <p align="center">SECUNDARIOS</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional con la productividad en el puesto para los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015 ?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional con la puntualidad y asistencia de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015 ?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional con la calidad de la labor docente de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De</p>	<p align="center">GENERAL</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015.</p> <p align="center">ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con la productividad en el puesto para los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015.</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con la puntualidad y asistencia de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015.</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con la calidad de la labor docente de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De</p>	<p align="center">GENERAL</p> <p>El clima organizacional tendría una relación muy significativa con el desempeño de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.</p> <p align="center">ESPECÍFICAS</p> <p>El clima organizacional tendría una relación muy significativa con la productividad en el puesto para los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.</p> <p>El clima organizacional tendría una relación muy significativa con la puntualidad y asistencia de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.</p> <p>El clima organizacional tendría una relación muy significativa con la calidad de la labor docente de los docentes de</p>	<p align="center">VARIABLE INDEPENDIENTE (X)</p> <p align="center">CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>+ Estabilidad laboral</p> <p>+ Oportunidades de progreso</p> <p>+ Remuneraciones e incentivos</p> <p>+ Trabajo en equipo</p> <p>+ Relación con la autoridad directriz</p>	<p>*Tipo de investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Método de investigación</p> <p>Deductivo-Explicativo</p> <p>Población y Muestra</p> <p>La población está constituida por los 16 docentes contratados para la asignatura de Radiología en la Facultad de Odontología de la Universidad de San</p>

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>San Martín de Porres, Lima 2015 ?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes de la Asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015 ?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional con el reconocimiento al esfuerzo de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015 ?</p>	<p>San Martín de Porres, Lima 2015.</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015.</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con el reconocimiento al esfuerzo de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad De San Martín de Porres, Lima 2015.</p>	<p>la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.</p> <p>El clima organizacional tendría una relación muy significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.</p> <p>El clima organizacional tendría una relación muy significativa con el reconocimiento al esfuerzo para los docentes de la asignatura de Radiología de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Lima 2015.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y) DESEMPEÑO</p>	<p>+ Productividad en el puesto + Puntualidad y asistencia + Calidad de la labor docente + Satisfacción laboral + Reconocimiento al esfuerzo</p>	<p>Martín de Porres- Semestre, Lima 2015</p> <p>Muestra La muestra es censal la constituyen los (16) docentes</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario</p>

ENCUESTA

El presente cuestionario tiene el objetivo de recoger sus apreciaciones sobre la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño en los docentes de la institución universitaria donde presta sus servicios.

Agradecemos anticipadamente sus respuestas, las cuales deben responder a la verdad y a las exigencias de la investigación.

Para cada pregunta se presentan cuatro opciones de respuesta.

1. Opina que la existencia de estabilidad laboral para los docentes que laboran en la asignatura de Radiología les produciría un incremento en su productividad

- Totalmente de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Regularmente de acuerdo
- En desacuerdo

2. Considera que las oportunidades de progreso que tienen los docentes que laboran en la asignatura de Radiología se reflejan en la difusión de los conocimientos aprendidos

- Totalmente de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Regularmente de acuerdo
- En desacuerdo

3. Considera que las remuneraciones e incentivos que perciben los docentes que laboran en la asignatura de Radiología les permiten gozar de los beneficios de las leyes laborales por igual que otros sectores educativos

- Totalmente de acuerdo
- Muy de acuerdo

Regularmente de acuerdo

En desacuerdo

4. Opina que los docentes que laboran en la asignatura de Radiología no trabajan en equipo y por eso existen problemas internos

Totalmente de acuerdo

Muy de acuerdo

Regularmente de acuerdo

En desacuerdo

5. Considera que el Jefe del Departamento Académico de la FO-USMP evalúa los estándares de avance exigidos a los docentes contratados en cada semestre

Totalmente de acuerdo

Muy de acuerdo

Regularmente de acuerdo

En desacuerdo

6. Considera que su récord de puntualidad y asistencia es un ejemplo para otros docentes

Totalmente de acuerdo

Muy de acuerdo

Regularmente de acuerdo

En desacuerdo

7. Considera que en su labor docente aplica los nuevos conocimientos en Radiología que ha adquirido

Totalmente de acuerdo

Muy de acuerdo

Regularmente de acuerdo

En desacuerdo

8. Considera que sí la autoridad directriz escuchara las opiniones de los docentes contratados por semestres habría una mejora del clima organizacional

- Totalmente de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Regularmente de acuerdo
- En desacuerdo

9. Considera que su labor en el puesto para la autoridad directriz le es

- Apreciada
- Indiferente

10. Considera que como docente recibe un justo reconocimiento a su esfuerzo

- Totalmente de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Regularmente de acuerdo
- En desacuerdo

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como objetivo reconocer sus apreciaciones sobre la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño en los docentes de la institución universitaria donde presta sus servicios.

Agradecemos anticipadamente sus repuestas, las cuales deben responder a la verdad y a las exigencias de la investigación.

I. INFORMACION DEMOGRÁFICA

Marque con una X el número que corresponda a su respuesta

Sexo del encuestado

Masculino (1) Femenino (2)

Años de experiencia profesional

De 0 a 5 años (1)

De 6 a 10 años (2)

De 11 a más años (3)

Edad de los docentes

De 20 a 24

De 25 a 29

De 30 a 34

De 35 a 39

De 40 a 44

De 45 a 49

De 50 a 54

Más de 54 años

II. Valoración sobre las variables Clima organizacional y Desempeño

Para cada participante se presentan cinco opciones de respuesta. Para cada opción hay que asignar un valor como se observa en la siguiente escala:

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Regularmente de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	Estabilidad laboral					
1	Tengo un puesto de trabajo permanente					
2	Cumplo las funciones del puesto a cabalidad					
3	Desarrollo mis conocimientos y talento en el puesto					
4	Siento que apporto lo mejor de mí para la entidad					
5	Actualizo mis conocimientos para enriquecer el puesto					
	Oportunidades de progreso	1	2	3	4	5
6	Puedo aplicar lo aprendido en seminarios de educación					
7	Soy considerado docente proactivo y dedicado					
8	Tengo acceso a cursos de especialización pagados por la institución donde presto servicios					
9	Desarrollo tareas de desafío docente					
10	Difundo las experiencias a otros docentes para mejorar la labor en conjunto					
	Remuneraciones e incentivos	1	2	3	4	5
11	Obtengo un salario justo					
12	Soy considerado para los aumentos anuales					
13	Siento que mi esfuerzo permanente recibirá un incentivo					
14	Recibo la remuneración mensual sin atrasos					

Ítems	DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
15	Gozo los beneficios que las leyes laborales otorgan					
	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
16	Trabajo en equipo para lograr metas programadas por la autoridad directriz					
17	Trabajo en equipo para proponer ideas y sugerencias de mejora					
18	Trabajo en equipo para identificar las barreras que impiden que la institución educativa crezca y se desarrolle					
19	Trabajo en equipo para analizar las propuestas que el líder propone ejecutarlas					
20	Trabajo en equipo para aportar ideas positivas orientadas a los cambios institucionales					
	Relación con la autoridad directriz	1	2	3	4	5
21	Mantengo relaciones de respeto con la autoridad directriz					
22	Desarrollo nuevos programas con el V° B° de la autoridad directriz					
23	Cumplo las disposiciones emanadas de la autoridad directriz					
24	Respeto el reglamento de trabajo					
25	Solicito los permisos que el reglamento autoriza					
	Productividad en el puesto	1	2	3	4	5
26	Aplico mis talentos para enriquecer el puesto					
27	Tengo autonomía en mi labor docente					
28	Tengo un plan de trabajo en desarrollo educativo					
29	Desarrollo los contenidos de mis clases con calidad					
30	Cumplo los estándares de avances exigidos					
	Puntualidad y asistencia	1	2	3	4	5

Ítems	DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
31	Ingreso antes de la hora de rigor y me retiro después de dejar ordenadas las tareas para el día siguiente					
32	No solicito permisos personales en horas de labor					
33	Accedo a quedarme después de la hora de salida para tender a otro docente o a un padre de familia					
34	Soy ejemplo para otros docentes en record de puntualidad y asistencia					
35	Asisto a clases aún enfermo					
	Calidad de labor docente	1	2	3	4	5
36	Aplico los contenidos del currículo en mi labor docente					
37	Imparto clases empleando la creatividad					
38	Permito que los alumnos intervengan en clase					
39	Escucho las opiniones de los padres de familia sobre la educación que reciben sus hijos					
40	Aplico los nuevos conocimientos en tecnología educativa					
	Satisfacción laboral	1	2	3	4	5
41	Siento que mi labor en el puesto es positiva para la autoridad directriz					
42	Mantengo relaciones cordiales con mis colegas					
43	Recibo felicitaciones por logros alcanzados					
44	Cumplo con mis horarios y responsabilidades siempre					
45	Siento que puedo desarrollarme en tareas más complejas					
	Reconocimiento al esfuerzo	1	2	3	4	5
46	Recibo un justo reconocimiento al esfuerzo alguna vez					
47	Tengo identificación y lealtad con la entidad educativa					



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

JUICIO DE EXPERTO N° 1

Habiendo leído y analizado el cuestionario elaborado por el Bachiller Jorge Alfredo Chero Guevara, valido dicho instrumento por cumplir con los requisitos metodológicos de:

Claridad (Formato apropiado)

Objetividad (Confeccionado de acuerdo al estudio)

Coherencia (Entre los indicadores y variables)

Metodología (La estrategia responde al propósito de estudio)

Pertinencia (El instrumento es adecuado al tipo de investigación), permitiendo con los resultados a tabular, preparar el análisis de datos correspondientes a su tesis.

Lima, 06 de junio del 2015

CD. Víctor Ismael Cedano Martínez

Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

JUICIO DE EXPERTO N° 2

Habiendo leído y analizado el cuestionario elaborado por el Bachiller Jorge Alfredo Chero Guevara, valido dicho instrumento por cumplir con los requisitos metodológicos de:

Claridad (Formato apropiado)

Objetividad (Confeccionado de acuerdo al estudio)

Coherencia (Entre los indicadores y variables)

Metodología (La estrategia responde al propósito de estudio)

Pertinencia (El instrumento es adecuado al tipo de investigación), permitiendo con los resultados a tabular, preparar el análisis de datos correspondientes a su tesis.

Lima, 8 de junio del 2015

Mag. Edgard Alfredo Rivera Vílchez

Magíster en Gestión Económica Empresarial