



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA
VETERINARIA Y ZOOTECNIA DE LA UNAMBA,
ABANCAY 2023**

PRESENTADO POR:

Bach. ROCIO LETY FLOREZ MORALES
Código Orcid: 0000-0002-2567-156X

ASESOR:

Mg. AQUIJE DAPOZZO, CARMEN LUISA
Código Orcid: 0000-0002-7622-4882

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

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

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

Lima, Perú

2023

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DE LA UNAMBA, ABANCAY 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	1%
4	Walter Contreras, Ruth M. Benites, Fernando Calle, Oscar E. Gómez-Quispe. "Bibliometría y caracterización de las tesis de pregrado de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Perú", Revista de Investigaciones Veterinarias del Perú, 2020 Publicación	1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

7

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

8

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

9

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

10

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

www.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fortaleza, bendecirme con vida y salud.

A mis padres Elías y Nohemí (†) por ser un ejemplo a seguir y a mis hermanos por su apoyo constante.

A mis hijos Luis y Fernando por ser la fuerza y motivo para seguir adelante. A mi esposo Max por su comprensión y apoyo constante para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes del curso de actualización de la UAP, Mg. Daniel Hajar Hernandez, Dr. Máximo Ramirez Julca, Dr. Jorge Bringas Salvador y Dr. Pedro Solis Cespedes.

Agradecimiento muy especial a mi asesora Mg. Aquije Dapozzo, Carmen Luisa.

Finalmente, mi agradecimiento al Decano de la Facultad de MVZ de la UNAMBA y docentes por su participación y apoyo en la elaboración del presente trabajo.

RECONOCIMIENTO

“Reconocimiento a mi alma mater la
Universidad Alas Peruanas”

INDICE

	Pag
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.	15
1.2 Delimitación de la investigación.	18
1.2.1 Delimitación Espacial.	18
1.2.2 Delimitación Social.	18
1.2.3 Delimitación Temporal.	18
1.2.4 Delimitación Conceptual.	19
1.3 Problemas de investigación.	19
1.3.1 Problema general.	19
1.3.2 Problemas específicos.	19
1.4 Objetivos de la investigación.	19
1.4.1 Objetivo general.	20
1.4.2 Objetivos específicos.	20
1.5 Justificación e Importancia de la investigación.	20
1.5.1 Justificación Teórica.	20
1.5.2 Justificación práctica.	21

1.5.3	Justificación metodológica.	21
1.5.4	Importancia de la Investigación.	22
1.6	Factibilidad de la Investigación.	22
1.7	Limitaciones del Estudio.	22
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		 23
2.1	Antecedentes del problema.	23
2.1.1.	antecedentes internacionales	23
2.1.2.	antecedentes nacionales	26
2.2	Bases teóricas.	29
2.3	Definición de términos	40
 CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES		 43
3.1	Hipótesis Generales.	43
3.2	Hipótesis Específicas.	43
3.3	Definición Conceptual y Operacional de las Variables.	44
 CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		 46
4.1	Tipo y Nivel de investigación.	46
4.2	Métodos y Diseño de investigación.	47
4.3	Población y Muestra de la Investigación.	50
4.3.1	Población.	50
4.3.2	Muestra.	50
4.4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.	51
4.4.1	Técnicas.	51
4.4.2	Instrumentos.	52
4.4.3	Validez y confiabilidad.	53

4.4.4 Procesamiento y análisis de datos.	57
4.4.5 Ética en la investigación.	57
CAPÍTULO V: RESULTADOS	58
5.1. Análisis descriptivo	59
5.2. Análisis inferencial	65
CAPÍTULO VI: DISCUSION DE RESULTADOS	70
DISCUSION DE RESULTADOS	71
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	74
FUENTES DE INFORMACION	75
ANEXOS:	79
1. Matriz de consistencia	80
2. Instrumentos de recolección de datos.	81
3. Formato de validación del instrumento	83
4. Declaración de autenticidad de plan de tesis.	86

Tablas

Tabla 1 Matriz operacional del instrumento	45
Tabla 2 Población	50
Tabla 3 Muestra	50
Tabla 4 Ficha de opinión de expertos	55
Tabla 5 Alfa de Cronbach cuestionario sobre: Clima organizacional	56
Tabla 6: Alfa de Cronbach cuestionario sobre: Desempeño laboral	56
Tabla 7 DIMENSIÓN X1:	59
Tabla 8 DIMENSION X2:	60
Tabla 9 DIMENSION X3 :	61
Tabla 10 DIMENSIÓN Y1:	62
Tabla 11 DIMENSION Y2:	63
Tabla 12 DIMENSION Y3:	64
Tabla 13 Prueba de normalidad	65
Tabla 14 Prueba de normalidad	65
Tabla 15 Contrastación de hipótesis general de la investigación	66
Tabla 16 Contrastación de la primera hipótesis específica de la investigación	67
Tabla 17 Contrastación de la segunda hipótesis específica de la investigación	68
Tabla 18 Contrastación de la tercera hipótesis específica de la investigación	69

Resumen

Tuvo como fin primordial: determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023. La metodología del presente estudio es coherente con una investigación cuantitativa; no experimental, nivel descriptivo-correlacional; **Los resultados fueron:** según el estadístico Rho de Spearman el grado de relación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023 es 0.740 positivo moderado; para la relación entre el clima organizacional y desempeño pedagógico es de 0,485 positivo medio; para la relación entre clima organizacional y desempeño de gestión el grado de relación es 0,673 positivo moderado; el grado de relación es 0,693 positivo moderado para el clima organizacional y desempeño de investigación. Conclusión: Que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral, así como, entre clima organizacional y desempeño pedagógico, de gestión y desempeño de investigación.

Palabras claves: Clima organizacional, estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, desempeño laboral, desempeño pedagógico, desempeño de gestión, desempeño de investigación.

Abstract

Its primary purpose was to determine the relationship between organizational climate and work performance in teachers of the Faculty of Veterinary Medicine and Zootechnics of UNAMBA, Abancay 2023. The methodology of the present study is consistent with quantitative research; non-experimental, descriptive/correlational level; The results were that according to Spearman's Rho statistic, the degree of relationship between organizational climate and work performance in teachers of the Faculty of Veterinary Medicine and Zootechnics of UNAMBA, Abancay 2023 is 0.740 moderately positive; for the relationship between the organizational climate and pedagogical performance it is 0.485 medium positive; For the relationship between organizational climate and management performance, the degree of relationship is 0.673 moderately positive; The degree of relationship is 0.693 positive moderate for organizational climate and research performance. Conclusion: That there is a relationship between organizational climate and work performance, as well as between organizational climate and pedagogical, management and research performance.

Keywords: Organizational climate, structure, responsibility reward, challenges, job performance, pedagogical performance, management performance, research performance.

Introducción

Las universidades son instituciones académicas centradas en la investigación y en la formación de futuros profesionales con un profundo conocimiento de las realidades multiculturales de nuestra nación, competencias, habilidades y destrezas necesarias para hacer frente a las dificultades, el objetivo es proveer las mejores herramientas posibles para comportarse adecuadamente en la sociedad.

Es importante que la identidad de las universidades se extiende a la comunidad, por lo que es imprescindible que su clima organizacional y desempeño docente les sea favorable y útil como diferenciador competitivo de calidad educativa, y de esa forma satisfacer los requisitos y expectativas de la comunidad educativa en su conjunto. Por lo general, los clientes, usuarios que son los estudiantes, son los que valoran la eficacia de la institución en función de la calidad del servicio académico

Numerosos factores, como las limitaciones económicas de la financiación de la investigación, el bajo nivel de aceptación de los ingresos por docencia, la falta de infraestructura para realizar las prácticas en las diferentes asignaturas que lo requieren, entre otros, contribuyen a crear un ambiente laboral perjudicial. No obstante, debido a las exigencias laborales y económicas, los docentes se ven obligados a aceptar estas circunstancias.

La intención del estudio será establecer la correspondencia entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023.

Por considerar que este grupo humano constituye uno de los sujetos educativos que está en condiciones de obtener información significativa y objetiva sobre la forma en que se está desarrollando la gestión, esta investigación se centra fundamentalmente en la perspectiva del docente sobre la cuestión del clima organizacional y cómo favorece un determinado clima organizacional de convivencia y desempeño profesional.

El plan de tesis consigna cinco capítulos.

Capítulo I se centra en la formulación del problema, describiendo la realidad problemática, delimitando el problema y estableciendo los objetivos de la investigación, así como la justificación e importancia, viabilidad y limitaciones del estudio.

Capítulo II presenta el marco teórico, que incluye antecedentes nacionales e internacionales, fundamentos teóricos y definición de términos básicos.

Capítulo III aborda las hipótesis y la operacionalización de variables tanto a nivel conceptual como operativo.

Capítulo IV detalla la metodología, abarcando el enfoque de investigación, tipo, nivel, método, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos, la recolección de datos y la ética en la investigación.

Capítulo V, denominado "resultados", ofrece un análisis tanto descriptivo como inferencial.

Finalmente, el capítulo VI se dedica a la discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones y fuentes de información.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad Problemática

Internacionalmente las universidades deben ajustarse a las nuevas normas en el actual contexto de globalización y a la luz de las expectativas que esto establece para mantener su relicenciamiento o acreditación. Así las escuelas profesionales han utilizado diferentes enfoques para ofrecer un servicio de atención al usuario adecuado, que cree una conexión agradable y aumente la satisfacción en el trabajo. Uno de los objetivos centrales de los trabajadores docentes de las universidades es construir un equipo humano más fuerte.

En el vecino país de Ecuador, este estudio representa un aporte científico novedoso, ya que permite identificar debilidades en el clima organizacional y el desempeño, sirviendo como base y diagnóstico para que la FDC desarrolle soluciones. El clima organizacional mejora el rendimiento laboral, la motivación y la salud mental de los empleados, además de fortalecer la integración y unidad del equipo de trabajo. Analizar el clima organizacional beneficiará a la empresa, permitiéndole conocer la percepción de sus empleados e identificar áreas que necesitan cambios. Estos cambios harán que los empleados se sientan más identificados con la organización, mejorando potencialmente los servicios y la atención al público. Esta investigación también puede

servir como referencia para instituciones públicas, impulsando el talento humano, fortaleciendo a cada colaborador en su puesto de trabajo y mejorando la comunicación en todos los niveles.

Entendiendo que el clima organizacional, constituyen la base del clima organizacional, que suele describirse como modelos repetitivos de conducta, actitudes y emociones que definen la vida del ente. Esta definición se refiere a las condiciones presentes dentro de una institución, así como a las relaciones entre los empleados y el rendimiento laboral.

Los docentes representan a la universidad, los clientes juzgan la eficacia de la institución en general en función de la calidad del servicio académico, y las facilidades que se dan a los docentes les permiten desarrollar mejores enfoques en cuanto a metodologías de la enseñanza, que sin duda alguna repercuten en el usuario que son los alumnos. Comprender el clima organizacional es crucial porque permite entender la realidad del entorno de trabajo de los recursos humanos. Esta realidad se comunica a través de la prestación de servicios, es decir en la mejora académica, nuevos métodos o estrategias de enseñanza, evaluación, entre otros que a su vez conduce la satisfacción de los alumnos, por tanto, para ofrecer estos servicios, la institución cuenta con personal docente en diversas escuelas y asignaturas, donde se observan deficiencias en la actitud de estos servidores públicos, como falta de interés en el trabajo, retrasos en evaluaciones e informes, abandono de puestos de trabajo sin permiso, y desinterés en capacitaciones. Esto lleva a una percepción deficiente del servicio académico por parte de los usuarios, resultando en una baja calidad de atención.

La satisfacción laboral está estrechamente relacionada con el desarrollo personal y profesional, y las autoridades no estimulan adecuadamente la producción intelectual. Las relaciones interpersonales también se ven afectadas por conflictos y alteraciones debido a docentes insatisfechos con sus condiciones laborales. Un gran porcentaje del personal docente no cumple adecuadamente con sus funciones durante las horas académicas, lo que se refleja en inasistencias, tardanzas y abandono de sus puestos de trabajo.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio se realizó en la facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, la misma que se encuentra ubicada en la ciudad de Abancay, región Apurímac.

1.2.2. Delimitación social

El estudio comprendió al sector educación superior, específicamente educación universitaria, el 100% de la población son docentes de la Facultad de medicina Veterinaria y Zootecnia.

1.2.3. Delimitación temporal

El estudio tuvo la duración de 04 meses. Se inicia el 02 de enero y culminará el 30 de abril de 2023

1.2.4. Delimitación conceptual

El estudio desarrollo las variables: Clima organizacional, Características del clima organizacional, teorías del C.O, así como sus dimensiones además desempeño laboral.

1.3. Problemas de Investigación

1.3.1. Problema general

PG: ¿Cuál es el nivel de relación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023?

1.3.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es el nivel de relación entre clima organizacional y desempeño pedagógico en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA Abancay, 2023?

PE2: ¿Cuál es el nivel de relación entre clima organizacional y desempeño de gestión en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA Abancay, 2023?

PE3: ¿Cuál es el nivel de relación entre clima organizacional y desempeño de investigación en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA Abancay, 2023?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

OG: Determinar el nivel de relación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Establecer el nivel de relación entre clima organizacional y desempeño pedagógico en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA Abancay, 2023.

OE2: Cuantificar el nivel de relación entre clima organizacional y desempeño de gestión en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA Abancay, 2023.

OE3: Identificar el nivel de relación entre clima organizacional y desempeño de investigación en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA Abancay, 2023.

1.5. Justificación e Importancia de la investigación

1.5.1. Justificación

Valor teórico: Este estudio es necesario para aportar contribuciones teóricas sobre las variables de la investigación, en particular en los docentes que trabajan en esta universidad. Se aclara que hasta el momento no se cuenta con información alguna respecto a nuestras variables clima organizacional y desempeño docente.

Implicancia Práctica, por lo que los resultados de esta investigación serán útiles para que los órganos de gobierno de la facultad y universidad, el área de personal y otros, puedan tomar decisiones de alto nivel para mejorar la motivación de sus trabajadores y, por ende, el desempeño laboral, alcanzando así un servicio de calidad que beneficiará tanto a la institución como a los usuarios. Por lo que queda justificada su realización del presente trabajo de investigación.

La parte social se justifica porque propósito es evitar problemas recurriendo al departamento de recursos humanos cuando surjan situaciones de riesgo, para que esta oficina pueda tomar las medidas preventivas y/o correctivas según sea el caso.

Justificación metodológica es que se crearon dos herramientas de recogida de información, una para evaluar el clima organizacional y otra para medir el desempeño docente. En esta etapa de plan de tesis estos cuestionarios se sometieron a estrictas pruebas de validez, incluidos el concepto, el criterio y la fiabilidad, utilizando criterios de expertos, para comprobar si realmente medían lo que decían medir antes de utilizarlas con la población a investigar.

1.5.2. Importancia

El propósito del estudio es enfatizar la importancia del clima organizacional como vehículo que lleva a la institución hacia el éxito académico global, asumiendo que tiene el potencial de actuar como factor de motivación e influencia favorable, pero que también puede ser un obstáculo para el buen desempeño docente.

Chiavenato (2009) refiere que la investigación del clima organizacional es crucial por muchas razones, no siendo la menor de ellas que ayuda al desarrollo de una técnica para analizar metódicamente las acciones de individuos y grupos dentro de una organización. El mismo autor cree también que será factible crear un conjunto de enfoques para tratar los problemas y las oportunidades que se presentan en el trabajo mediante la comprensión del clima dentro de la organización. Por último, piensa que todo ello permite crear mejores circunstancias para que las empresas sean más eficientes y competitivas a largo plazo. También hace posible formular planes adecuados para optimizar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa.

Finalmente es importante porque podremos determinar y evaluar si el clima existente en la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, basado en los resultados de la investigación son los más adecuados para incentivar el desempeño efectivo de los docentes.

1.6. Factibilidad de la investigación

El estudio si es factible porque cuenta con el permiso del Decano de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

1.7. Limitaciones del estudio

Existe la limitante de que en el mercado no existen libros respecto a nuestras variables o tema de estudio por lo que no se puede comprar, así mismo en las bibliotecas del medio existen muy pocos libros con nuestro tema de estudio.

Otro de las limitaciones es que los docentes a la fecha se encuentran de vacaciones.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Macías & Vanga (2021) “Clima organizacional y motivación laboral como insumos para estrategias de reforma institucional Revista Venezolana de Gerencia, Tomo 26, Número 94, 2021 Universidad del Zulia de Venezuela disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005>, el principal objetivo fue la realización de un diagnóstico situacional con base en docentes de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí. Metodología: enfoque cuantitativo, muestreo censal, instrumento cuestionario. Resultados: se muestra que existen problemas de clima organizativo, pero que éstos no afectan a la motivación de los empleados. Conclusiones: El diagnóstico dado a las empresas debe ser utilizado como punto de partida para la creación de estrategias de mejora que se concentren en las características negativas identificadas”.

Macías & Saltos, (2020) “Impacto del ambiente laboral de los docentes de ingeniería química de la Universidad Técnica de Manabí en su desempeño. UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0, Revista EDUCARE, 24(1), 98–116. 10.46498/reduipb.v24i1.1252. El objetivo principal de la investigación fue examinar cómo el entorno laboral afecta

la productividad dentro de la empresa y proporcionar un conjunto de sugerencias para ayudar en la creación de una estrategia de mejoras. Metodología: el estudio es descriptivo, el instrumento es la ficha de observación y el cuestionario, la muestra fue censal. Resultados: 75%; su mayor motivación es el crecimiento profesional, la cual está relacionada al desempeño laboral y a la autorrealización, algunos parámetros se encuentran en estado preventivo, como por ejemplo el de clima laboral, lo cual permite realizar acciones inmediatas. Conclusiones: Existe tres factores en riesgo (compañerismo, motivación decano y encargados de investigación); relativo al desempeño laboral, es de vital importancia que los docentes tengan confort térmico, siendo factores de riesgo espacio físico de las actividades administrativas, de gestión, de vinculación investigación y otras”.

Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Artículo científico titulado “Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452> Business Administration School Magazine, (87), 79–101. El propósito del estudio fue ilustrar los componentes y rangos del desempeño laboral de los instructores. Metodología: nivel descriptivo, diseño no experimental, paradigma cuantitativo y una técnica positivista. La muestra fue de 84 individuos, el instrumento fue el cuestionario que constaba de 26 ítems con una versión de escala tipo Likert. Resultados: se constató que los elementos y niveles de rendimiento eran frecuentes y excepcionales en los directivos pedagogos, pero no tan habituales y excepcionales en los profesores. La insatisfacción del personal docente se debe a una deficiencia en el rendimiento laboral provocada por la falta de comunicación interna, que se explica por un mecanismo de retroalimentación defectuoso. Conclusión: Es necesaria una mayor motivación para aumentar la frecuencia de los elementos de rendimiento de los docentes y alcanzar niveles más altos de rendimiento del docente, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizativa como mecanismo para fomentar el entorno organizativo ideal”.

Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019) “Eficacia docente y entorno de las universidades privadas de Barranquilla.

Conocimiento, ciencia y libertad, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>. El propósito de este estudio fue evaluar la calidad de la instrucción y el ambiente dentro de las instituciones privadas de Barranquilla. Paradigma pospositivista, enfoque cuantitativamente aplicado, diseño de campo no experimental, transeccional y alcance descriptivo-correlacional. Se utilizó un cuestionario con 107 profesores universitarios como muestra. Hallazgos: con referencia al componente del ambiente organizacional de los indicadores de liderazgo, colaboración, motivación, conexiones interpersonales y toma de decisiones presentan una media de 3.73, 3.73, 3.66, 3.65 y 3.86 que equivale a presente respectivamente. En cuanto a la dimensión desempeño docente los indicadores académicos, administrativas y humano sociales presentan promedios de 4.02, 3.96 y 3.76 que equivales a presente respectivamente. Conclusiones: Las universidades en Barranquilla presentan un clima organizacional bueno y que tiene sus implicancias muy positivas en la eficacia docente”.

Mena, (2019) Estudio en la Universidad Pública de El Alto con el fin de obtener una maestría en educación superior. Títulada: "Asociación entre el desempeño del trabajo y el clima organizativo de los profesores de carrera Parvularia en la Universidad Pública de Alto". Determinar la asociación entre el desempeño laboral de los profesores en la carrera Parvularia de la Universidad Pública de Alto y el clima organizativo fue el objetivo primordial del estudio. Metodología: diseño correlativo, no experimental, enfoque deductivo, técnica de encuesta, instrumento el cuestionario. Resultados: respecto a las relaciones interpersonales, el 51% y el 42% han sido motivados algunas veces y muy pocas veces respectivamente; de los estilos de dirección refieren que existe muy poco apoyo y no se general espacios de participación. Respecto a la satisfacción en las remuneraciones que perciben el 66% está en desacuerdo. Conclusiones: el entorno organizativo por la mayoría de maestros es percibido como poco propicio.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cardenas, (2020) En su investigación titulada “El clima de trabajo y el rendimiento de los profesores de la Universidad Autónoma de Piru. Lima – 2018”. Tesis presentada a la Universidad de San Martín de Porras para el Máster de Educación con mención en

Política y Gestión de la Educación. El estudio buscó averiguar si existía una conexión entre el rendimiento de los instructores y el entorno de trabajo en la Universidad Autónoma del Perú. Lima 2018. Metodología: descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo. Resultados: Con un valor de p de 0.000, se obtuvo un Spearman Rho de 0.742 en la prueba de hipótesis. En resumen, existe una correlación entre el entorno laboral y el logro académico de los educadores de la Universidad Autónoma del Perú. Lima 2018.

Parillo, (2018), Realizo un estudio titulado "Clima organizativo y rendimiento laboral de los profesores de la UANCV. Año - 2015". Tesis para el doctorado en Administración en la UANCV. El objetivo de este estudio fue investigar la relación entre el clima organizativo y el ambiente de trabajo en las escuelas profesionales de la UANCV. Metodología: diseño de correlación con 308 profesores de diferentes escuelas. Resultados: primero, el desempeño del trabajo y el ambiente organizativo, las dos variables claves de la investigación, tienen una asociación directa y fuerte que es estadísticamente significativa. En segundo lugar, se descubrió que el mal ambiente organizacional contribuye al bajo rendimiento laboral de los instructores. Conclusión: las variables de la investigación tienen una relación de causa-efecto.

Cano, (2018) En su estudio de 2017, "Entorno organizativo y rendimiento laboral en la UANCV - Facultad de Ingeniería Civil de la filial de Puno". Tesis presentada para ser galardonada con un Máster en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo. Los principales objetivos del estudio fueron determinar cómo se relacionan el desempeño de los empleados y el ambiente organizativo. Metodología: El estudio es cuantitativo, correlacional, no experimental. La muestra fue de 50 empleados de la Facultad de Ingeniería Civil de la filial Puno de la UANCV. Conclusión: se determinó que el ambiente organizativo y el rendimiento laboral tienen asociación directa, positiva y moderada, lo que significa que cuando la relación se fortalece en la misma dirección para ambas variables, también lo hace para ambas variables.

Rivas, (2018) "El ambiente organizativo en el desempeño laboral y el rendimiento docente de la DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015" es el título de su trabajo. Tesis de doctorado, Facultad de Educación/Unidad Posgrado, Repositorio Institucional

Cybertesis UNMSM. El objetivo del estudio es analizar, aclarar y evaluar el grado en que el entorno organizativo afecta a la satisfacción y el desempeño del trabajo del profesorado en el Departamento Académico de Enfermería, Facultad de Medicina. Técnicas: Este es un estudio simple utilizando un enfoque descriptivo de conexión causal, ex post facto, diseño no experimental. Resultados: la relación entre las variables consideradas es considerable; el ambiente organizativo influye en un 78,4% en el rendimiento laboral y en un 96% en la eficacia de los maestros. Conclusión: se relaciona claramente el ambiente organizativo, la satisfacción laboral y el rendimiento de los alumnos; en consecuencia, cuanto mejor sea el clima organizativo, mayor será el rendimiento y la satisfacción.

Fernández, (2018) "El entorno organizativo y su impacto en el rendimiento laboral de los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2018" es el título del estudio que estoy llevando a cabo. Tesis de maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo. El presente estudio tiene por objeto establecer la relación entre el ambiente organizativo y su incidencia en el desempeño del trabajo de los empleados. Metodología: técnica la encuesta, se muestran 90 trabajadores, se correlaciona el diseño y se instrumenta un cuestionario. método deductivo-inductivo. Resultados: encontró que el 50,1% de los trabajadores y el 54,6% de los empleados, respectivamente, desaprueban el entorno organizativo y el rendimiento laboral. El rendimiento en el trabajo en un 50,1%, lo que arroja una correlación media entre las dos variables del 52,4%. Conclusión: El entorno organizativo es desagradable, y su efecto sobre la productividad está directamente ligado a la no aceptación de los trabajadores en la misma dimensión.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. El clima organizacional

Las percepciones individuales que forman la base del ambiente organizacional, a menudo definidas como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que definen la vida en el ente. Esta descripción cubre el estado de

una empresa en este momento, así como las interacciones entre los compañeros de trabajo, los miembros del personal y la producción. (Domínguez, Ramírez, & García, 2013, págs. 62-63)

Robbins & Judge, (2009)

Es un campo de estudio que tiene como objetivo aplicar los conocimientos adquiridos para mejorar el desempeño de la organización examinando cómo los individuos, los grupos y la estructura organizativa afectan el comportamiento dentro de las organizaciones. Las organizaciones pueden funcionar más eficazmente aplicando el clima organizativo, que utiliza los conocimientos sobre las personas, los grupos y el impacto de la estructura en el comportamiento.

Furnhan, (2001)

el clima organizacional es un componente crucial, importante y vital de entender a la hora de gestionar los recursos humanos en las empresas porque permite conocer los distintos aspectos que inciden en la organización y en sus empleados tanto a nivel interno como externo. Se atribuye a Lewin la introducción de esta idea durante sus estudios sobre liderazgo en la década de 1930. Lo describe como un elemento de enlace, o una conexión entre el individuo y el entorno o ambiente en el que realiza su trabajo.

Chiavenato, (2011) el tema del

“El ambiente interno de los miembros de la organización, o el grado de cercanía y fuerte motivación entre ellos, está correlacionado con el clima organizacional. Como resultado, un entorno de fuerte motivación a menudo se traduce en una existencia de conexiones caracterizadas por el interés, el estímulo y la satisfacción, entre otras posibles asociaciones. Por otro lado, cuando la motivación es baja, la

atmósfera se deteriora rápidamente, dando lugar a muchas emociones negativas como depresión, indiferencia, insatisfacción y desinterés” (pág. 49).

Delgado & Vanegas, (2013) “en la primera década del 2000, se distinguieron dos posturas sobre el clima organizacional: una que lo analiza a nivel individual, denominándolo clima psicológico, y otra que lo estudia desde la perspectiva de la organización, refiriéndose al ambiente organizativo” (pág. 116).

Litwin y Stringer (en Contreras & Matheson, 1984) muestran que

el clima organizacional es un conjunto de características del entorno laboral que experimentan directa o indirectamente los empleados de la organización y que tienen un efecto sobre su motivación y conducta. Consideraron los factores situacionales y contextuales que más influyen en el comportamiento y la percepción de las personas para entender cómo se comportan los empleados en una empresa.

Como conclusión, propusieron que el entorno laboral tenía nueve dimensiones.

- La primera dimensión es la de estructura: se refiere a cuántas normas, prácticas, formalidades y otras formas de restricciones se sienten sometidos los empleados a lo largo del desarrollo de su trabajo.
- En segundo lugar, dimensión de responsabilidad: En esta categoría se incluyen las actitudes que tienen los empleados hacia su libertad para tomar decisiones.
- La tercera dimensión es la de recompensa: se refiere a cómo ven los miembros la cuantía de la recompensa por un trabajo bien hecho.

- La cuarta dimensión es la de desafío: se refiere al grado en que la empresa promueve la asunción de riesgos para alcanzar sus objetivos.
- En quinto lugar, está la dimensión de relaciones: explica por qué los trabajadores creen que trabajan en un lugar agradable con gente amable.
- La sexta dimensión es la de cooperación: demuestra el grado de cooperación y ayuda que pueden ofrecerse mutuamente los compañeros de trabajo.
- La séptima dimensión es la de estándares: incluye cuánto valoran los empleados de la empresa las normas de rendimiento, conflicto e identidad de la organización.
- En octavo lugar, se encuentra la dimensión de conflictos: los trabajadores, incluidos directivos y empleados, toleran otros puntos de vista, no temen enfrentarse a ellos y abordan los problemas a medida que van surgiendo.
- Por último, la dimensión de identidad: se refiere al sentido de comunidad que existe dentro de la organización.

2.2.2. Características del clima organizacional

Brunet, (2011)'' El clima organizacional está formada por las cualidades de una empresa, así como por los atributos de personalidad del personal. Además, afecta a la forma de actuar en el trabajo, del mismo modo que la forma de comportarse puede estar influida por el entorno''.

Describiendo las siguientes características:

- Es continuo, pero no tanto como la cultura.

- Está determinado principalmente por las capacidades, los rasgos y las expectativas de los trabajadores.
- Los empleados son capaces de percibir diversos climas organizativos, independientemente del puesto que ocupen.
- Aunque sus efectos son claramente demostrables, es difícil definirlo con palabras.
- Afecta al comportamiento de los miembros de la plantilla.
- Incide directamente en las actitudes y expectativas de los empleados.

Así mismo Goncalvez (1997) indica las siguientes características:

- Lo perciben los miembros del personal, directa o indirectamente.
- Afecta al comportamiento de un empleado.
- Influye en una serie de factores corporativos, como, por ejemplo, las políticas, las normas y la conducta de los miembros del equipo.

2.2.3. Teorías de clima organizacional de Litwin Stringer

Según Litwin y Stringer (1968) citado en Vargas (2004) “conceptualiza al clima organizativo teniendo en cuenta la opinión subjetiva de los empleados sobre el entorno de trabajo. Esto implica que los empleados de la empresa definirán los rasgos del clima; será una medida perceptiva. Otros factores, como la motivación y el comportamiento organizativo, pueden predecirse con ayuda del clima organizativo”.

El modelo que presentan Litwin y Stringer (1968) citado en Chiang, Heredia, y Santamaría (2017)

“obtiene sus resultados de las opiniones de los empleados, que son el resultado de una cadena de elementos del entorno organizativo. En

consecuencia, el término "clima organizativo" engloba todos los aspectos de una organización. Esto facilitará la identificación de variables situacionales y permitirá comprender cómo se motiva a los empleados en situaciones concretas. Entre los elementos del entorno figuran la historia de la empresa y las distintas ideologías de liderazgo”.

Dado que muchos empleados ignoran cómo les afecta el medio ambiente, hay que señalar que a menudo el clima no se considera un factor razonable.

En consecuencia, Litwin y Stringer (1968) sugirieron que para comprender el crecimiento organizativo es importante comprender plenamente el entorno organizativo (Vargas, 2004).

2.2.4. Dimensiones del clima organizacional

Vargas (2004) nos presenta nueve dimensiones del clima organizacional, que son:

Estructura: se refiere a las percepciones del empleado sobre la forma organizativa de la empresa, incluidos los reglamentos, los protocolos, el entorno de trabajo oficial e informal, la burocracia, etc.

Responsabilidad: es la percepción que tiene un empleado de que puede actuar de forma responsable ante una circunstancia imprevista sin necesidad de supervisión continua. Se entiende como que cada empleado toma una decisión acertada ante un reto.

Recompensa: la sensación de ser premiado por el trabajo que realiza un empleado se denomina recompensa. Tiene que ver con cómo percibe el empleado sus buenas recompensas.

Desafío o riesgo: es asumir riesgos medidos. Sugiere que el trabajador se siente presionado para tomar decisiones que garanticen la existencia de la organización a largo plazo.

Cooperación o apoyo: es el apoyo entre los miembros de la empresa. Se refiere a la comunicación abierta y la cooperación entre la dirección y el personal.

Relación o calidez: describe los lazos interpersonales dentro de la misma organización. Se refiere al nivel de relaciones interpersonales, amistades y/o reuniones de grupo no oficiales dentro de la empresa.

Estándares: son normas, se refieren tanto a objetivos explícitos (alcanzar los indicadores de la empresa) como implícitos (retos y/o aspiraciones personales). Dicho de otro modo, puntos de referencia del rendimiento.

Conflicto: es el término utilizado para describir la conversación y el conflicto que puede surgir cuando se presenta dificultades. Por tanto, el trabajador valora cómo la institución soluciona las dificultades y confirma si todos los miembros, independientemente de su estatus, están realmente escuchando de forma activa.

Identidad: El sentimiento de pertenencia que tiene un empleado a la empresa, especialmente si se le considera una parte vital de la misma.

2.2.5. Desempeño laboral

Motowidlo, (2003)

“sé conceptualiza como el precio y/o el valor global que la empresa prevé en relación con las tareas que un empleado realiza durante un determinado período de tiempo. Este coste, que es ocasionalmente (+) y ocasionalmente (-), en circunstancias en las que el empleado realiza bien o mal su trabajo, es decir, obtiene excelentes o pésimos resultados en cuanto a su rendimiento, es todo lo que el empleado aporta a la eficacia de la organización”.

Williams, (2010) “con la ayuda de estas definiciones, podemos comprender mejor la idea de desempeño laboral como el resultado obtenido en un entorno de trabajo en función de los recursos de que se dispone. La conceptualización cambia en función de la intención o el fin que tienen los empleados para realizar sus objetivos, que son imaginados por el mismo empleado”.

Según Chiavenato, (2011) se refiere a “las acciones del evaluado encaminadas a alcanzar con éxito los objetivos. En este punto se encuentra el componente principal del sistema. El rendimiento es la forma en que una persona planea alcanzar los objetivos especificados”.

En segundo lugar, Chiavenato, (2009), explica que,

“para calificar y contrastar el desempeño de los empleados, primero hay que elegir los criterios de evaluación del desempeño. Los comportamientos que la empresa valora mucho sirven de criterio de evaluación. En otras palabras, independientemente de su puesto, los empleados que rinden mejor en su trabajo son los que obtienen puntuaciones más altas en estos criterios. La cantidad de criterios de evaluación varía en función de la empresa, pero, en general, hay entre 5 y 10 consideraciones diferentes”.

El autor afirma que los siguientes criterios son los más empleados para la evaluación:

- **Habilidades/Capacidades/Necesidades/Rasgos:** La comprensión del trabajo, los conocimientos empresariales, la puntualidad, la diligencia, la lealtad, la honradez, la presentación personal, el buen juicio, la competencia para llevar a cabo, la conciencia de la situación y la aptitud para el aprendizaje son otros requisitos.
- **Comportamientos:** rendimiento en una tarea, trabajo en equipo, cooperación, liderazgo, inventiva, prácticas de seguridad, actitud e iniciativa, personalidad y soltura.

Metas y resultados: La cantidad de trabajo, la calidad del resultado, servicio al cliente, el ahorro de costos, la velocidad con la que se resuelven los problemas, la disminución de la deshonestidad, la falta de accidentes, el mantenimiento de los equipos, el cumplimiento de plazos y reglas, y una orientación a resultados.

Gomez, Balkin, & Cardy, (2008) “la elección de las variables que deben evaluarse constituye la primera etapa del proceso de evaluación del desempeño. Las competencias, que son un conjunto de aptitudes relacionadas con una función laboral, deben servir de base para definir las dimensiones o factores del rendimiento. El autor ofrece una ilustración de un modelo de competencias:

- **Conocimiento:** Asume sus tareas y es muy consciente de sus responsabilidades
- **Habilidades y capacidades:** sólidas capacidades fundamentales de análisis, resolución de problemas y comunicación (oral y escrita).

Levy, (1997), la necesidad de disponer de una lista de capacidades amplias para evaluar el rendimiento laboral ha obligado a los responsables de recursos humanos a elaborar sus propias listas de competencias. Los autores ingleses que ofrecen una lista de competencias denominadas Competencias genéricas o Supra - competencias citan algunas de ellas.

El autor se basa en la lista de competencias desarrollada por McCauley (1989), que incluye:

- Ser una persona de muchos recursos: capaz de trabajar bien con la alta dirección para gestionar las preocupaciones de la dirección, desarrollar técnicas flexibles de resolución de problemas y adaptarse a las condiciones cambiantes de la empresa.

- Hacer lo que se debe: Es tenaz ante los retos, capaz de trabajar solo y de absorber conocimientos de otros.
- Aprender deprisa: Es tenaz ante los retos, capaz de trabajar solo y de absorber conocimientos de otros.
- Dirigir a subordinados: capaz de ofrecer oportunidades en función del talento y distribuir adecuadamente el trabajo entre el personal.
- Crear un clima propicio para el desarrollo: Aumentar las dificultades para crear un entorno que fomente el crecimiento de los empleados
- Enfrentar problemas con los subordinados: abordar los problemas y tomar decisiones justas.
- Estar orientado hacia el trabajo en equipo: dirige el trabajo de otros al tiempo que desarrolla el suyo propio.
- Contratar colaboradores talentosos: Contratar a personas con talento que refuercen el equipo.
- Establecer buenas relaciones con los demás: entiende cómo establecer y mantener contactos profesionales con colegas y grupos externos.
- Ser humano y sensible: Se preocupa de verdad por las necesidades de sus colaboradores.
- Equilibrar trabajo y vida personal: Prioriza tu vida personal y profesional por igual.
- Conocerse: Conoces tus puntos fuertes y tus defectos.
- Hacer que las personas se sientan cómodas: Se Tiene un excelente sentido del humor y es amigable.

- Actuar con flexibilidad: En función de lo que se necesite en cada circunstancia, puede adoptar comportamientos opuestos.

2.2.6. Dimensiones del desempeño docente

- **Desempeño pedagógico:** Petrosvky, (2017) “considera que las capacidades son rasgos personales y psicológicos de la personalidad que permiten la realización eficaz de determinadas acciones o tareas. Estos rasgos incluyen conocimientos, habilidades y hábitos, así como su control y dominio”.

También se observa que las capacidades humanas desempeñan un papel en el desarrollo de hábitos, habilidades y conocimientos; es decir, se requiere la existencia de capacidades para que la adquisición de conocimientos pase de ser un potencial a convertirse en una realidad. Los requisitos de la actividad concreta acaban por establecer la estructura conjunta de los rasgos psicológicos que aparecen como capacidad, y esta estructura varía en función del tipo de actividad. En particular, las capacidades implicadas en la acción docente tienen características únicas.

Respecto a las capacidades pedagógicas (Krutetskii, 1989) afirma que las capacidades asociadas a los aspectos psicológicos e individuales de la personalidad son las que permiten y determinan el nivel de dominio de las actividades, en este caso educativas, en las personas.

La pedagogía es uno de los campos más desafiantes del esfuerzo humano. El profesor necesita una sólida base científica, además de amplios conocimientos, habilidades específicas y capacidad pedagógica, para llevarla a cabo con éxito. Definimos aquí la actividad pedagógica profesional como toda actividad encaminada a modificar la personalidad de los alumnos de acuerdo con los objetivos que la sociedad se fija para el desarrollo de las generaciones futuras. Se crea en el contexto de la resolución cooperativa de deberes

pedagógicos instructivos y educativos, y en situaciones que facilitan la comunicación abierta entre el educador, el alumno, la escuela y el grupo pedagógico, la familia y los grupos de estudiantes. Entre todos los campos más difíciles del esfuerzo humano se encuentra la pedagogía. (García, 1996).

- **Desempeño de gestión:** Escalante (2018) explica que

los profesores tienen una amplia gama de responsabilidades porque son líderes del cambio y tienen la capacidad personal de crear las condiciones para el crecimiento de las acciones, en particular las que ayudan a la resolución de conflictos. Además, sus actitudes contribuirán a la consecución de los objetivos propuestos, lo que redundará en la satisfacción laboral de los instructores y en el aprendizaje eficaz de los alumnos. Una escuela que sabe escuchar y aprender cambia continuamente para mejorar el aprendizaje y la calidad educativa, por lo que el director debe ser una persona o entidad conciliadora y con actitud de superar cualquier inconveniente.

- **Desempeño en investigación:** Gagné (2014) citado en (Escalante, 2018) explica que en la formulación conceptual del rendimiento de la investigación se tienen en cuenta tres factores:

- a) La precisión del concepto. Una habilidad debe estar definida conceptualmente para que los instructores puedan construir sus lecciones sobre ella.
- b) Su virtud de transferibilidad. Esto habla del impacto de las capacidades fundamentales que debe tener el alumno para pretender adquirir un talento superior o posterior a la competencia que posee actualmente.

- c) Su valor en la consecución de objetivos importantes para la cultura. Una competencia debe tener valor dentro de una comunidad o dentro de una cultura para ser considerada como tal,

Pérez y López (2012) refiere que las habilidades de investigación son el conjunto de comportamientos (psíquicos y prácticos) que proporcionan el control racional de una actividad con la ayuda de los conocimientos y hábitos del sujeto en lo que respecta a la búsqueda del problema y su resolución mediante la investigación científica.

2.3. Definición de Términos Básicos

Cooperación: “Apoyo mutuo entre compañeros de trabajo.”

Conflictos: “se refiere a las relaciones contenciosas y/o problemas”.

Clima organizacional: “se compone de diversos rasgos distintivos de una organización, reflejados en la percepción de los empleados sobre el lugar de trabajo y su desempeño”.

Desafío: “forma en cómo una organización establece la conexión entre un puesto de trabajo y un trabajador”.

Desempeño en docentes: “Habla de la capacidad de los docentes para adherirse a las numerosas indicaciones que una institución de enseñanza superior tiene como base crucial para el correcto desarrollo del talento de los estudiantes”.

Desempeño pedagógico: “Se refiere a la ejecución de todas las políticas pedagógicas tanto dentro como fuera del aula, teniendo en cuenta también la ejecución de las distintas competencias de los alumnos en las distintas asignaturas”.

Desempeño de gestión: “se refiere a la consecución de indicadores de gestión suficientes, teniendo en cuenta la visión, el propósito y los valores de la institución”.

Desempeño de investigación: “Es el crecimiento y la capacidad de los docentes para adquirir destrezas en el campo de la investigación, teniendo en cuenta la producción científica y literaria tanto en ellos como en los alumnos”.

Estándares: “hacen hincapié en las métricas de rendimiento, como la dirección ejecutiva”.

Estructura: “percepción organizativa de la empresa que tienen los empleados”.

Responsabilidad: “opinión de los trabajadores sobre la gestión de la empresa”.

Relaciones: “la impresión de formar parte de un lugar de trabajo divertido y de relaciones positivas”.

Recompensa: cómo ve la organización el reconocimiento de los subordinados.

CAPITULO III:

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023.

H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023.

3.2. Hipótesis Específicas

HE₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño pedagógico en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

HE₂: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño de gestión en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

HE₃: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño de investigación en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

3.3. Definición conceptual y operacionalización de las variables

Variable x. Clima organizacional:

Conjunto de cualidades o rasgos objetivos, duraderos y fácilmente medibles del entorno de trabajo que los trabajadores ven directa o indirectamente y que se supone que influyen en su comportamiento (Robbins & Judge, 2009)

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensa
- Desafíos
- Relaciones
- Cooperación
- Estándares
- Conflicto
- Identidad

Variable y. Desempeño laboral:

El proceso implica utilizar las cualidades personales, las habilidades profesionales y el sentido de responsabilidad social para establecer conexiones entre los factores que tienen un impacto en la educación de los estudiantes, participar en la administración educativa, fortalecer una cultura institucional democrática y participar en la creación, ejecución, y evaluación de políticas educativas regionales que promuevan el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de competencias y habilidades. (Robalino, 2005).

- Desempeño pedagógico
- Desempeño de gestión
- Desempeño de investigación

3.4. Cuadro de operacionalización de variables:

Tabla 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
VX: Clima organizacional	Estructura	Organización, políticas, restricciones y comunicación	1	Escala de Likert. Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
	Responsabilidad	Autonomía, iniciativa y compromiso	2	
	Recompensa	Beneficios laborales	3	
	Desafíos	Filosofía organizacional y riesgos	4	
	Relaciones	Satisfacción en el trabajo	5	
	Cooperación	Unión y Apoyo entre compañeros	6	
	Estándares	Liderazgo directivo y trabajo en equipo	7	
	Conflicto	Desacuerdo y decisiones	8	
	Identidad	Compromiso	9	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
VY: Desempeño laboral	Desempeño pedagógico	Manejo de aula	10	Escala de Likert. Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
		Comunicación con el estudiante	11	
		Manejo curricular	12	
	Desempeño de gestión	Manejo de indicadores	13	
		Cumplimiento de las metas	14	
		Capacidad de liderazgo	15	
	Desempeño de investigación	Lectura de revistas educativas	16	
		Innovación didáctica	17	
		Producción intelectual	18	

CAPITULO IV:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Enfoque de la Investigación

Como el método se basa en la recopilación de datos para respaldar una teoría, será de naturaleza cuantitativa. Es sistemático y metódico; establece los objetivos, las preguntas de investigación que guían el desarrollo de las hipótesis, las variables que se miden utilizando técnicas estadísticas y las conclusiones que se extraen de ellas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

4.2. Tipo Y Nivel De Investigación

4.2.1. Tipo de Investigación

La investigación básica se llevará a cabo sin centrarse previamente en ninguna aplicación o uso específico del proceso, solo en la búsqueda de una nueva comprensión fundamental. (Supo & Caverro, 2014) .

4.2.2. Nivel de Investigación

4.2.2. La investigación se llevará a cabo en el nivel descriptivo correlacional, que se utiliza para determinar el grado de asociación entre dos o más variables (se sabe cómo se comporta una variable a través del comportamiento de otras).(Supo & Caverro, 2014)

4.3. Métodos y diseño de investigación

4.3.1. Métodos de Investigación

Método general: Este enfoque, conocido como hipotético deductivo, sostiene que la única evidencia necesaria para apoyar la hipótesis es la experiencia empírica. Dicho de otra manera, la técnica hipotética deductiva implica hacer inferencias de uno o más premisas que se dan por ciertas. En consecuencia, se utiliza una afirmación observable para hipotetizar los resultados del método. Pasamos de los supuestos generales a los específicos con este método. (la realidad de un caso concreto). Además, la razón para esto es que el entorno del descubrimiento no está restringido por técnicas controladas. Así, las hipótesis se confirmarán o desmentirán basándose en los hallazgos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

4.3.2. Diseño de la Investigación

El diseño fue no experimental, transversal y correlacional, ya que los “datos se recopilan en un solo momento y las relaciones entre variables se describen en ese momento, sin manipulación de las variables”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, págs. 152-157)

4.4. Población y muestra de la investigación

4.4.1. Población

El cosmos, que consiste en individuos finitos e infinitos, objetos, sistemas y acontecimientos, es la población de estudio. Estos elementos están íntimamente relacionados con las variables y la característica problemática de la realidad investigada (Carrasco, 2009).

La población está formada por 37 docentes, que viene a ser la totalidad de docentes que laboran en la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

Tabla 02

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN

Categoría	Especialidad	Población
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.	DOCENTES	37

Elaboración propia

4.4.2. Muestra

Cuando se requiere conocer el pensamiento de todos los consumidores o se dispone de una base de datos, se utiliza un censo, en el que la muestra es toda la población o universo a encuestar (Hayes, 1999).

La muestra será censal, es decir se trabajará con el 100% de la población de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

Tabla 3

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

Categoría	Especialidad	Muestra
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.	DOCENTES	37

Elaboración propia

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.5.1. Técnicas

Para la investigación se utilizará como técnica de recolección de datos la encuesta dirigida a los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

La encuesta “es la técnica más empleada en las investigaciones realizadas en las ciencias sociales. Se utiliza para recolección de datos de personas respecto a características” (Hernández, 2012, pág. 26).

Técnica de la observación "Esta técnica implica capturar ciertos hechos o situaciones que ocurren en relación con los objetivos fijados a través de la visión" (Arias, 2012, p.69).

En general, la observación puede definirse como la actividad deliberada de enumerar los rasgos, atributos y propiedades de objetos e individuos de la realidad, ya sea mediante el uso de nuestros sentidos o mediante la utilización de herramientas fuertes que aumentan su capacidad finita. Para ser más precisos, la observación es el proceso metódico de adquirir, reunir y documentar hechos empíricos sobre un objeto, evento o comportamiento humano con la intención de procesarlo y convertirlo en información. (Carrasco, 2013: 282)

Técnica encuesta: para Hernández, Fernández y Baptista (2014 p.324) "es una técnica de investigación social en la que el investigador utiliza un cuestionario prediseñado para recopilar datos sin alterar el entorno o controlar el proceso observado. Las preguntas están diseñadas para averiguar las opiniones de los encuestados con el fin de llevar a cabo temas o actividades específicas". La información se recoge a través de una serie de preguntas uniformes planteadas a la población estadística entera que se estudia, como en este caso, o a una muestra representativa.

La encuesta: "Técnicamente, la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la recopilación de datos, exploración e investigación

a través de preguntas directas o indirectas planteadas a los sujetos que componen el estudio de análisis de la unidad investigativa". (Carrasco, 2013: 314)

4.5.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario fue utilizado como herramienta, y las preguntas abordaron los aspectos de las variables de estudio.

"Un cuestionario está compuesto por una serie de consultas sobre una o más variables que necesitan ser medidas". (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 217)

El Cuestionario:

El cuestionario es una modalidad de enfoque de encuesta que implica la creación de un conjunto estructurado, de preguntas escritas, en una hoja, que son pertinentes a las variables e indicadores de la investigación, así como las hipótesis de trabajo. Su objetivo es recopilar datos para validar la hipótesis de investigación. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez. 2014: 211)

El cuestionario, compuesto por 24 ítems, se centró en las dimensiones de las variables de estudio y se analizaron mediante el programa estadístico SPSS25.

4.5.3. Validez y confiabilidad

Se realizó un análisis de constructo para determinar la validez del cuestionario. Las diferencias entre los ítems son considerables, lo cual nos indica que las medias aritméticas son grandes, por lo que sirven como factor discriminante.

Se utilizó la técnica de consistencia interna y la fórmula K20 de Kuder-Richardson para evaluar la fiabilidad del instrumento. Se encontró un coeficiente de 0,92, lo que indica un nivel de fiabilidad muy alto.

La capacidad de la escala para medir la característica que debe ser probada de manera consistente, precisa y libre de errores se conoce como fiabilidad. Cuando un

instrumento produce resultados muy similares cuando se utiliza dos o más veces en el mismo conjunto de personas, o cuando se utilizan varias versiones del instrumento, se considera que es fiable. Opinión de Expertos.

Asimismo, los instrumentos: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DE LA UNAMBA, ABANCAY 2023, fueron expuestos a un grupo de expertos, especialistas en el curso de Diseño y Desarrollo de la Investigación: (...) óptimo para ser aplicado al grupo muestral, para obtener datos.

La medida en que el instrumento evalúa la variable que se pretende medir se conoce como validez.

Los jueces que sean expertos en la cuestión que se investiga serán consultados a fin de garantizar la legitimidad y llevar a cabo la investigación. Ellos ofrecerán su opinión sobre cómo se deben medir las variables.

Tabla 4

VALIDACION JUICIO DE EXPERTOS

Juez experto	Valoración de la aplicabilidad
<i>Dr. MOLLOCONDO FLORES, WILSON JOHN</i>	<i>15.4</i>
<i>Dr. HUAYAPA HUAYNACHO, MAURO</i>	<i>17.8</i>
<i>Dr. ROJAS ENRIQUEZ, HESMERALDA</i>	<i>17.7</i>

“Una técnica para evaluar la fiabilidad de una escala es a través de la coherencia interna, y una de las métricas más ampliamente utilizadas para esto es el coeficiente alfa de Cronbach. Cuanto más cerca estén estos valores de uno, mejor, ya que este coeficiente se basa en las correlaciones entre las variables y se lee como una probabilidad (entre cero y uno)” (Quezada, 2010; De Gortari, E, 2000)

Se utilizó el alfa de Cronbach para calcular el coeficiente, que resultó ser de 0,98

Criterio de Confiabilidad, Valores

- No confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 1.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 5

ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DE LA UNAMBA, ABANCAY 2023

Tabla 05: Análisis de Fiabilidad	
Cronbach Alpha	N de Ítems
0,98	18

Fuente: Programa Estadístico SPSS 25

4.5.4. Procesamiento y análisis de datos

Para la siguiente investigación se solicitó permiso para obtener la autorización del Decano de Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, una vez adquirido el permiso se comenzará en forma metódica a recopilar la información, se aplicará las encuestas a los docentes, salvaguardando el anonimato, la intimidad y la confidencialidad de los mismos. Cada encuesta tendrá una duración de 15 minutos. El análisis estadístico, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, así como con el desempeño pedagógico, de gestión y de investigación.

4.5.5. Ética en la investigación

La investigación que se va a llevar a cabo se adherirá estrechamente a todos los acuerdos que la universidad tiene en cuenta al redactar reglamentos de investigación. Esto incluye los protocolos establecidos, así como la referencia al grado de similitud. los resultados se utilizarán únicamente para proyectos de investigación y no por otros motivos. Además, los resultados se recopilarán con el consentimiento previo, respetando los principios de honestidad y anonimato en los cuestionarios. De manera similar, el escritor dice que no tiene conflicto de intereses.

CAPITULO V:

RESULTADOS

5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO:

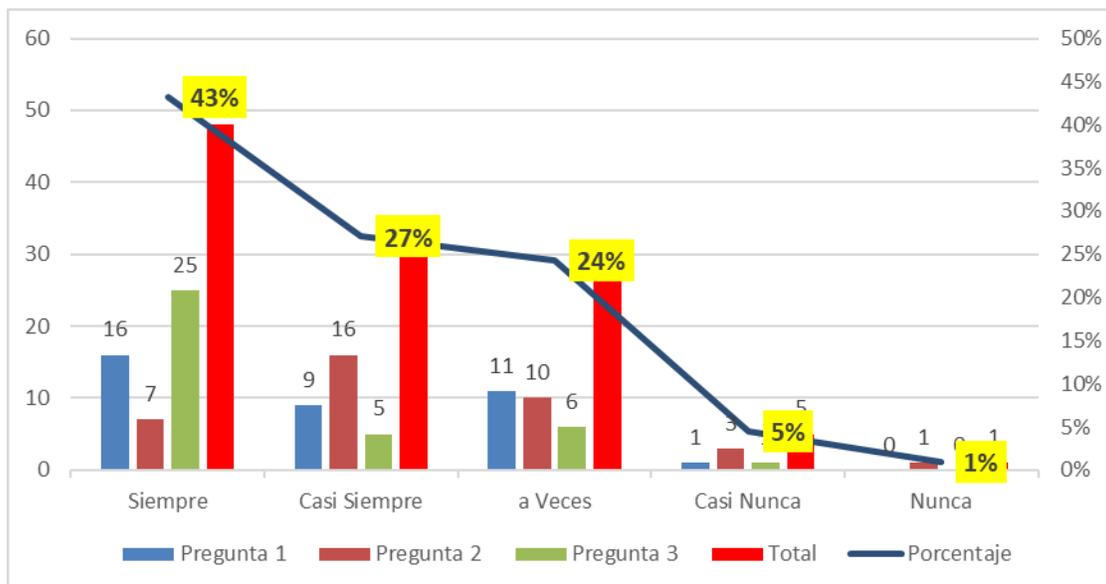
VARIABLE X: Clima organizacional

Tabla 6

Dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Recompensa

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 1	16	9	11	1	0	37
Pregunta 2	7	16	10	3	1	37
Pregunta 3	25	5	6	1	0	37
Total	48	30	27	5	1	111
Porcentaje	43%	27%	24%	5%	1%	100%

Figura 1



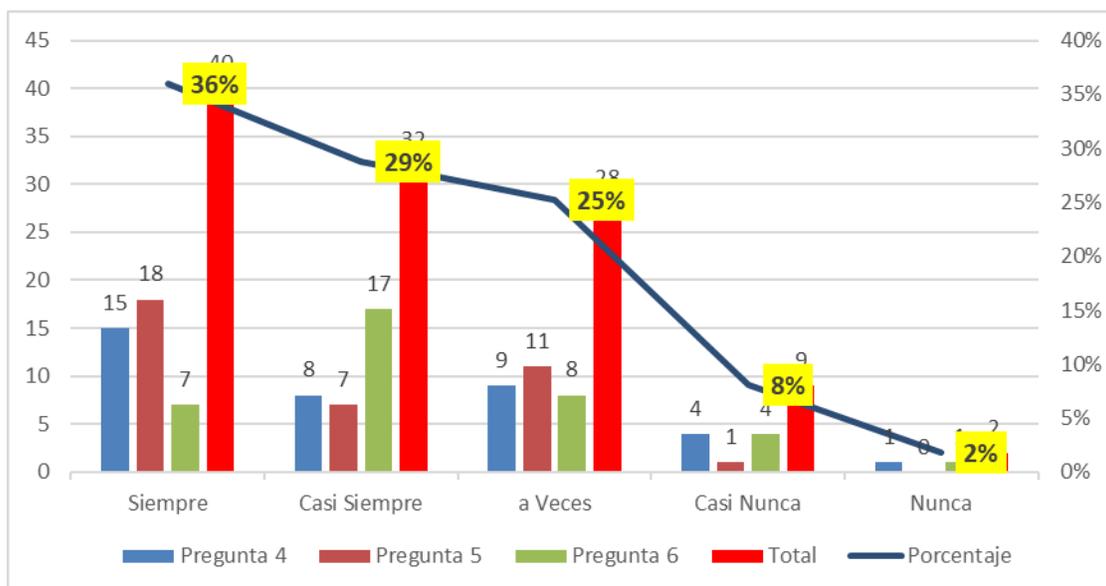
Observamos en la tabla 6 y figura 1 respecto a las preguntas 1,2,3, los encuestados (37) contestaron 43 % siempre, 27 % casi siempre, 24 % a veces, 5 % casi nunca y 1 % nunca lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con las dimensiones Estructura, Responsabilidad, Recompensa.

Tabla 7

Dimensiones: Desafíos, Relaciones, Cooperación

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 4	15	8	9	4	1	37
Pregunta 5	18	7	11	1	0	37
Pregunta 6	7	17	8	4	1	37
Total	40	32	28	9	2	111
Porcentaje	36%	29%	25%	8%	2%	100%

Figura 2



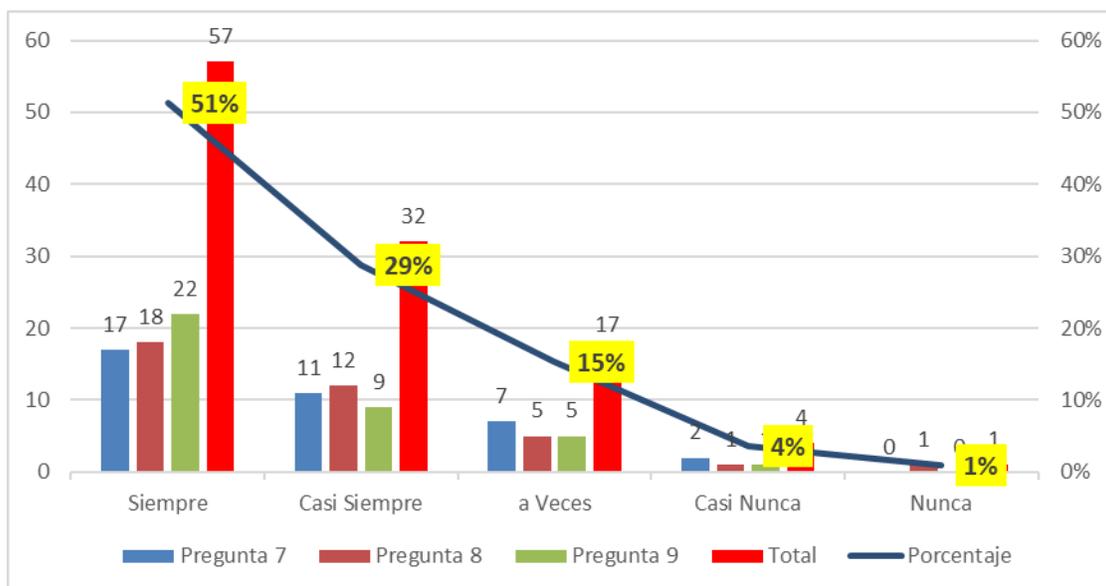
Observamos en la tabla 7 y figura 2 respecto a las preguntas 4, 5, 6, los encuestados (37) contestaron 36 % siempre, 29 % casi siempre, 25 % a veces, 8 % casi nunca y 2 % nunca lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con las dimensiones Desafíos, Relaciones, Cooperación.

Tabla 8

Dimensiones: Estándares, Conflicto, Identidad

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 7	17	11	7	2	0	37
Pregunta 8	18	12	5	1	1	37
Pregunta 9	22	9	5	1	0	37
Total	57	32	17	4	1	111
Porcentaje	51%	29%	15%	4%	1%	100%

Figura 3



Observamos en la tabla 8 y figura 3 respecto a las preguntas 7, 8, 9, los encuestados (37) contestaron 51 % siempre, 29 % casi siempre, 15 % a veces, 4 % casi nunca y 1 % nunca lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con las dimensiones Estándares, Conflicto, Identidad.

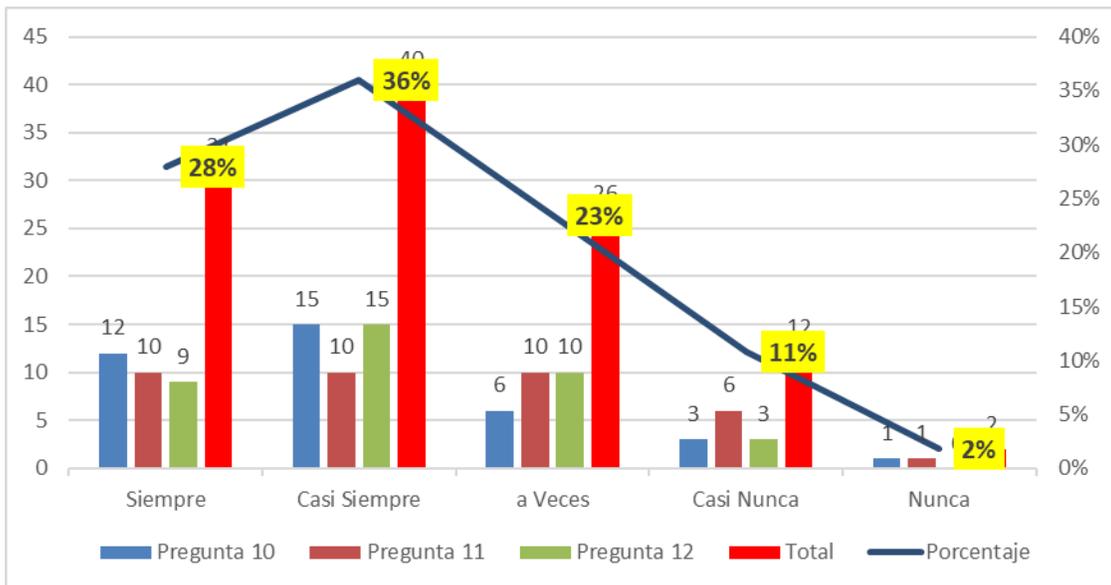
VARIABLE Y: Desempeño laboral

Tabla 9

Dimensión: Desempeño pedagógico

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 10	12	15	6	3	1	37
Pregunta 11	10	10	10	6	1	37
Pregunta 12	9	15	10	3	0	37
Total	31	40	26	12	2	111
Porcentaje	28%	36%	23%	11%	2%	100%

Figura 4



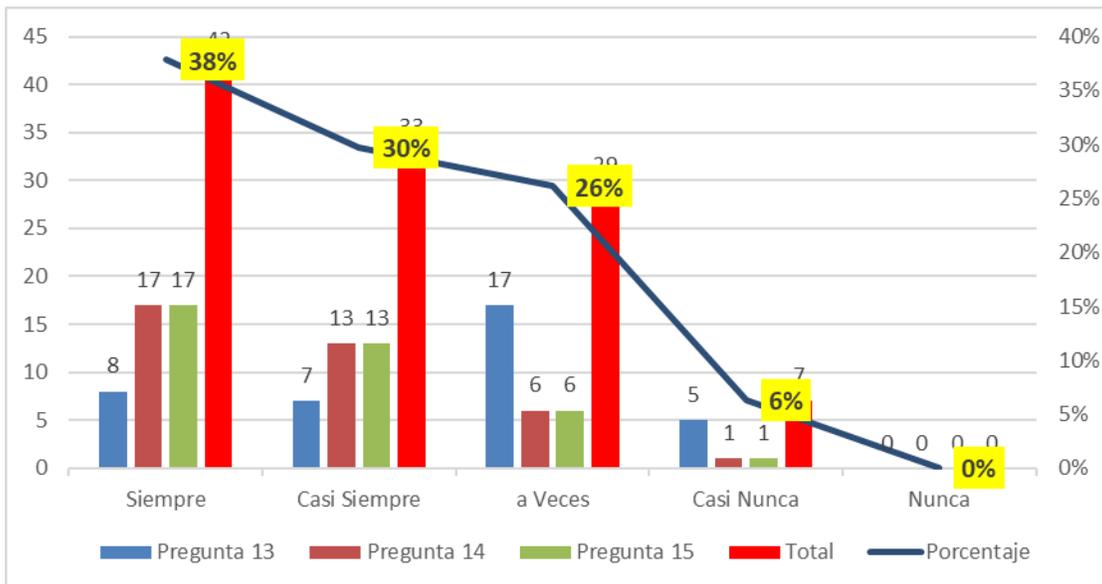
Observamos en la tabla 9 y figura 4 respecto a las preguntas 10, 11, 12, los encuestados (37) contestaron 28 % siempre, 36 % casi siempre, 23 % a veces, 11 % casi nunca y 2 % nunca lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados casi siempre está de acuerdo con la dimensión desempeño pedagógico.

Tabla 10

Dimensión: Desempeño de gestión

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 13	8	7	17	5	0	37
Pregunta 14	17	13	6	1	0	37
Pregunta 15	17	13	6	1	0	37
Total	42	33	29	7	0	111
Porcentaje	38%	30%	26%	6%	0%	100%

Figura 5



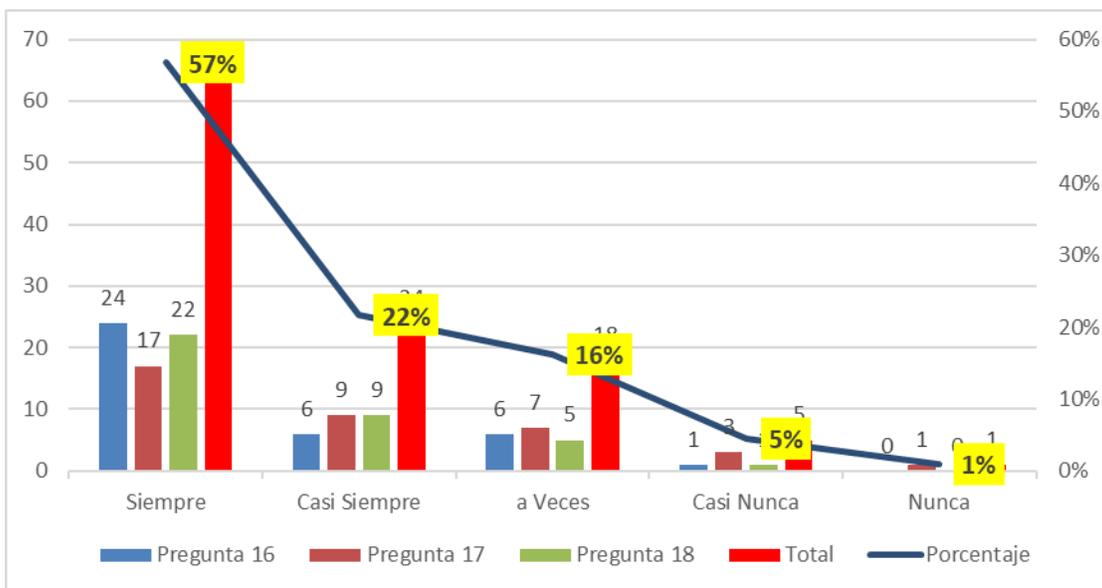
Observamos en la tabla 10 y figura 5 respecto a las preguntas 13, 14, 15, los encuestados (37) contestaron 38 % siempre, 30 % casi siempre, 26 % a veces, 6 % casi nunca y 0 % nunca lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Desempeño de gestión.

Tabla 11

Dimensión: Desempeño de investigación

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 16	24	6	6	1	0	37
Pregunta 17	17	9	7	3	1	37
Pregunta 18	22	9	5	1	0	37
Total	63	24	18	5	1	111
Porcentaje	57%	22%	16%	5%	1%	100%

Figura 6



Observamos en la tabla 11 y figura 6 respecto a las preguntas 16, 17, 18, los encuestados (37) contestaron 57 % siempre, 22 % casi siempre, 16 % a veces, 5 % casi nunca y 1 % nunca lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Desempeño de investigación.

5.2. Análisis Inferencial

Tabla 12

RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Clima Organizacional	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%
Desempeño Laboral	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%

Tabla 13

PRUEBAS DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,199	37	,001	,926	37	,000
Desempeño Laboral	,132	37	,102	,950	37	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conclusión:

Las variables de estudio Clima Organizacional y Desempeño Laboral provienen de una distribución diferente a la normal, después de aplicar la prueba de normalidad Shapiro-Wilk

para muestras menores a 50 unidades de análisis resulto < 0.05 en consecuencia se aplicó el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Contrastación de Hipótesis general de la investigación

H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023.

H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023.

Tabla 14

CORRELACIONES ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observamos en la tabla 14 que según el estadístico Rho de Spearman el grado de relación es ,740 positivo moderado y el p- valor = 0,000 $< 0,05$ en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis general de investigación (HG). Existe relación

significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023

Contrastación de la primera Hipótesis Específica

H0: No, existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño pedagógico en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

HE1: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño pedagógico en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

Tabla 15

CORRELACIONES ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO PEDAGOGICO

			Clima Organizacional	Desempeño Pedagógico
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	37	37
	Desempeño Pedagógico	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observamos en la tabla 15 que según el estadístico Rho de Spearman el grado de relación es ,485 positivo medio y el p- valor = 0,002 < a 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la primera hipótesis específica de investigación (HE1) Existe relación

significativa entre clima organizacional y desempeño pedagógico en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

Contrastación de la segunda Hipótesis Específica

H0: No, existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño de gestión en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

HE2: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño de gestión en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

Tabla 16

CORRELACIONES ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE GESTIÓN

			Clima Organizacional	Desempeño de gestión
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Desempeño de gestión	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observamos en la tabla 16 que según el estadístico Rho de Spearman el grado de relación es ,673 positivo moderado y el p- valor = 0,000 < a 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la segunda hipótesis específica de investigación (HE2) Existe relación

significativa entre clima organizacional y desempeño de gestión en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

Contrastación de la tercera Hipótesis Específica

H0: No, existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño de investigación en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

HE3: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño de investigación en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

Tabla 17

CORRELACIONES ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE INVESTIGACIÓN.

			Clima Organizacional	Desempeño de investigación
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Desempeño de investigación	Coefficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observamos en la tabla 17 que según el estadístico Rho de Spearman el grado de relación es ,693 positivo moderado y el p- valor = 0,000 < a 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la tercera hipótesis específica de investigación (HG) Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño de investigación en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

Discusión de resultados:

PRIMERA

Con respecto al objetivo general, descubrimos las siguientes conclusiones: Se encuentran significativamente correlacionados el rendimiento del trabajo y el clima organizacional en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023, en contrastación a ello citamos a Mena, (2019) Relación entre el Clima organizativo y el desempeño laboral de los docentes de la carrera Parvularia de la Universidad Pública del Alto.. Determinar la asociación entre el desempeño laboral de los profesores en la carrera Parvularia de la Universidad Pública de Alto y el clima organizativo fue el objetivo primordial del estudio. Conclusiones: La mayoría de los profesores sienten que existe un ambiente organizativo desfavorable.

SEGUNDA

En relación al primer objetivo específico existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño pedagógico en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA en contrastación a ello citamos a Cárdenas, (2020) "El clima de trabajo y el rendimiento de los docentes de la Universidad Autónoma de Piru. Lima – 2018" es el título de su estudio. El estudio buscó averiguar si existía una conexión entre el

rendimiento de los docentes y el entorno de trabajo en la Universidad Autónoma del Perú. 2018 en Lima. Metodología: descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo. Resultados: Se obtuvo un Rho de Spearman de 0.742 Con un valor de p de 0.000, en la prueba de hipótesis. En resumen, existe una correlación entre el Clima de trabajo y el rendimiento de los educadores de la Universidad Autónoma del Perú. 2018 en Lima.

TERCERA

Existe una notable correlación entre el desempeño de la gestión de los instructores de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA y el ambiente organizativo. En contrastación a ello citamos a Macías & Vanga (2021) clima organizativo y motivación en el trabajo como fuentes para iniciativas de mejora institucional. El objetivo primordial de Gestión era realizar un diagnóstico situacional en docentes de la facultad de la Universidad Técnica de Manabí en el programa de Ingeniería Civil. Metodología: enfoque cuantitativo, muestreo censal, instrumento cuestionario. Resultados: se muestra que existen problemas de clima organizativo, pero que éstos no afectan a la motivación de los empleados. Conclusiones: El diagnóstico dado a las empresas debe ser utilizado como punto de partida para la creación de estrategias de mejora que se concentren en las características negativas identificadas.

CUARTA

Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño de investigación en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA. en contrastación a ello citamos a Parillo, (2018) Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la UANCV, año – 2015. El propósito de este estudio fue determinar cómo el ambiente de trabajo en las diferentes carreras de la UANCV se relaciona con el clima organizacional. Metodología: muestra 308 docentes de diferentes escuelas, diseño correlacional. Resultados: primero, el clima organizacional y el desempeño laboral, las dos variables claves de la investigación, tienen una asociación directa y fuerte que es estadísticamente significativa. En segundo lugar, se descubrió que el mal ambiente organizacional contribuye al bajo rendimiento laboral de los instructores. Conclusión: las variables de la investigación tienen una relación de causa-efecto.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Se determinó que hay una relación significativa entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral de los profesores de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA en Abancay, 2023. Utilizando el estadístico Rho de Spearman, se encontró un grado de relación positivo moderado de 0.740, con un p-valor de 0.000, lo cual es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis general de investigación (HG)

SEGUNDA

Se estableció que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño pedagógico de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA. Según el estadístico Rho de Spearman, el grado de relación es 0.485, indicando un positivo medio, con un p-valor de 0.002, menor a 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la primera hipótesis específica de investigación (HE1).

TERCERA

Se cuantificó que hay una relación significativa entre el ambiente organizacional y el rendimiento en la gestión de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA. De acuerdo con el estadístico Rho de Spearman, el grado de relación es 0.673, mostrando un positivo moderado, con un p-valor de 0.000, menor a 0.05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la segunda hipótesis específica de investigación (HE2)

CUARTA

Se identificó que hay una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño en investigación de los profesores de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA. Basado en el estadístico Rho de Spearman, el grado de relación es 0.693, indicando un positivo moderado, con un p-valor de 0.000, menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la tercera hipótesis específica de investigación (HG)

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Es muy importante sugerir a las autoridades de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA que se comprometan a fortalecer el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes, a partir de las dimensiones que se describen y caracterizan nuestra investigación, estableciendo un plan cuyo objetivo debería ser generar actividades o implementar espacios abiertos que sean amigables e inclusivos en las que puedan participar todos los docentes a fin de promover valores institucionales mediante ejercicios de motivación, desarrollo y bienestar personal.

SEGUNDA

La Facultad debe elaborar e implementar planes que permitan poner en marcha actividades para reforzar las relaciones interpersonales y animar a los docentes a seguir cursos que mejoren su capacidad para enseñar mediante el nuevo enfoque de educación basado en competencias con el propósito de mejorar el binomio enseñanza-aprendizaje.

TERCERA

Dado que la gestión es uno de los pilares trascendentales para la determinación del desempeño docente, es de suma importancia comenzar a capacitar a los docentes que se encargaran de la gestión de la facultad, a fin de alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia en la administración académica y de este modo se maximizará el uso de los recursos y se contribuirá a lograr los resultados deseados.

CUARTA

La Facultad debe incentivar a los docentes a realizar trabajos de investigación, una de las formas puede ser financiando los trabajos y con ello darles un bono de investigación y a los docentes que publiquen artículos científicos en revistas indizadas pagar el 100% del costo y entregarles otro bono por publicación.

5.4. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Brunet, L. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas S.A. de C.V.
- Cabrera, G. (1996). *Apuntes de Cátedra, Comportamiento Organizacional*. Universidad Central de Chile,. Obtenido de <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>
- Campbell, J. P., Mccloy, R., Oppler, S., & Saer, C. (2013). *A theory of performance*. In N. Schmitt, W.C. Borman and Associates, *Personnel Selection in Organizations*, San Francisco, CA. Jossey-Bass.
- Cano, A. Z. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Filial Puno, año 2017*. Puno: Tesis para obtener el grado de Maestro. doi:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32834>
- Cardenas, C. H. (2020). *Clima Laboral y el Desempeño en los Docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018*. Lima: Tesis para obtener el Grado de Maestro. doi:<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6804>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Chiang, M. M., Heredia, S. A., & Santamaría, E. J. (2017). Clima Organizacional y Salud Psicológica: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/313266922_Clima_Organizacional_y_Salud_Psicologica_Una_Dualidad_Organizacional_Organizational_Climate_and_Psychological_Health_An_Organizational_Duality_Clima_Organizacional_e_Saude_Psicologica_Uma_Dualidade_Or
- Chiavenato , I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: Elsevier editora Ltda. doi:<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (quinta edición ed.). Colombia: Editorial Nomos S.A.
doi:https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos (novena edición)*. Mexico: Marcela I. Rocha.
doi:https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed
- Contreras, C. B., & Matheson, V. P. (1984). Una herramienta para medir clima organizacional:cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista de trabajo social*, 27-37.
doi:<https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>
- De Gortari, E. (2000). *Fundamentos de La Lógica, la actividad científica y su explicación dialéctica*. España: Editorial Océano.
- Delgado , A. L., & Vanegas, G. M. (2013). *Psicología organizacional: perspectivas y avances*. (A. Sierra, Ed.) Bogotá.
doi:https://www.academia.edu/43445623/LIBRO_Psicolog%C3%ADa_organizacional_perspectivas_y_avances
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración*. . México: Prentice Hall Interamericana.
- Domínguez, L., Ramírez, A., & García, A. (2013). El clima laboral como elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 59-70.
- Escalante, J. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las instituciones básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado 2018*. Lima: Universidad cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27475>
- Fernández, M. T. (2018). *Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2018*. Chota:

Tesis para optar el Grado de Maestro.
doi:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28852>

Furnhan, A. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. (O. G. Pelcastre, Trad.) México: Universidad Iberoamericana.

García, V. (1996). *Principios de pedagogía sistemática*. Madrid, España: Ediciones Rialp.

Gomez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos (Quinta edición)*. Madrid: Pearson - Prentice Hall.
doi:<http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>

Goncalvez , A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. (S. L. (SLC), Editor)
doi:<https://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

Gonzales Rodriguez, L. (2006). *Calidad de vida laboral*. Recuperado de http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_grodriguez.pdf.

Hayes, B. (1999). Diseños de en encuestas, usos y métodos de análisis estadístico. *Revista de investigación. Editorial Oxford. México*.
doi:http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/714/T025_42188934_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, O. (2012). *Estadística Elemental para Ciencias Sociales* (Tercera ed.). San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial McGraw Hill.

Krutetskii, V. A. (1989). *The psychology of mathematical abilities in school children*. Chicago, Estados Unidos: University of Chicago Press.

Levy, C. (1997). *Gestion de las competencias*. España: Gestion 2000.

Ley N° 27867. (2003). *Ley Orgánica de Gobiernos Regionales*. Concordancias: R.PRES. N° 042-CND-P-2003 y DIR. N° 009-2003-EF-76.0.

- Macías, G. E., & Saltos, B. G. (2020). *Incidencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De La Carrera De Ingeniería Química De La Universidad Técnica De Manabí*. Manabi: Artículo científico. doi:<https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1252/1246>
- Macías, G. E., & Vanga, A. M. (2021). *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora*. Manabi: Artículo Científico. doi:<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>
- Mena, C. L. (2019). *Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes de la carrera Parvularia de la Universidad Pública Del Alto*. La Paz: Tesis para optar el grado de maestro. doi:<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22998/TM341.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Motowidlo, S. J. (2003). *Job Performance*. Part One. Personnel Psychology. Handbook of Psychology. doi:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/0471264385.wei1203>
- Motowidlo, S. J. (2003). *Job Performance*. . Part One. Personnel Psychology. Handbook of Psychology.
- Niebles, N. W., Hoyos, B. L., & Ossa, G. S. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla*. Barranquilla: Artículo Científico. doi:<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>
- Parillo, S. E. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, año – 2015*. Juliaca: Tesis para obtener el grado de Doctor. doi:<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2287>
- Perez, P., & Lopez, I. (2012). *Los sistemas formales en la organización según Juan Antonio Pérez López*. Piura, Perú.: Universidad de Piura.

- Petrosvky, K. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 72-80.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada a la investigación*. Lima: Macro.
- Rivas, D. L. (2018). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015*. Lima: Tesis para obtener el grado de Doctor. doi:<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8215>
- Robalino, C. M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades docentes. *Revista PRELAC*, 01. doi:<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional 13^a edición*. Mexico: Editorial Pretince Hall. doi:https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, M. K., & Lechuga, C. J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. Colombia: Artículo científico. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Serrano Mendoza, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Supo, F., & Cavero, H. (2014). *Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales: como diseñar y formular tesis de maestría y doctorado*. Lima: El Universitario” de Jeni Leodan Doroteo Dueñas.
- Vargas, G. (2004). *Satisfacción laboral según niveles ocupacionales de una empresa de servicios postales*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Williams, R. S. (2010). *Rendimiento del personal. Diseño, implantación y gestión*. Madrid.España: Editores Thomson.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo:2: Instrumentos

Anexo 3: Validación de Experto. Ficha de Validación del Instrumento. (4)

Anexo 4: Declaración Jurada de Autenticidad de Plan de Tesis

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la facultad de medicina veterinaria y zootecnia de la “UNAMBA”, Abancay 2023				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023?	Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023	<p>HO: No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023</p> <p>H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA, Abancay 2023.</p>	V1: Clima organizacional	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo
			DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACIÓN:
			Estructura	Es de Tipo básica.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS	Responsabilidad	NIVEL DE INVESTIGACIÓN:
1.- ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño pedagógico en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA?	1.- Establecer la relación entre clima organizacional y desempeño pedagógico en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA	H1: Existirá relación significativa entre clima organizacional y desempeño pedagógico en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.	Recompensa	Descriptivo-correlacional
			Desafíos	MÉTODO:
2.- ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño de gestión en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA?	2.- Cuantificar la relación entre clima organizacional y desempeño de gestión en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA	H1: Existirá relación significativa entre clima organizacional y desempeño de gestión en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.	Relaciones	Hipotético-Deductivo
			Cooperación	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:
			Estándares	No experimental, transversal, correlacional
3.- ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño de investigación en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA?	3.- Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño de investigación en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA	H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño de investigación en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAMBA.	Conflicto	POBLACIÓN:
			Identidad	37 docentes
			V2: Desempeño labora	MUESTRA:
			DIMENSIONES	La muestra será censal
			Desempeño pedagógico	
			Desempeño de gestión	
			Desempeño de investigación	

Anexo 2. Instrumento (s) de recolección de datos



VICERRECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE POSGRADO

Título: Encuesta Cima Organizacional

Instrucciones: A continuación, encontrará nueve escalas con afirmaciones polarizantes. Marque con una X el número de la escala que, en su opinión, mejor represente la situación actual de la institución. Gracias.

1	Las normas son las suficientes impulsan a desarrollar el trabajo	1	2	3	4	5
2	La supervisión ayuda a mejorar mi trabajo	1	2	3	4	5
3	Hay reconocimiento al buen trabajo	1	2	3	4	5
4	Asumo los riesgos de mi trabajo a manera de retos para lograr los objetivos propuestos	1	2	3	4	5
5	Mis jefes compañeros y subordinados, mantenemos relaciones cordiales en un ambiente de camaradería	1	2	3	4	5
6	El apoyo mutuo con mis jefes, compañeros y subordinados se genera un espíritu de ayuda	1	2	3	4	5
7	Los criterios de evaluación del rendimiento son justos	1	2	3	4	5
8	En mi unidad se aceptan las ideas discrepantes enfrentando y buscando la solución	1	2	3	4	5
9	Se comparten los objetivos personales con los de la institución	1	2	3	4	5



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

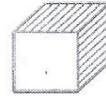
Título: Encuesta Desempeño docente

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con un "X" o con un aspa. Considerando la siguiente escala:

Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1)

1	El docente presente una conducta adecuada dentro del aula	1	2	3	4	5
2	El docente propicia una comunicación teniendo en cuenta la transmisión de saberes de manera uniforme.	1	2	3	4	5
3	Muestra capacidad de manejar y exponer las capacidades que los estudiantes deberán lograr	1	2	3	4	5
4	El docente como los procesos administrativos de la institución	1	2	3	4	5
5	Presenta la capacidad de dirigir los procesos de cambio y proyectos de la institución.	1	2	3	4	5
6	Existe una planificación de las metas institucionales	1	2	3	4	5
7	Asiste a conferencias, capacitaciones o congresos para mejorar sus competencias en investigación.	1	2	3	4	5
8	Tiene las capacidades y utiliza metodologías para incentivar la investigación en los estudiantes.	1	2	3	4	5
9	Esta en constante motivación para escribir, editar, o publicar artículos científicos respecto a la asignatura a su cargo.	1	2	3	4	5

Anexo 4. Formato de validación del instrumento (uno para cada variable)



ANEXO N° 03

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MOLLOCONDO FLORES WILSON
- 1.2 Grado académico: DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.3 Cargo e institución donde labora: PROFESOR DIRECTOR ESCUELA POSGRADO - UNAMBA
- 1.4 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DE LA UNAMBA, AGACAY 2023
- 1.5 Autor del instrumento: R.R.C.A. L.E.T.Y. F. (S.G.E.T. HORRALES) LIT. (U.M.) STAMBERG - ADAPTACIÓN Luis VICUNTA
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: ADMINISTRACION Y PROMOCIÓN DE EMPRESAS Y NEGOCIO INTERNACIONALES
- 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS	CRITERIOS					
		CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
			Deficiente0-20%	Regular21-40%	Buena41-60%	Muy Buena61-80%	Excelente81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90	
SUB TOTAL					160	690	
TOTAL						770	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 154

VALORACION CUALITATIVA: APLICABLE - MUY BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

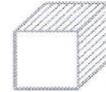
Lugar y fecha: AGACAY 15-05-2023



Firma y Postfirma del experto

DNI: 01322422

Código Orcid 0000-0003-3445-7941



ANEXO N° 03

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Rojas Enriquez, Herminaldo
- 1.2 Grado académico: Doctor en Ciencias de la Computación
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente Investigador, Posgrado UNAMBA
- 1.4 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DE LA UNAMBA, ABANCAY 2023
- 1.5 Autor del instrumento: BARRERA, FERRER, HERNANDEZ, S. TRUJILLO - ARISTACIÓN Luis Vicuña
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN EMPRESARIAL Y NEGOCIO INTERNACIONAL
- 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS					
	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			80		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				92	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				90	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				90	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				100	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				100	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				100	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				90	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			80		
SUB TOTAL				160	752	
TOTAL					992	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 198.4
 VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE
 Lugar y fecha: ABANCAY 03-03-2023

Firma y Posfirma del experto
 DNI: 42186559
 Código Orcid: 0000-0002-9388-2991

ANEXO N° 03
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MOLLOCONDO FLORES WILSON
 1.2 Grado académico: DOCTOR ADMINISTRACION
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE, DIRECTOR ESCUELA POSGRADO - UNAMBA
 1.4 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DE LA "UNAMBA", ABANCAY 2023
 1.5 Autor del instrumento: Rocio Lety Florez Morales / HENRY CÁRDENAS CAYADO
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO EN DOCENTE

INDICADORES	CUALITATIVOS	CRITERIOS				
		CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SURCIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL					160	650
TOTAL						770

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 154
 VALORACION CUALITATIVA: MUY BUENO
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE
 Lugar y fecha: ABANCAY 15-03-2023



Firma y Posfirma del experto
 DNI: 01322422
 Código Orcid: 0000-0003-3445-7941

ANEXO N° 03
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: HUAYARA HUAYNACHO MAURO
 1.2 Grado académico: DOCTOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE PRINCIPAL - ORDINARIO
 1.4 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DE LA "UNAMBA", ABANCAY 2023
 1.5 Autor del instrumento: Rocio Lety Florez Morales / HENRY CARDENAS CASADO
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO EN ORIENTE

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
		1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SURCIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80	
SUB TOTAL					240	650
TOTAL						890

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 178
 VALORACION CUALITATIVA: MUY BUENO
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE
 Lugar y fecha: Abancay 02-03-2023


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA
 BUSTILLOS DE APURÍMAC
 FACULTAD DE ADMINISTRACION
Dr. Mauro Huayara Huaynacho
 DOCENTE PRINCIPAL T.C.
 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 01307671
 Código Orcid: 0000-0003-0139-6644

ANEXO N° 03
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: ROSAS ENRIQUE J. HERRERA
 1.2 Grado académico: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA COMPUTACION
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE INVESTIGADOR RENACYT - UNAMBA

1.4 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DE LA "UNAMBA", ABANCAY 2023

1.5 Autor del instrumento: Rocio Lety Florez Morales / HENRY CAROENAS CARAO
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO EN DOCENTE

INDICADORES	CUALITATIVOS	CRITERIOS				
		CUANTITATIVOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80	
SUB TOTAL					320	565
TOTAL						885

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 1.77
 VALORACION CUALITATIVA: MUY BUENO
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE
 Lugar y fecha: ABANCAY 06/03-2023


 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 42186559
 Código Orcid: 0000-0002-9388-2991

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MOLLOCONDO FLORES, WILSON JOHN DNI 01322422	BACHILLER EN CIENCIAS ESTADISTICAS Fecha de diploma: 13/09/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
MOLLOCONDO FLORES, WILSON JOHN DNI 01322422	INGENIERO ESTADISTICO Fecha de diploma: 19/04/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
MOLLOCONDO FLORES, WILSON JOHN DNI 01322422	SCIENTIAE EN INFORMATICA Fecha de diploma: 10/08/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
MOLLOCUNDO FLORES, WILSON JOHN DNI 01322422	INGENIERO ESTADISTICO Fecha de diploma: 19/04/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
MOLLOCONDO FLORES, WILSON JOHN DNI 01322422	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>HUAYAPA HUAYNACHO, MAURO DNI 01307671</p>	<p>DOCTOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES</p> <p>Fecha de diploma: 30/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 10/03/2010 Fecha egreso: 21/07/2013</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL D SAN AGUSTÍN DE AREQUIP PERU</p>
<p>HUAYAPA HUAYNACHO, MAURO DNI 01307671</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES</p> <p>Fecha de diploma: 03/06/1994 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE ALTIPLANO PERU</p>
<p>HUAYAPA HUAYNACHO, MAURO DNI 01307671</p>	<p>CONTADOR PUBLICO</p> <p>Fecha de diploma: 04/08/1995 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE ALTIPLANO PERU</p>
<p>HUAYAPA HUAYNACHO, MAURO DNI 01307671</p>	<p>MAESTRO EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION AUDITORIA Y TRIBUTACION</p> <p>Fecha de diploma: 18/12/2012 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD ALAS PERUAN S.A. PERU</p>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>Rojas Enriquez, Hesméralda DNI 42186559</p>	<p>Doctoris Scientiae en Ciencias de la Computación</p> <p>Fecha de diploma: 11/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 24/05/2014 Fecha egreso: 31/12/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE ALTIPLANO PERU</p>
<p>ROJAS ENRIQUEZ, HESMERALDA DNI 42186559</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN</p> <p>Fecha de diploma: 17/01/17 Modalidad de estudios: A DISTANCIA</p> <p>Fecha matrícula: 10/05/2012 Fecha egreso: 29/11/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILAS DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIV PERU</p>
<p>ROJAS ENRIQUEZ, HESMERALDA DNI 42186559</p>	<p>MAESTRO EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS</p> <p>Fecha de diploma: 12/09/2013 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU</p>
<p>ROJAS ENRIQUEZ, HESMERALDA DNI 42186559</p>	<p>INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMÁTICA</p> <p>Fecha de diploma: 18/12/2008 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA LOS ANDES PERU</p>
<p>ROJAS ENRIQUEZ, HESMERALDA DNI 42186559</p>	<p>BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA</p> <p>Fecha de diploma: 21/09/2006 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA LOS ANDES PERU</p>

Anexo 5. Declaratoria de autenticidad del plan de tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL INFORME DEL PLAN DE TESI

Yo, **Bach. ROCIO LETY FLOREZ MORALES**, estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 0000000, identificada con DNI: **41774097**, con la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DE LA UNAMBA, ABANCAY 2023.**

Declaro bajo juramento que:

1. El informe de tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. Los datos presentación en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se contribuirán en aporte a la realidad investigada.

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

Lima, marzo del 2023.



Bach. ROCIO LETY FLOREZ MORALES