



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y  
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
MARKETING ESTRATÉGICO**

**TESIS**

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO  
ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA  
UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI –  
FILIAL ILO, EN EL AÑO 2019.**

**PRESENTADA POR**

**BACHILLER SANDRA DIANA OSCO TONCONI**

**ASESOR**

**Mgr. ELVA ROMA REVILLA LIU**

**PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING  
ESTRATÉGICO**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2021**

## INDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de Tablas y gráficos.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	xi
Capítulo I.....	1
1. El Problema De Investigación.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1. Definición del problema.....	3
1.2. Objetivos de la investigación.....	3
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	4
1.4. Variables. Operacionalización de variables.....	6
1.5. Hipótesis de la investigación.....	8
Capítulo 2.....	9
2. Marco Teórico.....	9
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	9
2.2. Bases Teóricas.....	19
2.2.1. Clima organizacional nivel nacional.....	19
2.2.1.1. Definición del Clima Organizacional.....	22
2.2.1.2. Diferencia del Clima y Cultura Organizacional.....	23
2.2.1.3. Tipos de Clima Organizacional.....	24
2.2.1.4. Atributos del Clima organizacional.....	27
2.2.1.5. Dimensiones del Clima organizacional.....	27
2.2.1.6. Manejo del Clima organizacional.....	29
2.2.2 Desempeño académico.....	30
2.2.2.1 Definición del Desempeño Académico.....	33
2.2.2.2 Tipos de Desempeño Académico.....	35
2.2.2.3. Factores del Desempeño Académico.....	36
2.3. Marco Conceptual.....	38
Capítulo 3.....	39
3. Método.....	39
3.1. Tipo de Investigación.....	39
3.2. Diseño de Investigación.....	39
3.3. Población y muestra.....	39
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.4.1. Técnicas.....	41
3.4.2. Instrumentos.....	41
3.4.3. Descripción del Instrumento.....	41
3.4.4. Estrategia de recolección de datos.....	47
3.4.4.1. Validación de instrumentos.....	47
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	48
3.5.1. Criterios para el manejo de datos.....	48
Capítulo 4.....	50

4. Presentación y Análisis de los Resultados .....	50
4.1. Presentación de Resultados por Variables .....	50
4.2. Constatación de Hipótesis.....	82
4.3. Discusión de Resultados.....	84
Capítulo 5.....	85
5. Conclusiones y Recomendaciones .....	87
5.1. Conclusiones .....	87
5.2. Recomendaciones.....	88
BIBLIOGRAFIA .....	89
ANEXOS .....	90

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. ¿La relación docente - estudiante, durante el proceso de formación profesional se da en un clima positivo y con una cultura fuerte?.....	00
Tabla 2. ¿Los docentes se preocupan por el desempeño académico de los estudiantes, con acciones pedagógicas permanentes, para una positiva formación profesional? .....	00
Tabla 3. ¿Los alumnos forman círculos de estudio y debaten sus propuestas con respeto y aceptan las conclusiones con responsabilidad?.....	00
Tabla 4. ¿Los alumnos se preocupan y se apoyan generando condiciones adecuadas para el estudio, propiciando la solidaridad y el interés colectivo?.....	00
Tabla 5. ¿Considera que el clima organizacional influye en el desempeño académico?.....	00
Tabla 6. ¿La universidad asegura un clima organizacional capaz de garantizar la calidad de la educación superior? .....	00
Tabla 7. ¿Las actitudes del docente tienen relación directa con el desempeño académico de los estudiantes? .....	00
Tabla 8. ¿Los docentes se reúnen en jornadas pedagógicas, periódicamente, para discutir los planes de estudio? .....	00
Tabla 9. ¿Los docentes reciben cursos de complementación pedagógica para mejorar la práctica pedagógica? .....	00
Tabla 10. ¿Los docentes elaboran los sílabos con la participación de estudiantes y padres de familia? .....	00
Tabla 11. ¿Los docentes de cada escuela profesional, se reúnen en círculos de capacitación y debate para mejorar la formación profesional de los estudiantes? .....	00
Tabla 12. ¿La Universidad asegura un adecuado Clima Organizacional a la Comunidad Universitaria? .....	00

Tabla 13. ¿En la Filial Ilo se brinda un buen servicio pedagógico y tecnológico para garantizar un adecuado desempeño académico?.....	00
Tabla 14. ¿Los directivos, docentes y estudiantes resuelven, con trabajo colaborativo, los problemas de la realidad social y natural? .....	00
Tabla 15. ¿La Universidad promueve capacitaciones para optimizar la calidad de vida de la Población? .....	00
Gráfica 1. ¿La relación docente - estudiante, durante el proceso de formación profesional se da en un clima positivo y con una cultura fuerte?.....	00
Gráfica 2. ¿Los docentes se preocupan por el desempeño académico de los estudiantes, con acciones pedagógicas permanentes, para una positiva formación profesional? .....	00
Gráfica 3. ¿Los alumnos forman círculos de estudio y debaten sus propuestas con respeto y aceptan las conclusiones con responsabilidad?.....	00
Gráfica 4. ¿Los alumnos se preocupan y se apoyan generando condiciones adecuadas para el estudio, propiciando la solidaridad y el interés colectivo?.....	00
Gráfica 5. ¿Considera que el clima organizacional influye en el desempeño académico?.....	00
Gráfica 6. ¿La universidad asegura un clima organizacional capaz de garantizar la calidad de la educación superior? .....	00
Gráfica 7. ¿Las actitudes del docente tienen relación directa con el desempeño académico de los estudiantes? .....	00
Gráfica 8. ¿Los docentes se reúnen en jornadas pedagógicas, periódicamente, para discutir los planes de estudio? .....	00
Gráfica 9. ¿Los docentes reciben cursos de complementación pedagógica para mejorar la práctica pedagógica? .....	00
Gráfica 10. ¿Los docentes elaboran los sílabos con la participación de estudiantes y padres de familia? .....	00

Gráfica 11. ¿Los docentes de cada escuela profesional, se reúnen en círculos de capacitación y debate para mejorar la formación profesional de los estudiantes? .....	00
Gráfica 12. ¿La Universidad asegura un adecuado Clima Organizacional a la Comunidad Universitaria? .....	00
Gráfica 13. ¿En la Filial Ilo se brinda un buen servicio pedagógico y tecnológico para garantizar un adecuado desempeño académico?.....	00
Gráfica 14. ¿Los directivos, docentes y estudiantes resuelven, con trabajo colaborativo, los problemas de la realidad social y natural? .....	00
Gráfica 15. ¿La Universidad promueve capacitaciones para optimizar la calidad de vida de la Población? .....	00

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general, demostrar la relación significativa entre el clima organizacional en el desempeño académico de los estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo.

En base a la metodología el estudio se centra en el método científico con un tipo de investigación básica, el nivel de investigación es descriptiva y el diseño de investigación es explicativo y transversal.

Se ha considerado que el desempeño académico es el reflejo del nivel de compromiso, actitud, interés, que son realizados por los estudiantes durante la etapa de aprendizaje. Asimismo, el grado de influencia de un clima institucional es relevante para la eficacia en la formación profesional de los estudiantes en las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui, por compromiso de los docentes universitarios.

En los resultados de este estudio, se ha observado que, lo docentes en sus distintos indicadores tales como, interacción, comportamiento, relación institucional, muestran un clima organizacional negativo, por otro lado, en la segunda variable, se obtuvieron niveles bajos en el desempeño académico , lo que nos da como resultados, que el clima organizacional si influye directamente en el desempeño académico de los estudiantes y que, según nuestra hipótesis, si se mejora el clima organizacional, entonces se mejorará el desempeño académico de los estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño académico, calidad en la enseñanza.

## **ABSTRACT**

The present research has the general objective of demonstrating the significant relationship between the organizational climate in the academic performance of the students of the University José Carlos Mariátegui – Filial Ilo.

Based on the methodology, the study focuses on the scientific method with a type of basic research, the research level is descriptive and the research design is explanatory and cross-sectional.

Academic performance has been considered to be a reflection of the level of commitment, attitude, interest, which are made by the student during the learning stage. Likewise, the degree of influence of an institutional climate is relevant for the effectiveness in the professional training of students in the different professional careers of the José Carlos Mariátegui University, due to the commitment of university teachers.

In the results of this study, it has been observed that teachers in their different indicators such as interaction, behavior, institutional relationship, show a negative organizational climate, on the other hand, in the second variable, low levels of performance were obtained academic performance, which gives us as results that the organizational climate does directly influence the academic performance of the students and that, according to our hypothesis, if the organizational climate is improved, then the academic performance of the students of the University José Carlos Mariátegui – Filial Ilo.

Keywords: Organizational climate, academic performance, quality in teaching.

## INTRODUCCIÓN

Partiendo de una realidad local, se ha encontrado deficiencias en los diferentes colegios de la Ciudad de Ilo, así como también en algunas universidades a nivel del país, tomando en cuenta estos antecedentes se buscó en otros países aledaños, encontrando así, mayor interés en el país de España, mediante sus métodos de aprendizaje ya que uno de sus principales objetivos es optimizar el rendimiento académico., determinando patrones motivacionales en la educación.

La presente tesis tiene como objetivo general evaluar y analizar el grado de importancia que tiene el mantener un buen clima organizacional, para optimizar la calidad del servicio educacional que brinda la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo. En consecuencia, se plantea la Hipótesis general llegar a la conclusión del nivel de influencia de la variable independiente con la variable dependiente, en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo. Asimismo, durante la investigación del estudio se han examinado cinco capítulos:

**Capítulo I**, es concerniente a la causal (el grado de rendimiento de los estudiantes y sus deficiencias) de la investigación;

**Capítulo II**, se enfoca en las bases teóricas de las dos variables planteadas, Clima Organizacional y Desempeño académico;

**Capítulo III**, hace referencia al método que se ha determinado para la indagación de la respuesta al problema planteado;

**Capítulo IV**, Contrastación de la hipótesis y Discusión de la hipótesis, basándonos en los resultados de la prueba de chi cuadrado de Pearsons;

**Capítulo V**, Conclusiones y recomendaciones acerca de la investigación realizada concerniente al clima organizacional y la influencia que tiene sobre el desempeño académico.

## **Capítulo I**

### **1. El Problema De Investigación**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática.**

El problema, motivo de estudio de la investigación, está referido al desempeño académico de los estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, durante el año 2019.

Este tema ha sido abordado por las ciencias de la educación, sobre todo, por la Psicología, Sociología y la Antropología, para tratar las condiciones que para el estudio tienen los estudiantes. Llámense biológicas, psicológicas, sociales, ambientales y pedagógicas. Para el presente trabajo, rescataremos y profundizaremos las condiciones sociales y educativas de la realidad social propuesta.

Precisamente es preocupación de los estudiosos de la realidad educativa universitaria, analizar y dar solución a los factores que tienen incidencia en el desempeño académico, para mejorar las condiciones de estudio y tener a una formación profesional, con óptimos resultados de calidad y en relación con las necesidades que se presentan en la sociedad; y que trataremos de describir.

En el aspecto social se debe proponer un diagnóstico situacional que permita conocer las necesidades, expectativas e intereses de los

estudiantes, a partir del estudio de su contexto sociocultural; lo que llevaría al entendimiento de su realidad geográfica, económica, social, cultural, política y socio ambiental. De este modo se formaría a los estudiantes para dar soluciones concretas a su realidad social y ambiental. Actualmente no se conoce a los estudiantes ni a su realidad social y natural. Entonces como se forma a los estudiantes que no se conoce y para una realidad que tampoco se conoce.

El desconocimiento de los estudiantes y de su contexto sociocultural, podría resolverse con el método científico práctica, teoría práctica, es decir, conocimiento la problemática de la realidad social y natural, en la universidad se les daría los conocimientos científicos de orientación teórico-práctico, para que salieran a resolver los problemas de su realidad social y natural concretos. Sin embargo, con este desconocimiento, se continúa trabajando con todas las características de la pedagogía tradicional, sin que se renueven permanentemente los conocimientos, que no haya innovaciones y tampoco la investigación científica, que permitiría el conocimiento y solución de la problemática provincial, regional y nacional.

Con estos antecedentes, sin aplicar el método científico práctica, teoría práctica y sin una propuesta de un diagnóstico situacional; la práctica pedagógica se resuelve dentro de las cuatro paredes del aula, con conocimientos teóricos, memorísticos, repetitivos, librescos o bajados de internet.

De tal manera, el desempeño académico de los estudiantes se resume a la asimilación y repetición de conocimientos sin aplicación práctica. Consideramos que este problema podría solucionarse con un adecuado clima organizacional, que no se comprenda solamente como establecer relaciones sociales para un buen comportamiento social, que es muy importante, sino también como una conducta de interacción entre

directivos, docentes, estudiantes y la comunidad, para recíprocamente planificar un conocimiento real de las condiciones sociales y educativas del contexto sociocultural que permita lograr una educación innovadora, emprendedora y de calidad capaz de fomentar en los estudiantes un buen desempeño académico y de compromiso con su realidad social y cultural.

### **1.1. Definición del problema.**

#### Problema General

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño académico de los estudiantes de la universidad José Carlos Mariátegui – filial Ilo, en el año 2019?

#### Problema Específicos

¿Cuáles son las principales características que presenta el clima organizacional en la universidad José Carlos Mariátegui – filial Ilo, en el año 2019?

¿Cuál es el nivel de desempeño académico de los estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui filial Ilo, en el año 2019?

### **1.2. Objetivos de la investigación.**

#### Objetivo General

Explicar cómo influye el clima organizacional en el desempeño académico de los estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019.

## Objetivos Específicos

- a) Identificar las principales características que presenta el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019.
- b) Establecer el nivel del desempeño académico de los estudiantes en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019.
- c) Relacionar las características del clima organizacional con el nivel de desempeño académico que presentan los estudiantes en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019.

### **1.3. Justificación e importancia de la investigación.**

El presente trabajo se considera importante porque pretende a través de la investigación científica, optimizar el desempeño académico de los estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019.

Actualmente el desempeño académico de los estudiantes se resume a la asimilación y repetición de conocimientos sin llegar a la aplicación práctica para resolver problemas concretos de acuerdo a las demandas de la sociedad. Consideramos que esta situación se debe a varios factores que progresivamente se tienen que ir solucionando, de tal manera, que la formación profesional de los estudiantes tienda a una relación armónica estudio-empleo-desarrollo social.

Entre los factores que están determinando el actual desempeño académico de los estudiantes, y que es lo primero que debe atenderse, es planificar el trabajo académico de la Universidad con la participación activa y responsable de los directivos, docentes, estudiantes y la comunidad; teniendo en cuenta la investigación científica, las condiciones sociales,

educativas y la responsabilidad social. Esta planificación llevada a la práctica, nos permitiría conocer a los estudiantes y también las necesidades de su realidad social y natural, lo que conllevaría a responder objetivamente a las necesidades de la sociedad con un trabajo pedagógico basado en la permanente relación de la teoría con la práctica y así el desempeño socio laboral de los estudiantes estaría garantizado, se elevaría la imagen de la universidad y se profundizaría el desarrollo económico, social, cultural y político a nivel provincial, regional y nacional.

Todo lo anteriormente explicado lo podríamos resumir en un trabajo proactivo de lo que entendemos por clima organizacional. En algunas universidades e instituciones públicas y privadas, lo que se denomina clima social, clima institucional o clima organizacional, adecuadamente trabajado, está dando resultado en un mejor desempeño académico y en la productividad; porque se da una mayor importancia a los recursos humanos y al desarrollo de los talentos.

Por los considerados expuestos, creemos que el desarrollo de un adecuado clima organizacional en la Universidad, traería consecuencias favorables en el mejor funcionamiento de la Universidad en relación con la comunidad, en el trabajo pedagógico de los docentes y el desempeño académico de los estudiantes.

También consideramos que este trabajo tendrá resultados sostenibles con otras investigaciones que pudieran hacerse en el tema de clima organizacional en las universidades.

#### 1.4. Variables. Operacionalización de variables.

OBJETIVO GENERAL: Explicar cómo influye el clima organizacional en el desempeño académico de los estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019.

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Comprendida como la interacción que se establece entre los que integrantes de la comunidad educativa y cuyo resultado tiene incidencia en el comportamiento y desempeño académico.</p>	<p>Características del Clima Organizacional en la Universidad.</p>	Clima Organizacional en la Universidad.	1 2	
			Clima Organizacional de Docente - Docente.	3 4 5 6	
			Clima Organizacional de Docente - Alumno.	7 8	
			Clima Organizacional de Alumno - Alumno.	9 10	
			Clima Organizacional en la Universidad - Comunidad	11 12	

<b>Variable Dependiente</b>  DESEMPEÑO ACADÉMICO	Es un indicador de capacidades y habilidades que manifiesta lo que un estudiante ha aprendido como resultado de un proceso de formación profesional.	Nivel de desempeño académico de los estudiantes.	Calidad de la educación superior.	1 2	
			Procesos pedagógicos en la institución.	3	

Nota: El instrumento de investigación se considerará en el anexo.

## 1.5. Hipótesis de la investigación.

### Hipótesis General

El clima Organizacional influye de manera directa y significativa en el desempeño académico de los estudiantes en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019.

### Hipótesis Específicas

- a) Las principales características que presenta el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, y que deben priorizarse son: una efectiva organización de la institución, optimizar el enfoque prioritario de las prácticas educativas, resaltar el trabajo colaborativo y la ética laboral; y encaminar la relación de la comunidad universitaria entre directivos, docentes, alumnado y familias.
- b) El nivel de desempeño académico de los estudiantes en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, en un porcentaje mayoritario es bajo.
- c) La relación es directa entre las características del clima organizacional con el nivel de desempeño académico que presentan los estudiantes en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019.

## Capítulo II

### 2. Marco Teórico

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación.

Se ha encontrado la tesis **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ALUMNOS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN EL DISTRITO DE COATA - PUNO”** en la biblioteca de la Universidad Nacional de San Agustín cuyo autor es Lyha Montuffar Galindo.

En el trabajo se han encontrado las siguientes conclusiones:

- a) “Existe relación significativa positiva moderada entre el Clima Organizacional y el Rendimiento Académico en alumnos del tercer grado de educación secundaria en las Instituciones Públicas de Educación Secundaria del distrito de Coata - Puno”
- b) “El rendimiento académico es el fruto del esfuerzo y la capacidad del estudiante, afectado por varios factores influyentes, ambientales, sociales, físicos, psicológicos”

El trabajo se considera importante porque demuestra en su hipótesis una relación muy fuerte entre el conocimiento adquirido por el estudiante y la actitud y experiencia de una docente, en un clima organizacional inestable. Considerando que, si para un estudiante los factores del entorno tienen un impacto estrictamente directo, para un docente también puede ser una causa de un mal hábito institucional.

Una evaluación al aprendizaje del alumno se puede llevar a realizar de diversas formas; evaluación de criterio, normativa, personalizada, sin embargo, eso no podrá ser una determinación estricta del conocimiento propiamente dicho, dando como apelativo a los estudiantes como personas poco inteligentes. El presente trabajo pretende mejorar el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, para la optimización del desempeño académico de docentes y estudiantes.

Se ha encontrado la tesis **“RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL RENDIMIENTO ESCOLAR DE LOS ALUMNOS DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO DE LA I.E.P. CRISTOPHER 2015”** en la biblioteca de la Universidad Nacional de San Agustín cuyo autor es Blanca Nieves Corimanya.

En el trabajo se han encontrado las siguientes conclusiones:

- a) “En los valores que nos da la correlación de Rho de Spearman se aprecia claramente que la correlación que existe entre la variable del desempeño docente y el rendimiento escolar, es moderada, puesto que el valor final obtenido de correlación es de 0.157 lo cual responde a nuestra hipótesis planteada para la presente investigación.”

- b) El perfil profesional de un docente, juega un rol base para una enseñanza productiva y certera, ser flexible en la metodología de estudio, ayuda a que cada estudiante desarrolle sus conocimientos y aptitudes de forma única.

El trabajo se considera importante porque muestra un valor significativo en la docencia, dándole un giro nuevo a la perspectiva de otros, hay de los ejercen la docencia como un placer vocacional, otros como una enseñanza y nada más. Por otro lado, comienza a tomar en cuenta el realizar una evaluación docente, como una rendición educativa, muestra de creatividad en la calidad del servicio brindado. Fomenta mucho la motivación al docente, principalmente para garantizar una educación competente para contribuir en la investigación. El presente trabajo pretende mejorar el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, para la optimización del desempeño académico de docentes y estudiantes.

Se ha encontrado la **TESIS “DESEMPEÑO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNSA 2015”** en la biblioteca de la Universidad Nacional de San Agustín cuyos autores son Victoria Alejandra Begazo Beltrán y Lizbeth Marilia Retamozo Beltrán.

En el trabajo se han encontrado las siguientes conclusiones:

- a) “La prueba estadística establece que existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico, por lo que se puede afirmar que mientras mayor sea el desempeño docente mayor será el rendimiento académico.”
- b) “El desempeño docente según la apreciación de los estudiantes es promedio. El desempeño docente por dimensiones correspondió a un nivel promedio según la apreciación de los estudiantes de

enfermería, tanto en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, ejecución de proceso enseñanza aprendizaje, evaluación del aprendizaje e identificación institucional.”

El trabajo se considera importante porque consideran a la enseñanza docente como un medio intercesor, entre el crecimiento profesional y los estudiantes en educación superior, tomando en cuenta que hay un interés nacional en tener una población profesional, y con una docencia guiada y estratégica se puede obtener confianza y estabilidad educacional.

Un buen docente no mide las capacidades, habilidades, por intereses propios, sino por el estudiante, es el quien en algún momento será el fruto de toda la formación recibida. El docente es una fuente vital en la educación, ya que son los que forman a cada de nuestros estudiantes. El presente trabajo pretende mejorar el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, para la optimización del desempeño académico de docentes y estudiantes.

Se ha encontrado la tesis **“DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE ESTUDIANTES EN LA ESCUELA CRUZ RAMÍREZ DE CRUZ DEL CANTÓN MACHALA PARROQUIA LA PROVIDENCIA PERIODO LECTIVO 2014”** en la biblioteca de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos cuyo autor es Carmen del Cisne Castro Gutiérrez.

En el trabajo se han encontrado las siguientes conclusiones:

- a) Los resultados obtenidos de esta tesis, dan por conclusión que existe una relación positiva entre el desempeño Docente y el Rendimiento Académico de la escuela “Cruz Ramírez de Cruz”.

- b) La investigación descriptiva-correlacional que resolvió con métodos cuantitativos, para obtener un estudio que contemple a los estudiantes de toda la institución.

El trabajo se considera importante porque han encontrado diversas dimensiones respecto al desempeño docente, y determinaron que ellas son un medio empático con sus alumnos, tales son dominio del área, aprendizaje-enseñanza, responsabilidad, relaciones interpersonales. Son estos aspectos de influencia que un docente puede transmitir de forma positiva y/o negativa. Demostrando con una evaluación que el rendimiento estudiantil tiene una fuerte relación con el desenvolvimiento docente. El presente trabajo pretende mejorar el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, para la optimización del desempeño académico de docentes y estudiantes.

Se ha encontrado la *tesis* **“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS TURÍSTICOS: CASO PTS PERÚ 2015”** en la biblioteca de la Pontificia Universidad Católica del Perú cuyo autor es Daniel Alfredo Montoya Meza.

En el trabajo se han encontrado las siguientes conclusiones:

- a) Se concluye, sobre la base de los hallazgos encontrados, la existencia de relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa PTS Perú. Este resultado prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y permite fortalecer los hallazgos de los estudios realizados sobre la temática. Asimismo, se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los colaboradores de la empresa.

- b) El análisis de la literatura referente al clima Organizacional permite concluir que es un elemento clave, dentro de los recursos humanos, para indagar en el acontecer organizacional sobre los sentimientos, reflexiones, percepciones y opiniones de los colaboradores, así como sobre los elementos formales e informales, tanto internos como externos de la organización y, con ello, lograr un cambio estratégico, armonizando los fines y metas organizacionales con los de los colaboradores.

El trabajo se considera importante porque el clima organizacional es un lugar donde existen factores del mismo entorno que son formados por los mismos que laboran dentro de la organización, por ello, el clima puede llegar a ser las emociones, captaciones, perspectivas que los empleados perciban de la empresa y/o institución, que más adelante será como su segundo hogar, esto porque pasan grandes horas en este ambiente.

Muchos autores mencionados en esta tesis citada, consideran al clima organizacional como “un conjunto de características que detallan la imagen que transmite la organización, podrán distinguirla por el comportamiento que emanan de los individuos”. El presente trabajo pretende mejorar el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, para la optimización del desempeño académico de docentes y estudiantes.

Se ha encontrado la tesis **“CLIMA, MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE DIFERENTES NIVELES JERÁRQUICOS”** en la biblioteca de la Universidad Católica del Perú cuyo autor es Natalia Francesca Castillo Dávila.

En el trabajo se han encontrado las siguientes conclusiones:

- a) El contexto empresarial investigado, la variable que evalúa la motivación intrínseca es aquella que, al ser comparada con las otras

variables del estudio, resulta ser la que mejor que predice la satisfacción.

- b) El clima organizacional, al tener sustento en elementos tales como calidad de la supervisión, condiciones laborales y comunicación, tiende a influir, en la motivación y satisfacción laboral de los empleados.

El trabajo se considera importante porque el funcionamiento y desempeño de los empleados dentro de su centro de trabajo, viene siendo una vinculación fuertemente relacional con el clima, el mismo que impacta directamente en la motivación laboral de la empresa y/o institución. La motivación es el impacto de la empresa con el empleado, atrayendo su confianza, compromiso laboral, sentimiento de identificación institucional, influyendo positivamente en el incremento de la producción. Contar con un ambiente que cuente con las condiciones básicas de trabajo, son parte de un factor laboral. El presente trabajo pretende mejorar el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, para la optimización del desempeño académico de docentes y estudiantes.

Se ha encontrado la tesis **“DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE ILO, 2016”** en la biblioteca de la Universidad Nacional de San Agustín cuyo autor es Jaime Oswaldo Roque Nina.

En el trabajo se han encontrado las siguientes conclusiones:

- a) Los docentes de la provincia de Ilo del nivel primario de las instituciones educativas en el año 2016 con respecto a su desempeño referido a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en función a los diferentes ítems que se han analizado a veces cumplen los siguientes criterios que se han

considerado lo que significa que su desempeño se encuentra en un promedio de regular hacia abajo por las características que presenta.

- b) El desempeño docente de los profesores de las instituciones educativas de primaria de la provincia de Ilo en el año 2016 referido a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente considerando los diferentes ítems se ha podido evidenciar que a veces los directivos y docentes no logran los criterios que esta dimensión exige lo que significa que su desempeño no demuestra eficiencia encontrándose como bajo según las características que presenta.

El trabajo se considera importante porque se han encontrado otras formas de valorar al docente, según nuestros países vecinos tales como: Ecuador, Chile, Colombia, México, Venezuela, vienen aplicando una evaluación anual para saber el rendimiento académico de los mismos docentes, en algunos casos las evaluaciones son realizadas por los grados de Maestro propiamente denominado por SUNEDU (en Perú), UNE (en Ecuador). La aplicación de la evaluación es por una exigencia profesional de actualización y mejorar el aprendizaje-enseñanza en los colegios. El presente trabajo pretende mejorar el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, para la optimización del desempeño académico de docentes y estudiantes.

Se ha encontrado la tesis **“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR VIRGEN DEL ROSARIO, AREQUIPA-2018”** en la biblioteca de la Universidad Católica Santa María cuyo autor es José Luis Arias Gonzáles.

En el trabajo se han encontrado las siguientes conclusiones:

- a) Con respecto al objetivo general, el clima organizacional influye de forma directa y significativa en el desempeño laboral, dado que, los resultados evidenciaron que, el clima organizacional negativo en los docentes de la institución genera un bajo nivel de desempeño laboral.
- b) La institución educativa Virgen del Rosario no otorga ningún estímulo o recompensa a los docentes, por lo que el clima organizacional se percibe como negativo en este indicador.

El trabajo se considera importante porque identifican a la organización por la conducta de los empleados, y esta es relacionada con el grado de satisfacción laboral, que es evaluada mediante su desempeño dentro de la organización, concluyendo en que hay una relación entre la motivación, desempeño laboral y el clima organizacional. Las perspectivas de las personas la conforman las áreas, la organización, la estructura, la cultura, el clima, los valores. Son los factores generales de la relación con el desempeño laboral. El presente trabajo pretende mejorar el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, para la optimización del desempeño académico de docentes y estudiantes.

Se ha encontrado la tesis **“RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD. SERVICIO DE PEDIATRÍA DEL HOSPITAL CARLOS ALBERTO SEGÚN ESCOBEDO, ES SALUD. AREQUIPA, 2017”** en la biblioteca de la Universidad Católica de Santa María cuyos autores son Lizbeth Gissely Ortega Cano y Vanessa Franco Gámez.

En el trabajo se han encontrado las siguientes conclusiones:

- a) Los factores de estructura organizacional, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración que corresponden al indicador de diseño organizacional, también fueron percibidos como

que deben mejorar, el factor de identidad fue considerado saludable, el factor de conflicto y cooperación y el de motivación fue percibido por mejorar.

- b) Existen relación indirecta y estadísticamente significativa del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud del servicio de pediatría del hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Es salud. Es decir, que el personal de salud considera que el clima organizacional debe mejorar, para tener un mejor ambiente laboral.

El trabajo se considera importante porque toman en cuenta al área de recursos humanos como influencia positiva y /o negativa en un clima organizacional de los trabajadores. La interacción puede ser cercanía o un distanciamiento entre la empresa y los colaboradores, la importancia de que el área mantenga una convicción favorable, será una estabilidad empresarial evitando la rotación de personal constante, por la insatisfacción del ambiente en cual desempeñan sus labores en condiciones realmente estresantes. Evitando así la problemática actual y brindar una alternativa de solución a la insatisfacción laboral en la atención pública. El presente trabajo pretende mejorar el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, para la optimización del desempeño académico de docentes y estudiantes.

Se ha encontrado la tesis **“EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL ACADÉMICO DE LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA ICA EN EL AÑO 2013-2015”** en la biblioteca de la Universidad José Carlos Mariátegui cuyo autor es Margarita Capcha Flores.

En el trabajo se han encontrado las siguientes conclusiones:

- a) Los factores de estructura organizacional, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración que corresponden al

indicador de diseño organizacional, también fueron percibidos como que deben mejorar, el factor de identidad fue considerado saludable, el factor de conflicto y cooperación y el de motivación fue percibido por mejorar.

- b) Existen relación indirecta y estadísticamente significativa del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud del servicio de pediatría del hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Es salud. Es decir, que el personal de salud considera que el clima organizacional debe mejorar, para tener un mejor ambiente laboral.

El trabajo se considera importante porque plantea mejorar la formación profesional universitaria, mediante el desempeño laboral que vienen trabajando los docentes universitarios. Abordar programas adecuados de educación superior, van mejorando la calidad universitaria, el liderazgo en un mundo ausente complica la ejecución de los trabajos propuestos. Sin ignorar la presencia de niveles jerárquicos a respetar por las habilidades y/o esfuerzos, méritos propios de estar a la vanguardia de brindar una educación actualizada, vital en un tiempo audaz. El presente trabajo pretende mejorar el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, para la optimización del desempeño académico de docentes y estudiantes.

## **2.2. Bases Teóricas.**

### **2.2.1. Clima organizacional nivel nacional.**

En la actualidad la definición de clima del organizacional es un motivo de críticas o comentarios múltiples de profesionales y demás doctrinas. Que realizan evaluaciones para poder determinar un concepto eficiente, conciso

sobre el clima organizacional, sin embargo, han determinado factores que son de gran importancia para determinar una conducta positiva o negativa, según los integrantes de toda la organización.

Para otros existen comportamientos intrínsecos de parte de los empleados de la organización que, según sus tipos de culturas y vida cotidiana, es que harán del clima de dicha organización, sea un ambiente social óptimo, un ambiente de trabajo confortable, o, todo lo contrario, creando una insatisfacción laboral.

En nuestro país existen muchas empresas que cuentan con climas laborales poco agradables, existe un órgano de control que es el MINISTERIO DE TRABAJO, sin embargo, no se observa con frecuencia que realicen inspecciones inopinadas a las empresas, para poder saber si cumplen con las condiciones básicas de trabajo. Solo así podrán preguntarse si realmente ¿las personas están seguras en su centro de trabajo?, muy por el contrario, cuando ocurren accidentes, dicen que es culpable el trabajador, solo realizan un despido intempestivo, dejando sin solvencia no a una persona, sino a toda una familia.

Si el ministerio peruano nos dice que la remuneración mínima vital es la cantidad mínima de efectivo que se le paga a un trabajador por su jornal completo de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Cumpliendo con esas indicaciones, ¿Por qué existen empresas que obligan, presionan y/o exigen en muchos casos la permanencia en su centro de labor por más de esas horas? Horas que no son reconocidas como horas extras que deberían ser pagadas, por ambición de la empresa es que ignora ese criterio de horas extras y las desconoce, claro esto ocurre más en el sector privado que publico, porque existe sindicatos que los respaldan. Ahora si bien es cierto algunas empresas privadas tiene sus sindicatos, pero les cuesta hacer valer sus derechos, porque incurren a huelgas, demandas, y demás

instancias a las cuales acuden para poder hacerse respetar como empleados.

Ahora nuestro país es un ambiente muy diverso, clandestino en aspectos quizás no muy relevantes en esta tesis, pero considerando solo una parte de ella en la ciudad de Ilo existen empresas que crean este ambiente hostil de trabajo, y se avalan con decir: “Debe haber una identidad institucional” claro es que un empleado al pasar más horas en su centro de trabajo ya lo consideran familia, pero la familia no te explota, no te pide rendir cuentas por tiempos que uno mismo decide dar por voluntad propia, por convicción y no ambición. Pero cuando la institución toma este apoyo como una obligación deja de ser un apoyo sino ya es una responsabilidad que solo empezó con la palabra apoyo.

Cuando una empresa es nueva se comprende diversos ajustes pro estar a inicios, considero una empresa como un hijo, que a medida de los años va creciendo y formando madurez en el mercado, si quiero que esta prospere sé que sola será difícil poder lograrlo, ya que una empresa micro, macro, o institución, es comprendida por muchos profesionales que juntos hacen una organización, por ello es que deseo mantener un ambiente agradable sobre todo estable para todos los integrantes.

En nuestra la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo está sujeta a una evaluación según el grado de satisfacción laboral que será la percepción de cada uno de los docentes, trabajadores, estudiantes, serán sus propios integrantes quienes le otorguen un porcentaje de aceptación, será un trabajo arduo, pero basándome en el valor de la justicia y veracidad que merece la presente investigación, es que se busca encontrar la realidad actual de esta casa de estudios, para determinar los factores que la afectan o benefician, según sean los resultados que encontremos al finalizar la investigación.

### 2.2.1.1. Definición del Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere a la apreciación y sensación que los trabajadores tienen respecto al ambiente de la institución donde laboren; que influye, a su vez, en el comportamiento de los empleados, siendo esta la razón de diferenciación de una institución y otra.

El desempeño laboral, el comportamiento y el avance productivo son los efectos que hacen de un clima organizacional estable y/o inestable. Teniendo la participación importante de cada perspectiva personal y aceptación según sea su entorno; sutil, apacible, moldeable a cada una de las diferencias personales, esas perfeccionan aceptan su satisfacción laboral.

Según la teoría de McGregor (1960) “Existen dos líneas relacionadas al trabajo una denominada teoría X y la teoría Y. Ambas son muy importantes para cualquier investigación y/o evaluación de la empresa.” *El lado humano de las organizaciones. Pág. 56.*

- Teoría X: La gran mayoría de trabajadores que tienen que laborar bajo presión y explotación solo con la única finalidad de completar los objetivos empresariales, sin tomar en cuenta los del empleado. Considerando la inseguridad y poca ambición que el empleado puede llegar a sentir en un ambiente hostil.
- Teoría Y: Los incentivos y motivaciones son la causa vital para obtener un adecuado clima laboral, el mismo que ayudara a con el cumplimiento de metas, objetivos organizacionales. Delegando responsabilidades por áreas sin ningún problema de aceptación, porque las condiciones básicas de trabajo se cumplen.

Según Rensis Likert “existen variables que identifican las características internas y externas de una organización, según el comportamiento administrativo. Las variables pueden ser causales, intermedias y finales.”

Según Herzberg “determina dos factores de higiene y los motivadores. El factor higiene son los casos fortuitos del empleado que necesitan supervisión constante para evitar las incomodidades de sueldo, incentivos, condiciones de calidad.” Los motivadores son acciones internas de superación proporcionando oportunidades de crecimiento laboral, ello lo tendrá que evaluar y gestionar el área de administración, tienen la responsabilidad total de enriquecer el aspecto laboral.

Una vez analizado cada concepto según cada autor, podemos concluir que el clima organizacional, es un grupo de comportamientos, percepciones, que el empleador y/o integrante de cualquier organización, podrá sentir al momento de ser parte de la misma, considerando que esta relación podría ser una correlación positiva o negativa.

#### **2.2.1.2. Diferencia del Clima y Cultura Organizacional**

La cultura organizacional según Idalberto Chiavenato, es tal cual figura de un iceberg, la cúspide de esta figura es el humano propiamente, y la parte final son los aspectos que emanan de la empresa.

También podemos afirmar que la cultura organizacional es parte de un modelamiento interno de la conducta humana, en tal sentido nuestro comportamiento viene siendo formado por la transmisión de elementos a disposición de los objetivos que identifican a una organización.

Según Robbins “los elementos que cambian y/o modifican la cultura organizacional son”:

- Esclavitud laboral.
- Desentendimiento del personal con el que labora.
- No existe ningún tipo de motivación.
- Existe una falta de convicción mutua.

Según Edgar Schein conceptualiza a la cultura organizacional bajo tres conocimientos claros y concisos; supuestos inconscientes, valores y principios, artefactos que identifican a una empresa.

La cultura organizacional muy aparte de incentivar también comprende el comportamiento de todos al interior de la organización, porque son ellos quienes harán de la cultura una rutina, una secuencia satisfactoria, para laborar a gusto en sus determinadas áreas de trabajo, cabe mencionar que los autores mencionados nos hablan de conceptos claves de entendimiento de cultura organizacional, pero algunos también nos muestran características, que son prueba de estudio para una organización, confiar la independencia a cada individuo, es una forma de quitarles el control en ellos, esperando obtener resultados favorables, y que ellos demuestren su identificación institucional, innovando en mejorar la calidad de servicio, tolerancia, responsabilidad, que poseen cada uno de los empleados. Una cultura sana y tranquila ayuda a destacar profesionalmente.

### **2.2.1.3. Tipos de Clima Organizacional**

Según Renis Likert, defiende la sensación de que “el ambiente laboral interviene en casi toda su estructura empresarial, tales como: reglas, normativas, incentivos, disposiciones, que afectan de manera positiva o negativa de la organización.”

Estableciendo así dos clases de clima organizacional, contando con sus subdivisiones, según se muestra a continuación:

a) Clima Autoritario (Explotador):

Los trabajadores deben laborar en un entorno de condena, aflicción, subordinación, siendo este un ambiente inestable en cuanto a la seguridad de desenvolvimiento, como un trabajador quisiera ser. Las decisiones son tomadas únicamente por las autoridades superiores, por la ausencia permanente de la confianza dentro de la organización.

Algunas características son:

- El direccionamiento de la empresa es únicamente llevado por las autoridades.
- Baja comunicación con los trabajadores.
- Los trabajadores son considerados esclavos, por ello su temor y/o estatus los reprimen.
- No se establece un sentimiento de responsabilidad.
- Disconformidad en su zona de trabajo de parte de los trabajadores de niveles inferiores.
- Carencia en labores compartidas por su grupo laboral del mismo nivel de trabajo.
- Decisiones muy poco motivantes, mostrando una organización informal, frente a sus colaboradores.

b) Clima Autoritario (Paternalista)

La dirección permite a ciertos niveles la participación en la toma de decisiones empresariales, bajo la siguiente temática, si resultas ser buena su aportación es compensada, de no serlo se somete a los

castigos correspondientes, es más denominado como patrón (empresa) y vasallo (empleado).

Los empleados sienten la necesidad de tolerar esta presión por las diferentes condiciones sociales en la que se encuentren.

Algunas características son:

- Condiciones Básicas, status, pavor.
- Insatisfacción laboral con la empresa.
- Baja interacción verbal.
- Prevalece el trabajo individual en la mayoría de ocasiones.

c) Clima Consultivo

Las organizaciones de este tipo mantienen una comunicación relativamente amena de forma vertical, para delimitar la responsabilidad de la toma de decisiones por las diferentes áreas específicas, creando un nivel de confianza y participación por la organización.

La organización crea metas alcanzables para sus empleados, motivándolos a tomar sus propias decisiones laborales.

d) Clima Participación en Grupo

Al hablar de confianza este tipo influye bastante en sus empleados de manera positiva, la delegación de decisiones no existe, por el contrario, hay un compromiso de empleado a empresa por la responsabilidad frente a los objetivos y/o metas institucionales, siendo este un arduo trabajo en equipo por las metas de la organización.

Algunas cualidades son:

- Confianza entre la empresa y el trabajador.
- Comunicación lateral.
- Trabajo en equipo
- Integración para la toma de decisiones.
- Métodos de motivación al trabajador.
- Sensatez en el cargo asignado.

#### **2.2.1.4. Atributos del Clima organizacional**

Físico. - Espacio, instalaciones, inmuebles, temperatura, tonalidad del ambiente.

Emocional. - Actitudes, aptitudes, expectativas, emoción, motivación, estilos, ambiciones.

Mental. - psicológicos, compañerismo, comunicación, interpretación, valores, pensamientos, anhelos.

(permanencia laboral, trabajo en equipo, comunicación, condiciones laborales, comunicación, motivaciones, lideres)

Podemos decir que, así como estos encontraremos más tipos de clima organizacional que comparten nuestra realidad institucional, según cada autor lo describa, sin embargo, todos comparten la misma idea, en cuanto a tipos positivos, que impactan de manera satisfactoria y continua con su fiel ambición de satisfacción económica y empresarial, como la contraparte que solo estará lleno de conflicto, injusticia, deshonestidad, falta de confianza, generando una gran carencia de fidelidad. Deteriorando por completo a una organización en partes irreparables.

#### **2.2.1.5. Dimensiones del Clima organizacional**

Existen modelamientos que ayudan a poder direccionar una empresa según su categoría o tamaño, para un buen funcionamiento y éxito profesional. Las organizaciones se rigen por un clima organizacional

saludable, y se encuentre en óptimas condiciones laborales que determinen un grado de satisfacción.

Siendo una de las cualidades susceptibles muy importante para la interacción de los miembros, y evaluación del diagnóstico institucional, es que se han delimitado en diversas dimensiones organizacionales.

Según Likert (2004) describe a ocho dimensiones como evaluación del clima organizacional:

- a) Los métodos de mando: Son líderes aquellos que cuentan con maneras útiles de influencia en sus colegas.
- b) Características de las fuerzas motivacionales: Las acciones de motivación que cumplen con las necesidades.
- c) Procesos de comunicación: Medios de comunicación que la organización aplica para el contacto con sus empleados.
- d) Influencia: Grado de interacción entre jefes y subordinados, confianza para determinar las metas en la organización.
- e) Toma de decisiones: Designación de cargos, asumiendo responsabilidad por los actos ejecutados.
- f) Características de planeación: Medidas correctivas que ejerce la organización para los objetivos y directrices.
- g) Procesos de control: Distribución de control y seguimiento a cada parte de la organización.
- h) Rendimiento y perfeccionamiento: Los resultados obtenidos en base los métodos aplicados.

Según Rodríguez (1999) explica las seis dimensiones investigadas por él y Litwin y Stringer:

- a) Jerarquía organizacional: Normas y Reglamentos internos de la organización que deben ser remitidas a todas sus partes dentro de la organización.
- b) Remuneraciones: Incentivo monetario a los trabajos diarios que se generen la necesidad de atención documentaria y/o decisión a tomar.

- c) Responsabilidad: Toma de decisión frente a una posición de confianza percibida por la organización.
- d) Riesgos: Situaciones complejas en las que debe haber presencia de uno que asuma los riesgos y responsabilidad.
- e) Apoyo: trabajo en equipo, interacción entre los integrantes de la organización.
- f) Conflicto: paciencia que un trabajador puede tener frente a una situación crítica.

Según Campbell (1996) contempla algunas dimensiones básicas y necesarias para un clima organizacional:

- a) Autonomía individual: Comprende el poder de decidir respecto a las actividades de la organización, según tu grado de autoridad.
- b) Estructura: Ejecutar los procedimientos del equipo de trabajo y compartir sus objetivos al resto de la empresa.
- c) Incentivos: Son los salarios propuestos según el nivel de cargo que han obtenido dentro de la organización.
- d) Consideración: Afecto que recibe el trabajador de parte de sus superiores.

Una vez realizado el estudio de cada una de las dimensiones ya mencionadas por los diferentes autores, llegamos a la conclusión, que las dimensiones podrán comprender las actitudes que una empresa toma para el direccionamiento de la misma, con el único fin de concretar las metas y objetivos organizacionales. Las dimensiones son como la clave de cualquier organización para el éxito, a corto o largo plazo, estas comienzan a reflejar sus efectos positivos o negativos.

#### **2.2.1.6. Manejo del Clima organizacional**

La medida exacta de un clima estable es casi perceptiva en primera instancia, sin embargo, no es una medida distorsionada de una empresa,

muy por el contrario, es la viva imagen que una empresa quisiera o no transmitir, muchos autores nos indican que deberían tomarlo como parte de una retroalimentación, que quiere decir. Mejorar el proceso ya existe, cambiar los objetivos de ser necesarios para la organización, implementar la infraestructura si nuestro personal lo requiere, entre otros aspectos importantes dentro de una organización.

Existen sugerencias que ayudan en la medición de una organización y su clima actual de trabajo: algunas de ellas son:

- Ascenso por destacar laboralmente.
- Incentivos económicos.
- Condiciones de calidad en zona de trabajo.
- Confianza entre los mismos empleados.
- Responsabilidad según el grado de supervisión.
- Actitudes de gerencia y compañía.

Hay procesos que fortalecen el manejo de una organización, como también las pueden matar y/o desaparecer del mercado, conocemos los objetivos humanos, conocemos los objetivos organizacionales, pero *LAS EMPRESA SOLO VEN SUS ASPECTOS MONETARIOS*, sin velar por las condiciones laborales de sus empleados, creando un grado de insatisfacción fatal, que a largo plazo genera desconfianza, decepción, desconocen su identidad, bajo en la producción, disconformidad laboral. Y entre otros sentimientos organizacionales que afectan gravemente la organización de cualquiera.

### **2.2.2 Desempeño académico**

Los estudiantes son un reflejo del nivel de enseñanza que los docentes ofrecen, los cuales son medidos por un ranking general como en cualquier institución superior. Determinando así el grado de aprendizaje que ha logrado el estudiante, este le permitirá continuar con sus estudios y tendrá

que repetir el semestre académico, existen solo dos semestres de aprendizaje durante el año universitario. Los docentes son los responsables de brindar una educación de calidad en la transmisión de sus conocimientos, experiencias, para noción del alumno, los docentes cuentan con capacitaciones para actualizar la información con respecto a su área de enseñanza.

Hay la probabilidad de realizar un análisis al estudiante para determinar las razones por las cuales no pudo lograr un buen aprendizaje, estas pudieron ser influidas por los diferentes factores: cultural, socioeconómicos, metodologías de estudio, social, que afecten directamente en su aprendizaje. La complejidad de la adaptación según el método de aprendizaje que opte el docente no siempre será la que el alumno ejecute.

Según un estudio hay índices de fiabilidad y razonamiento crítico para el rendimiento académico de los estudiantes, esto como parte de una investigación ámbito universitario, se deduce que los estudiantes también necesitan estar motivados, percibir aliento para obtener una calificación de acuerdo al aprendizaje obtenido. La psicología tiene una gran participación en el organismo, por ser una percepción propia según su nivel de aceptación en base a los conocimientos que su mente asume.

Debería de existir un área que realice practicas o actividades que motiven al personal, o evitar la burocracia organizacional, esto como una confrontación a posibles debilidades que radican dentro de la organización, cambiar una organización de estructura vertical a una horizontal no es imposible, si las grandes empresas ya comenzaron a realizar sus cambios y siguen de pie en el mercado porque una institución no podría hacerlo.

Todo cambio es bueno, pero se inicia con pruebas que vienen a ser pequeños pasos, para ver la reacción del todo los integrantes de la organización, eliminar la burocracia es con la finalidad de agilizar todo tipo

de trámite, esto recude el nivel de estrés en el personal, ayudando a los estudiantes a obtener respuestas más próximas, brindando soporte de confianza con los docentes, ante cualquier circunstancia absolver las dudas o resolver sus inquietudes.

Al solicitar un área o personal encargado de la motivación al personal no se concreta con la apertura de una oficina y que funcione por sí sola, están todos involucrados de manera directa o indirecta, las motivaciones también pueden ser incentivos monetarios, o días compensados (dependiendo el nivel de necesidad y trabajo realizado). Ejemplo: Plaza vea maneja alrededor de más de 50 trabajadores en la ciudad de Ilo, ellos laboran sus 48 horas semanales, sin embargo, tienen programado en su calendario los días de inventario, lo que significa que deben de inventariar todo producto que este en el área bajo su responsabilidad, y si esto genera horas extras, pues lo llegan hacer, porque la empresa de gran prestigio se comunica con sus empleados y les determina que pueden escoger algún día libre (son las horas extras realizadas), o si no cobrar el monto por las horas realizadas. Un claro ejemplo de identidad institucional, responsabilidad, y sobre todo empatía laboral. Muchas organizaciones aplican esta metodología, como también otras de motivación cenas, celebración de onomásticos, mejor empleado, mejor compañero, y muchas razones por las cuales un trabajador se puede sentir a gusto de laborar.

Si en nuestra institución existiera motivaciones , y menos restricciones, prohibiciones, injusticias, falta de comprensión, habría docentes mejor preparados dispuestos a enseñar de vocación, transmitir realmente sus experiencias y no ir a leer un libro y explicar el contenido, porque eso es solo una explicación propiamente dicha, ahí no hay una investigación realizada, son solo fotocopias humanas, hay mucho en cuanto a la tecnología, porque no implementar las aulas didácticas, porque no tener un sistema de registro de personal, que realmente funcione. Porque decir, soy

tu sombra cuando pueden decir que son una alianza estratégica para el desarrollo profesional de los estudiantes de esta casa de estudios.

Una manera eficaz de poder incrementar el aprendizaje universitario, sin embargo, existen otras fuentes de vida en el ámbito de la educación, las capacitaciones en el personal son la base de conocimiento y vitalidad en las aulas. Detalles que terminan creando armonía en su clima organizacional.

### **2.2.2.1 Definición del Desempeño Académico**

El desempeño académico es la consecuencia de los diversos esfuerzos realizados por el estudiante en muestra de sus logros obtenidos, en otros ámbitos viene a ser la medida de aprendizaje del alumno. Siendo una relación de causa y efecto en base al desenvolvimiento de cada estudiante durante su etapa de rendimiento-aprendizaje.

Según Pizarro (1985) la cual refiere al rendimiento académico como una medida de las capacidades respondientes o indicativos que manifiestan en forma estimativa, lo que un individuo ha aprendido. (citar)

Se puede obtener un resultado de todas las evaluaciones realizadas a los estudiantes para determinar su calificación semestral, si este es positivo es bueno para el alumno y para la institución, sin embargo, si es desaprobatario ¿qué acciones puede tomar la institución o el alumno para remedar dichas evaluaciones? Surgen varias teorías del desempeño académico dentro y fuera del país, en su mayoría afirman ser el resultado de sus rendimientos, sin embargo, hay universidades que han logrado reducir ese porcentaje negativo, de formas menos lucrativas y más formativas, algunas que siempre se ha dicho en cualquier empresa grande o pequeña es que siempre “el cliente es primero”, esto deberíamos asociarlo a “los alumnos son primero”.

Esta teoría no es aplicada en su totalidad, en vista que, viendo la población universitaria, desconforme con la educación que perciben o el tiempo que toma los diferentes tramites académicos, generan desagrado, falta de confianza para la universidad.

Sin mencionar el a brumamiento que tiene el personal contratado, surgen presiones por los estudiantes para con sus in inquietudes, surgen problemas personales, surgen un conflicto en su zona de labor, como un empleado podría estar a gusto si a donde se dirige solo encuentra problemas.

Somos personas que estamos propensos a tener estrés, pero el índice de permisos por enfermedad ha incrementado, hoy en día la causa principal es estrés que un empleado tiene en su jornal de trabajo.

Si aún pensamos que estas acciones no se afectan nuestra conducta, estado de niño, y por consiguiente el desempeño académico, estamos tomando una idea equivocada del trato al personal, muchos por los años de experiencia solo se toman su tiempo de forma paciente, sin embargo, la institución no espera, comenzando a remitir, informes, memorándum, correos, mensajes de texto, llamadas telefónicas, buscando medio de comunicación para obtener una respuesta a lo solicitado por la empresa.

Actualmente surge una nueva teoría que dice: “la satisfacción del empleado, será la satisfacción de un cliente”, esto debido que, al realizar un análisis y proyecto de prueba, donde comparan una empresa y/o institución donde sus empleados, cuentan con una afinidad institucional positiva, muestran un mejor desempeño laboral, y esto lo refleja en la atención al cliente, al salir del ambiente en el cual fueron resueltos todos sus conflictos, dudas, inquietudes, o necesidades. Sabemos que un cliente

puede ser vocero y traer muchos más clientes a nuestra empresa e incrementar la producción y trabajo.

Si ponemos este ejemplo en la Universidad, deberíamos cambiar los malos hábitos de control excesivo, burocracia, un tarjetero que se malogra constantemente, bajo interés por la motivación, personal descontento, piden identidad cuando la universidad solo busca su beneficio, a costa del sudor de los empleados, y sin reconocimiento posterior, Sin embargo, abundar en las deficiencias de la Universidad, es la finalidad de realizar los cambios competentes para un mejor trabajo docente, y personal administrativo.

Esto con el afán de incrementar el desempeño académico de los alumnos, mejorando el interés de los docentes, la calidad del dictado de clases, incentivando a la búsqueda de información.

Las capacidades de los alumnos no pueden ser limitadas por unos números plasmados en una hoja de papel, sin embargo, son los números que deciden si el alumno continúa o se queda de semestre. Lo que la presente hipótesis busca es afirmar o negar la relación que existe entre el clima laboral del docente y el desempeño académico del alumno, si este es fuerte o hay una influencia negativa.

#### **2.2.2.2 Tipos de Desempeño Académico**

En cuanto a los tipos de desempeño académico podemos encontrar 4 diferentes rendimientos educativos, que van a manifestarse según el alumno y el entorno en el cual se encuentre.

- a) Desempeño Social. – Forma parte de la geografía en donde radique según la población universitaria, debe existir una influencia de la

comunidad hacia los interesados, para ser una fuente de ejemplo o interés de continuar en el rubro académico.

- b) Desempeño psicológico. – Se aplica en el crecimiento de vida profesional, familiar, social, problemas personales que se llevan a suscitar en un futuro. La evaluación del alumno es más certera, y se considera la conducta del alumno con sus docentes, con su vida cotidiana, con los demás y consigo mismo.
- c) Desempeño general. – Aparece en el centro de aprendizaje donde se desarrollan los planes de estudios, cultura de vida, personalidades del alumno. Todos ellos se manifiestan de forma directa.
- d) Desempeño autónomo. – El desempeño individual es básicamente la búsqueda de información, que incrementan sus conocimientos, habilidades, destrezas, metas futuras, actitudes, hábitos, convirtiéndose en un alumno intelectual independiente.

### **2.2.2.3. Factores del Desempeño Académico**

Coexistimos en una realidad donde la falta de conocimiento respecto al entorno donde habitamos es casi desconocida para muchos de nosotros, cae bien entender que los factores a mencionar son parte de nuestro día a día en el trabajo, en la escuela, en sus familias, solo que la rutina hace estos se desvanezcan en el tiempo y espacio que habitamos.

A continuación, según una investigación realizada no hace mucho, es que encontramos los siguientes factores del desempeño académico:

- a) **Ámbito personal:** El ser humano actúa según su ambiente de desenvolvimiento, este no es constante ni rutinario, muy por el

contrario, está expuesto a varios cambios situacionales, creando dificultad de poder resolverlos o asimilarlos en el peor escenario.

- b) Situación emocional: Son espectros que crea uno al estar ilusionado o encontrarse es esa nube flotante que llama totalmente su atención en cualquier emoción que se encuentre nuestro organismo. Uno puede estar motivado, pero su estado físico y mental están volando por otros ámbitos, será menos la atención que la persona brinde.
- c) Buen desempeño docente: No se refiere a cumplir con las responsabilidades, sino a ejercer una labor vocacional, son ellos quienes aprenden y se guían de nuestros conocimientos y experiencias. Interactuar con el auditorio no es solo realizar preguntas y respuestas, es conocer el espacio donde uno desarrolla y transmite parte de su sabiduría, la motivación estudiantil debe estar ligada a la motivación del docente.
- d) Complicación en las asignaturas: Las metodologías de estudio no es una regla estricta que esté en vigor para todas las clases e instituciones ni mucho menos para los centros de trabajo, por tanto, uno como docente debe estar preparado para cualquier tipo de metodología de estudio. Ejemplo: un aula de 20 alumnos está comprendida por 5 alumnos de percepción auditiva, lo que quiere decir que todo lo que el docente diga será mejor captado por ellos, sean audios o exposiciones, existe una percepción lectora, donde entenderán mejor con textos o libros que ellos lean, y así seguirá habiendo alumnos con distinto aprendizaje, sin embargo, las preguntas son una ayuda para ellos de forma general.

- e) **Dirección de la educación:** En pleno XXI los ritmos educacionales han cambiado en gran significancia para los centros educativos, por ende, los docentes refuerzan su tipo de enseñanza para contemplar la relación de docente – alumno con la finalidad de compartir las ideas y conocimientos.
  
- f) **Costumbre:** Son los hábitos de uno va desarrollando a lo largo de sus vidas, cualquier acción y/o tarea que uno ejerza de pequeño lo mantendrá hasta su vida adulto, comienzan con pequeñas responsabilidades, según la edad, se les va designando una tarea que ellos serán capaces de realizarla sin dificultad. Los valores, son una muestra de su crianza y la asimilan con la educación que completan en la escuela.

### **2.3. Marco Conceptual.**

- **Motivación.** – La causa de hacer algo, incentivo intrínseco o extrínseco para una persona.
- **Rendimiento Académico.** – Beneficio o provecho del esmero ejecutado en un determinado periodo.
- **Ponderación.** – Técnicamente hablando, el peso que es otorgado a un determinado documento evaluativo.

**Influencia.** - Posibilidad de ejercer el control por encima de una persona o varias.

## **Capítulo III**

### **3. Método**

#### **3.1. Tipo de Investigación.**

Es una investigación de tipo básica.

#### **3.2. Diseño de Investigación.**

Se aplicará un diseño descriptivo, explicativo y transversal.

#### **3.3. Población y muestra.**

La población está constituida por 16 funcionarios 110 docentes y por 2700 Alumnos matriculados en las diferentes escuelas profesionales de la universidad José Carlos Mariátegui Filial – Ilo, en el año 2019.

Para la muestra se considera a todos los funcionarios y en el caso de docentes y alumnos se aplicará la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q n}{e^2 (N-1) + 1.962 (0.5) (0.5)}$$

**N** = Población

**e** = Error (6%) /100=0.06

**Z** = Confianza (95%) se busca en las tablas estadísticas.

**p** = Proporción de características de interés.

**q** = 1-p = 0.5

**Para Docentes:**

**N** = 110

**e** = 0.06

**Z** = 1.96

**p** = 0.5

**q** = 0.5

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 110}{0.06^2 (N-1) + 1.962 (0.5) * (0.5)} \quad \mathbf{n = 78}$$

**Para Alumnos:**

**N** = 2700

**e** = 0.06

**Z** = 1.96

**p** = 0.5

**q** = 0.5

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 2700}{0.06^2 (N-1) + 1.962 (0.5) * (0.5)} \quad \mathbf{n = 243}$$

Para la recolección de datos se aplicará el muestreo aleatorio simple de acuerdo a la cantidad de docentes y alumnos por cada escuela profesional.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.4.1. Técnicas**

Se utilizará la técnica de la encuesta para identificar y luego explicar las características del clima organizacional y del desempeño académico que presentan los estudiantes en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Se aplicará un cuestionario a los funcionarios, docentes y alumnos.

#### **3.4.3. Descripción del Instrumento**

Es una escala de 15 Ítems para recoger información que permita establecer características del clima organizacional que se da en la universidad y el desempeño académico que presentan los estudiantes de las diferentes escuelas profesionales en la filial Ilo. Para la elaboración de la escala se ha tomado en cuenta los indicadores identificados.

### CUADRO DE VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

INDICADORES	N° ITEMS	N°	PUNTAJE
Clima Organizacional en la Universidad	2	1;2	10
Clima Organizacional de Docente - Docente.	4	3;4;5;6	20
Clima Organizacional de Docente - Alumno.	2	7;8	10
Clima Organizacional de Alumno - Alumno.	2	9;10	10
Clima Organizacional en la Universidad - Comunidad	2	11;12	10
	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>60</b>

Fuente: Escala para evaluar el clima organizacional (Elaboración Personal).

Estimado señor (a) funcionario (a), docente y alumno (a):

Se les agradecerá responder con sinceridad los 12 enunciados del cuestionario que a continuación se le alcanza y que nos permitirá conocer las características del clima organizacional que se desarrolla en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo. Luego de leerlos determinadamente marque con una (X) la respuesta correspondiente. Sus respuestas serán de mucha importancia para un trabajo de investigación. La encuesta es anónima.

INDICADOR	N°	ENUNCIADO	VALORACIÓN				
			Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Clima Organizacional en la Universidad.	1	¿La Universidad asegura un adecuado Clima Organizacional a la comunidad universitaria?					
	2	¿En la filial Ilo se brinda un buen servicio pedagógico y tecnológico para garantizar un adecuado desempeño académico?					
Clima Organizacional de Docente - Docente.	3	¿Los docentes se reúnen en jornadas pedagógicas, periódicamente, para discutir los planes de estudio?					
	4	¿Los docentes reciben cursos de complementación pedagógica para mejorar la práctica pedagógica?					
	5	¿Los docentes elaboran los sílabos con la participación de					

		estudiantes y padres de familia?					
	6	¿Los docentes de cada escuela profesional, se reúnen en círculos de capacitación y debate para mejorar la formación profesional de los estudiantes?					
Clima Organizacional de Docente - Alumno.	7	¿La relación docente - estudiante, durante el proceso de formación profesional se da en un clima positivo y con una cultura fuerte?					
	8	¿Los docentes se preocupan por el desempeño académico de los estudiantes, con acciones pedagógicas permanentes, para una positiva formación profesional?					
Clima Organizacional de Alumno - Alumno.	9	¿Los alumnos forman círculos de estudio y debaten sus propuestas con respeto y aceptan las conclusiones con responsabilidad?					

	10	¿Los alumnos se preocupan y se apoyan generando condiciones adecuadas para el estudio, propiciando la solidaridad y el interés colectivo?					
Clima Organizacional en la Universidad - Comunidad	11	¿Los directivos, docentes y estudiantes resuelven, con trabajo colaborativo, los problemas de la realidad social y natural?					
	12	¿la universidad promueve capacitaciones para optimizar la calidad de vida de la población?					

Estimado alumno (a):

Se les agradecerá responder con sinceridad los 3 enunciados del cuestionario que a continuación se le alcanza y que nos permitirá conocer las características del desempeño académico como producto del proceso de formación profesional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo. Luego de leerlos determinadamente marque con una (X) la respuesta

### CUADRO DE VARIABLE DESEMPEÑO ACADÉMICO

INDICADORES	N° ITEMS	N°	PUNTAJE
Calidad de la educación superior.	2	1;2	10
Procesos pedagógicos en la institución.	1	3	5
	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>15</b>

Fuente: Escala para evaluar el clima organizacional (Elaboración Personal).  
correspondiente. Sus respuestas serán de mucha importancia para un  
trabajo de investigación.

La encuesta es anónima.

INDICADOR	N°	ENUNCIADO	VALORACIÓN				
			Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Calidad de la educación superior.	1	¿Considera que el clima organizacional influye en el					

		desempeño académico?					
	2	¿La universidad asegura un clima organizacional capaz de garantizar la calidad de la educación superior?					
Procesos pedagógicos en la institución.	3	¿Las actitudes del docente tienen relación directa con el desempeño académico de los estudiantes?					

#### **3.4.4. Estrategia de recolección de datos.**

##### **3.4.4.1. Validación de instrumentos.**

Para validar los instrumentos se considerará la fórmula de kuder – Richarson.

$$R = \frac{K}{k-1} - \frac{(1-m(k-m))}{Ks^2}$$

Donde:

R = Coeficiente de confiabilidad.

K = Puntaje máximo de prueba.

M = Media.

S = Descripción estándar de las puntuaciones del test.

### 3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

#### 3.5.1. Criterios para el manejo de datos

a) Codificación y manejo de datos.

La información acopiada será codificada y procesada utilizando el software Excel, para la construcción de las tablas estadísticas de referencia y los gráficos necesarios.

b) Agrupación de datos.

Los datos de las variables de estudio se agruparán teniendo en cuenta una escala que considera las siguientes categorías:

#### MATRIZ DE CATEGORÍA Y VALORES EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO

Categoría	Valores
Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

---

Fuente: Matriz de Categoría y Valores en el Desempeño Académico  
(Elaboración Personal).

**MATRIZ DE CATEGORÍA Y VALORES DE LOS INSTRUMENTOS DE  
INVESTIGACIÓN**

<b>Instrumento</b>	<b>Categorías</b>	<b>Escala de valores absolutos</b>
Escala para medir el nivel de desempeño académico.	Alto	13;15
	Medio	8;12
	Bajo	3;7

Fuente: Matriz de Categoría y valores de los Instrumentos de Investigación.  
(Elaboración Propia).

a) Presentación de datos.

La presentación de los datos se hará en cuadros y tablas estadísticas y su representación gráfica para la investigación de los resultados se utilizará la prueba de chi cuadrado de Pearsons.

b) Prueba de hipótesis.

Se empleará el test de chi cuadrado.

**Capítulo IV**

## **4. Presentación y Análisis de los Resultados**

### **4.1. Presentación de Resultados por Variables**

#### **4.1.1. Descripción del trabajo de campo**

Una vez aprobado el proyecto, se procedieron a ejecutar las siguientes acciones:

##### **4.1.1.1. Acciones de Coordinación**

Se coordinó de manera personal con los funcionarios, docentes, estudiantes de las diferentes carreras profesionales, dentro de la casa de Estudios “Universidad José Carlos Mariátegui”, para obtener la información requerida, contando así con el apoyo del personal educativo.

Asimismo, se explicó la metodología del instrumento preparado para el funcionario, docente y alumnado, lo que permitió la aplicación adecuado al cuestionario del presente proyecto.

##### **4.1.1.2. Acciones de Aplicación**

La aplicación del instrumento preparado a los funcionarios, docentes y alumnado, de la casa de Estudios “Universidad José Carlos Mariátegui” se llevó a cabo en el mes de Octubre (II Semestre del año 2019), luego se continuó con la tabulación.

No se encontró restricción alguna durante de la aplicación de las encuestas en los involucrados.

Contamos que los resultados obtenidos sean de vitalidad para mayor enfoque en la importancia de la relación entre los miembros de la organización del presente proyecto.

#### 4.1.2. Diseño de Presentación de los Resultados

La información se presentará en el siguiente orden:

- Información sobre el adecuado Clima Organizacional de los funcionarios con los Docentes y Alumnos, en el II semestre académico del año 2019.
- Información sobre el grado de satisfacción de los Docentes en su ámbito laboral, en el II semestre Académico del año 2019.
- Información sobre la relación del Clima Organizacional y el desempeño Académico, en el II semestre Académico del año 2019.

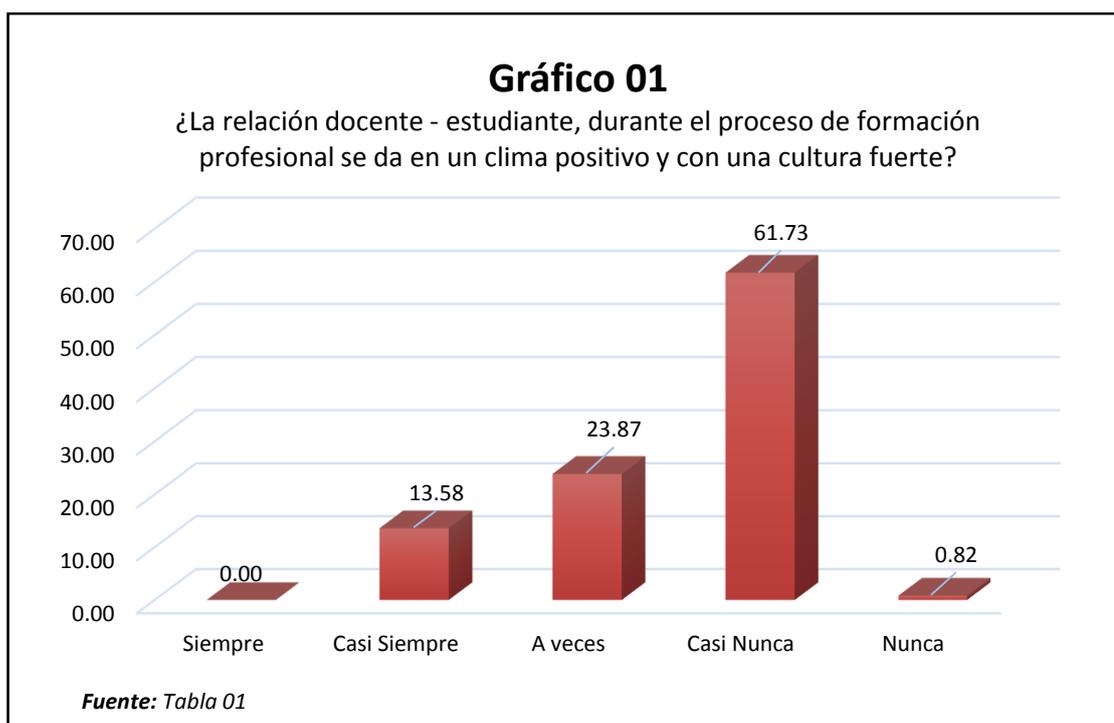
**TABLA 01**

¿La relación docente - estudiante, durante el proceso de formación profesional se da en un clima positivo y con una cultura fuerte?

	<b>i</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre		0	0.00
Casi Siempre		33	13.58
A veces		58	23.87
Casi Nunca		150	61.73

Nunca	2	0.82
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui



**COMENTARIO:**

En la tabla 01 y gráfico 01, se muestran los resultados del indicador de la Relación docente - estudiante, existente el proceso de formación profesional se da en un clima positivo, correspondiente a la variable "Clima organizacional", donde se observa que, el 0% de los estudiantes tienen una perspectiva positiva (siempre) en la relación de docente-estudiante en su ámbito de estudio, el 14% de los estudiantes tienen una relación casi siempre entre docente-estudiante, el 24% de estudiantes tienen la percepción de Clima organizacional de a veces en la relación docente-estudiante, el 62% de los estudiantes considera la relación docente-estudiante casi nunca, el 0.8 % de los estudiantes tiene una percepción de relación- estudiante nunca.

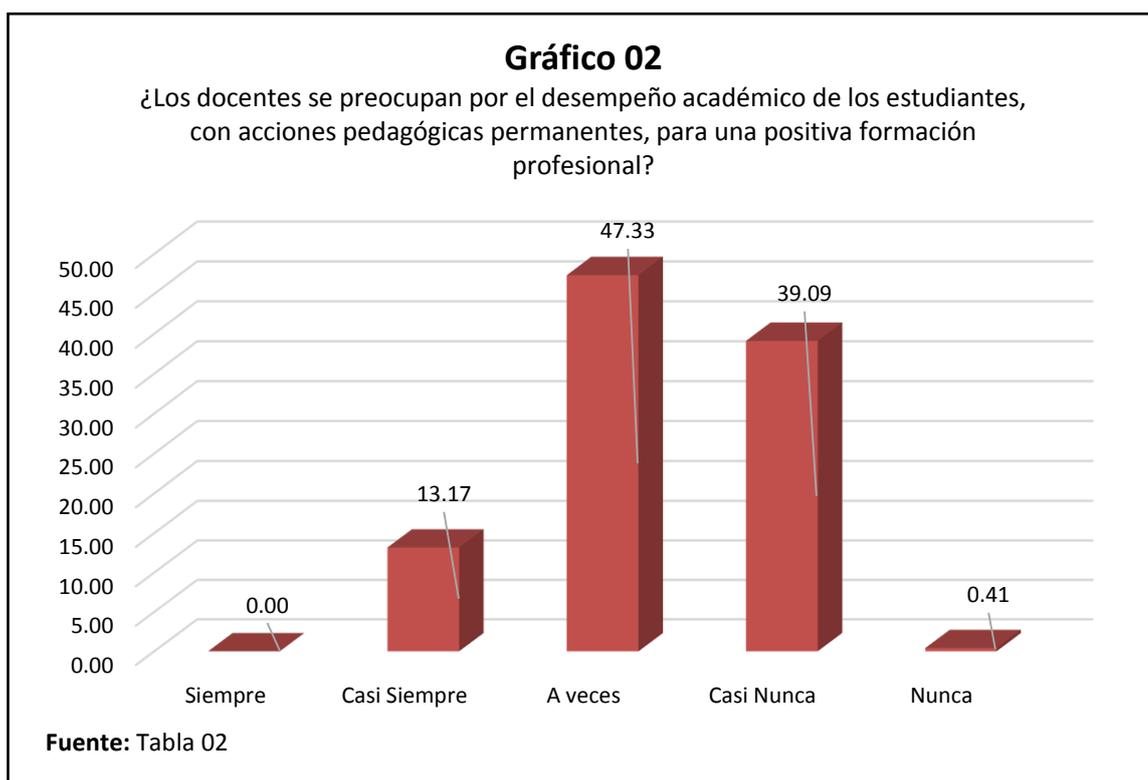
Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los estudiantes de las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, mantienen una relación ambigua "Casi Nunca" entre el docente-alumno.

**TABLA 02**

¿Los docentes se preocupan por el desempeño académico de los estudiantes, con acciones pedagógicas permanentes, para una positiva formación profesional?

	<b>i</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre		0	0.00
Casi Siempre		32	13.17
A veces		115	47.33
Casi Nunca		95	39.09
Nunca		1	0.41
<b>TOTAL</b>		<b>243</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui



**COMENTARIO:**

En la tabla 02 y gráfico 02, se muestran los resultados del indicador de la preocupación de los docentes por el desempeño académico de los estudiantes, correspondiente a la variable “Clima organizacional”, donde se observa que, el 0% de los estudiantes tienen una perspectiva positiva (siempre) en la relación a la preocupación del docente en el desempeño académico, el 13% de los estudiantes tienen una relación casi siempre en la preocupación del docente en el desempeño académico, el 47% de los estudiantes tienen la percepción de a veces en la preocupación del docente en el desempeño académico, el 39% de los estudiantes considera la preocupación del docente en el desempeño académico casi nunca, el 0.4 % de los estudiantes sienten que la preocupación del docente en el desempeño académico es nunca.

Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los estudiantes de las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, consideran que solo “A veces” los docentes muestran la preocupación por su desempeño académico.

**TABLA 03**

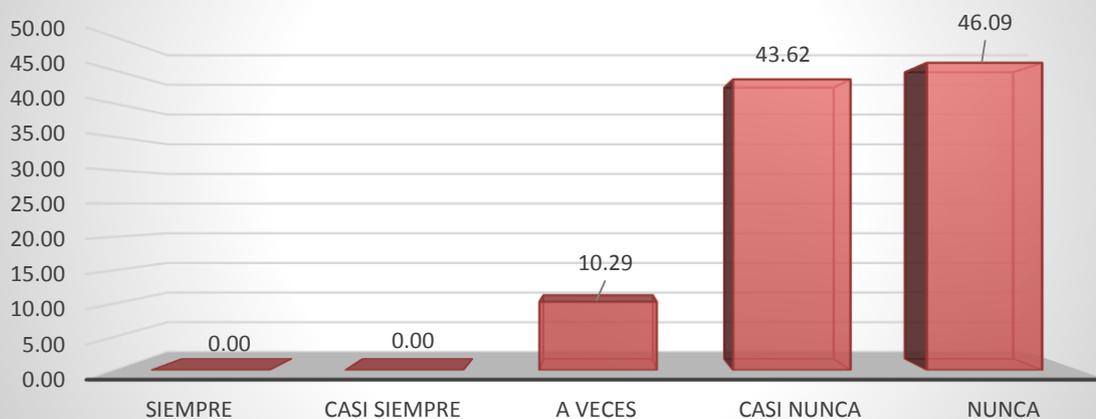
¿Los alumnos forman círculos de estudio y debaten sus propuestas con respeto y aceptan las conclusiones con responsabilidad?

	<b>i</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre		0	0.00
Casi Siempre		0	0.00
A veces		25	10.29
Casi Nunca		106	43.62
Nunca		112	46.09
<b>TOTAL</b>		<b>243</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui

**Gráfico 03**

¿Los alumnos forman círculos de estudio y debaten sus propuestas con respeto y aceptan las conclusiones con responsabilidad?



**Fuente:** Tabla 03

**COMENTARIO:**

En la tabla 03 y gráfico 03, se muestran los resultados del indicador de las formas de estudio y la aceptación de las diferentes propuestas, correspondiente a la variable "Clima organizacional", donde se observa que, el 10% de estudiantes tienen la percepción de a veces en relación al trabajo grupal, aceptación y respeto a las diferentes propuestas, el 44% de los estudiantes considera que casi nunca, y el 46% de los estudiantes considera que "nunca", hay una aceptación y respeto a las diferentes propuestas en los trabajos de grupo, y nadie ha respondido que es nunca.

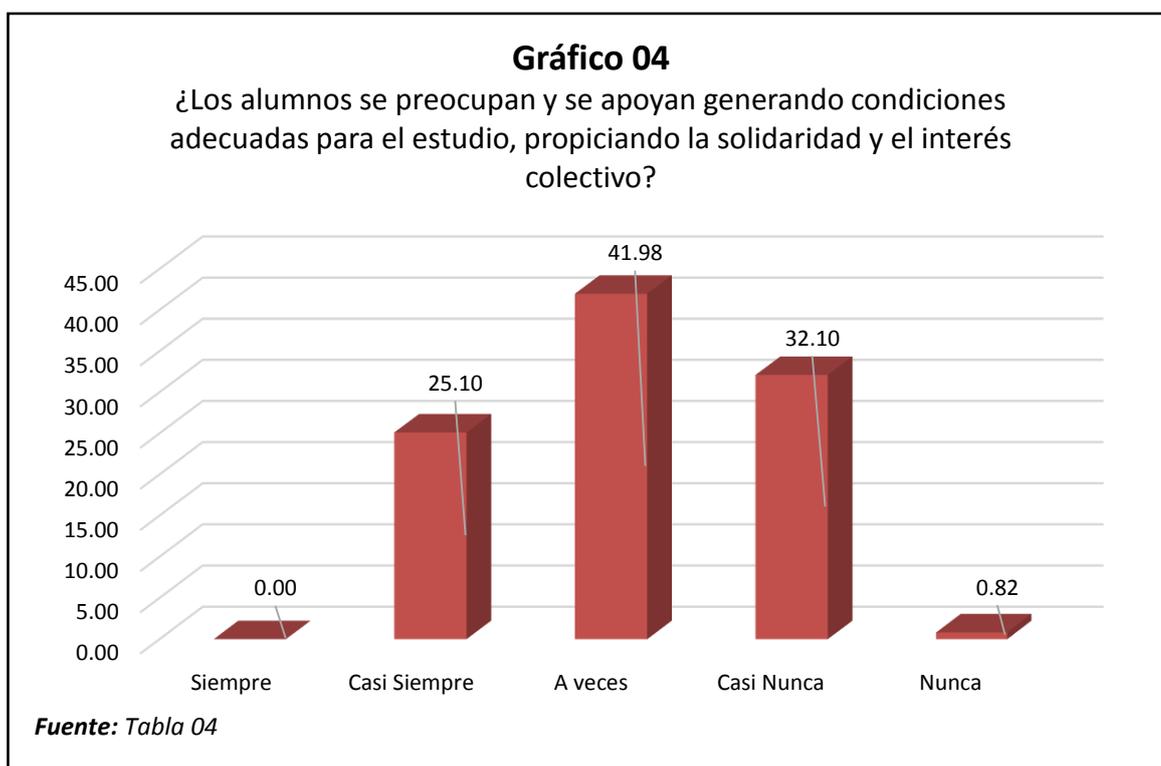
Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los estudiantes de las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, consideran que solo "Nunca" hay la aceptación de las diferentes propuestas, al momento de formar círculos de estudio.

**TABLA 04**

¿Los alumnos se preocupan y se apoyan generando condiciones adecuadas para el estudio, propiciando la solidaridad y el interés colectivo?

	<b>i</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre		0	0.00
Casi Siempre		61	25.10
A veces		102	41.98
Casi Nunca		78	32.10
Nunca		2	0.82
<b>TOTAL</b>		<b>243</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui



**COMENTARIO:**

En la tabla 04 y gráfico 04, se muestran los resultados del indicador donde los alumnos se preocupan y se apoyan generando condiciones adecuadas para el estudio, propiciando la solidaridad y el interés colectivo, correspondiente a la variable "Clima organizacional", donde se observa que, el 25% de los estudiantes tienen casi siempre una relación en cuanto a las condiciones adecuadas para el estudio, el 42% de estudiantes tienen la percepción de a veces en relación a las condiciones adecuadas para el estudio, el 32% de los estudiantes considera que casi nunca hay una relación a las condiciones adecuadas para el estudio, y el 0.8% de los estudiantes considera que nunca ha existido una relación en cuanto a las condiciones adecuadas para el estudio.

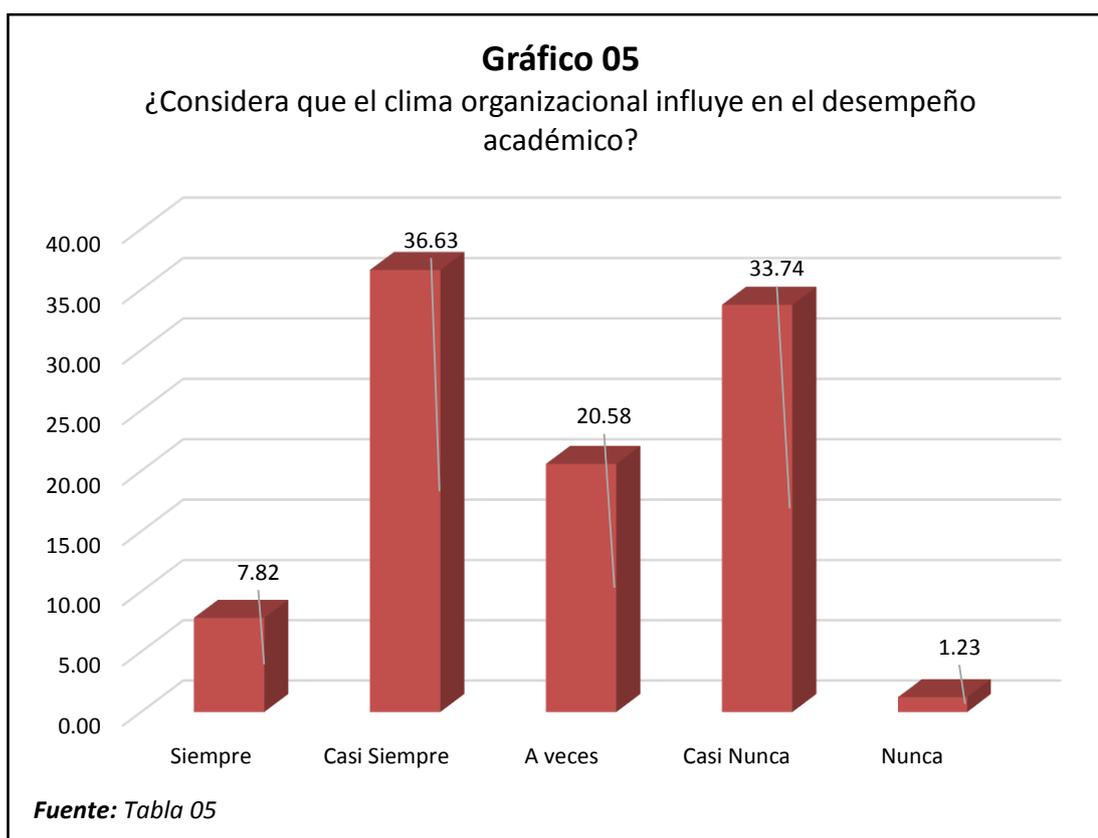
Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los estudiantes de las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, consideran que solo "A veces" hay la preocupación y apoyo universitario para las buenas condiciones de estudio.

TABLA 05

¿Considera que el clima organizacional influye en el desempeño académico?

	i	f	%
Siempre		19	7.82
Casi Siempre		89	36.63
A veces		50	20.58
Casi Nunca		82	33.74
Nunca		3	1.23
<b>TOTAL</b>		<b>243</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui



**COMENTARIO:**

En la tabla 05 y gráfico 05, se muestran los resultados del indicador que considera al clima organizacional y si influencia en el desempeño académico, correspondiente a la variable “Clima organizacional”, donde se observa que, el 8% de los estudiantes consideran que “siempre” ha existido una influencia de parte del clima organizacional en el desempeño académico, el 37% de los estudiantes creen que casi siempre ha existido una influencia de parte del clima organizacional en el desempeño académico, el 21% de estudiantes tienen la percepción de a veces en la existencia de una influencia de parte del clima organizacional en el desempeño académico, el 34% de los estudiantes considera que casi nunca ha existido una influencia de parte del clima organizacional en el desempeño académico, y el 1% de los estudiantes considera que nunca ha existido una influencia de parte del clima organizacional en el desempeño académico

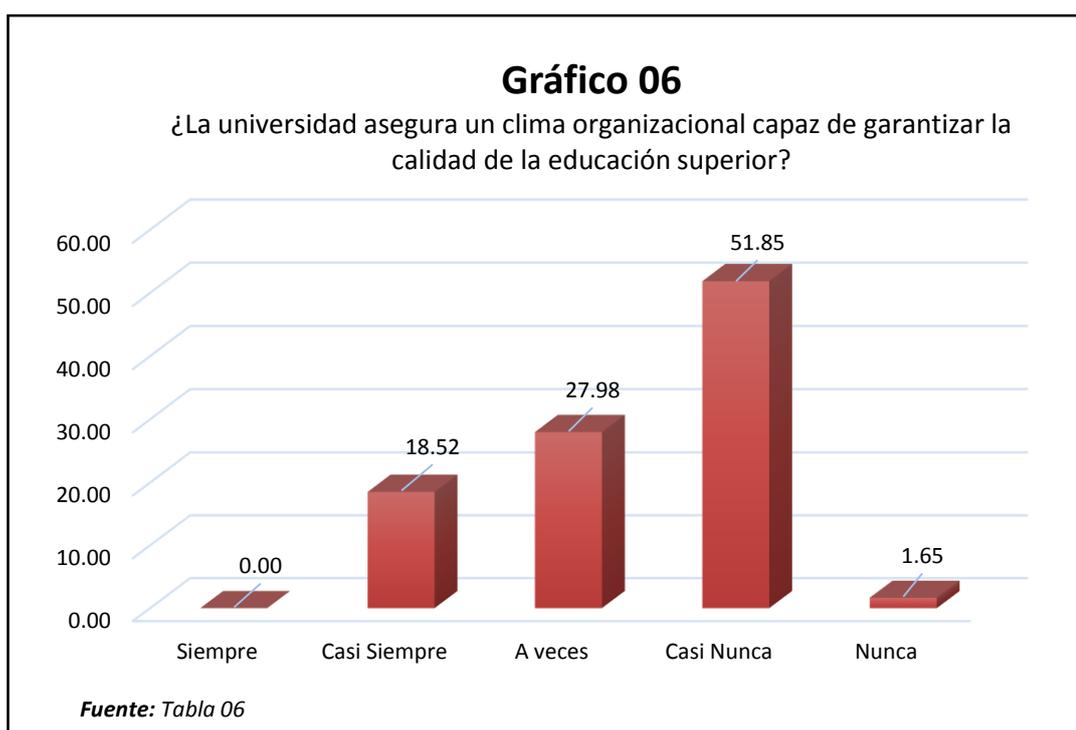
Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los estudiantes de las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, consideran que “casi siempre” ha existido una influencia de parte del clima organizacional en el desempeño académico de los estudiantes.

TABLA 06

¿La universidad asegura un clima organizacional capaz de garantizar la calidad de la educación superior?

	i	f	%
Siempre		0	0.00
Casi Siempre		45	18.52
A veces		68	27.98
Casi Nunca		126	51.85
Nunca		4	1.65
<b>TOTAL</b>		<b>243</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui



**COMENTARIO:**

En la tabla 06 y gráfico 06, se muestran los resultados del indicador donde la universidad asegura un clima organizacional capaz de garantizar la calidad de la educación superior, correspondiente a la variable “Clima organizacional”, donde se observa que, el 19% de los estudiantes creen que la universidad casi siempre ha sido capaz de garantizar la calidad de la educación superior, el 28% de estudiantes tienen la percepción de a veces la universidad ha sido capaz de garantizar la calidad de la educación superior, el 52% de los estudiantes considera que la universidad casi nunca ha sido capaz de garantizar la calidad de la educación superior, y el 2% de los estudiantes considera que la universidad nunca ha sido capaz de garantizar la calidad de la educación superior

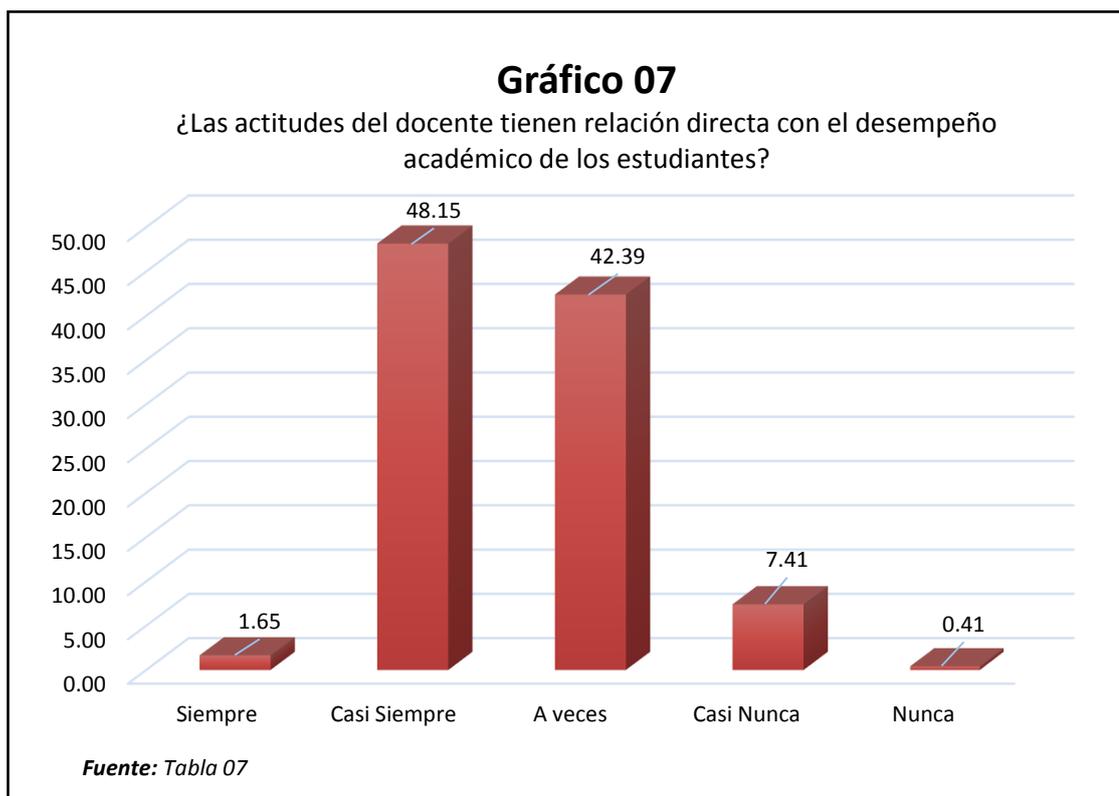
Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los estudiantes de las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, consideran que la universidad “casi nunca” ha sido autosuficiente de asegurar un clima organizacional para de garantizar la calidad de la educación superior.

TABLA 07

¿Las actitudes del docente tienen relación directa con el desempeño académico de los estudiantes?

	<b>i</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre		4	1.65
Casi Siempre		117	48.15
A veces		103	42.39
Casi Nunca		18	7.41
Nunca		1	0.41
<b>TOTAL</b>		<b>243</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui



**COMENTARIO:**

En la tabla 07 y gráfico 07, se muestran los resultados del indicador de las actitudes del docente tienen relación directa con el desempeño académico de los estudiantes, correspondiente a la variable “Clima organizacional”, donde se observa que, el 1.6% de los estudiantes consideran que las actitudes del docente “siempre” han tenido una relación directa con su desempeño académico, el 48% de los estudiantes consideran que las actitudes del docente “casi siempre” han tenido una relación directa con su desempeño académico, el 42% de los estudiantes consideran que las actitudes del docente “a veces” han tenido una relación directa con su desempeño académico, el 7% de los estudiantes consideran que las actitudes del docente “casi nunca” han tenido una relación directa con su desempeño académico, y el 0.4% de los estudiantes consideran que las actitudes del docente “nunca” han tenido una relación directa con su desempeño académico.

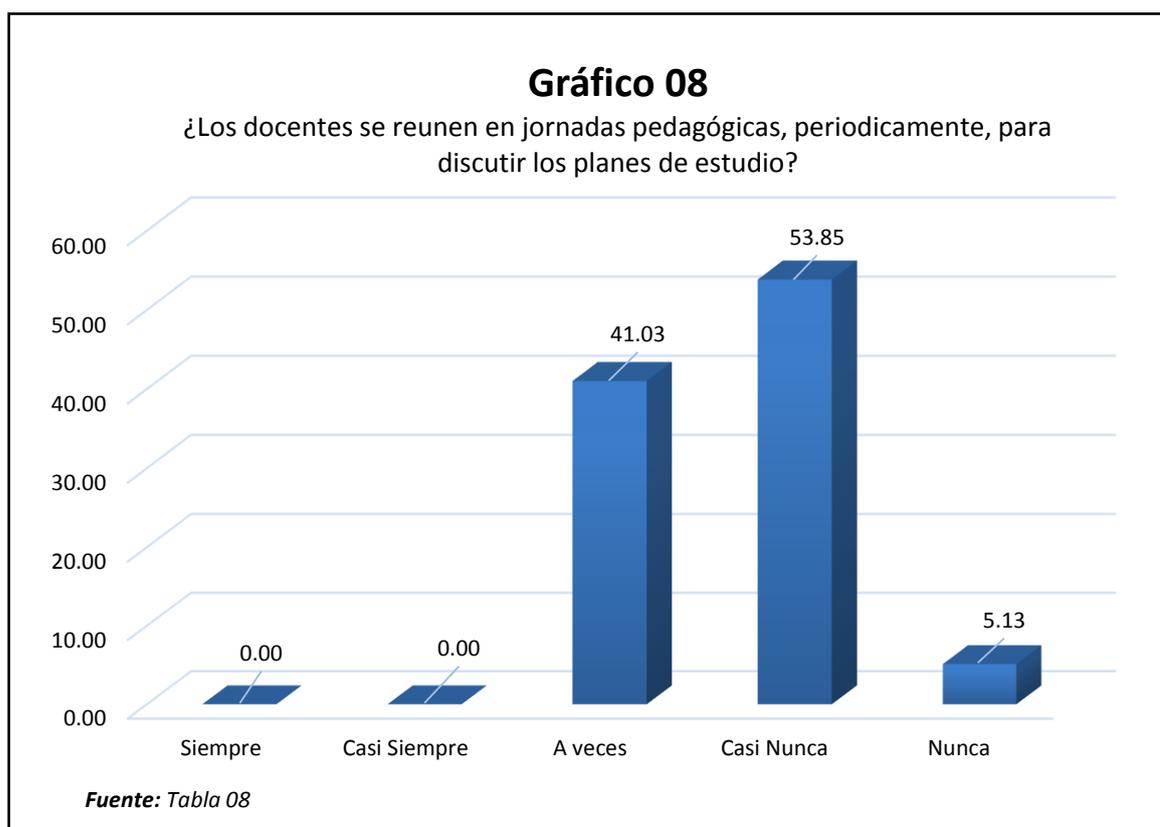
Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los estudiantes de las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, consideran que las actitudes del docente “Casi siempre” han sido relevantes para su aprendizaje y/o desempeño académico.

**TABLA 08**

¿Los docentes se reúnen en jornadas pedagógicas, periódicamente, para discutir los planes de estudio?

	<b>i</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre		0	0.00
Casi Siempre		0	0.00
A veces		32	41.03
Casi Nunca		42	53.85
Nunca		4	5.13
<b>TOTAL</b>		<b>78</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui



**COMENTARIO:**

En la tabla 08 y gráfico 08, se muestran los resultados del indicador donde los docentes se reúnen en jornadas pedagógicas, periódicamente, para discutir los planes de estudio, correspondiente a la variable "Clima organizacional", donde se observa que, nadie ha respondido que "siempre", nadie ha respondido "casi siempre", el 41% de los docentes afirman que solo "a veces" se reúnen para discutir los planes de estudio, el 53% de los docentes afirman que "casi nunca" se reúnen para discutir los planes de estudio, el 05% de los docentes afirman que "nunca" se reúnen para discutir los planes de estudio.

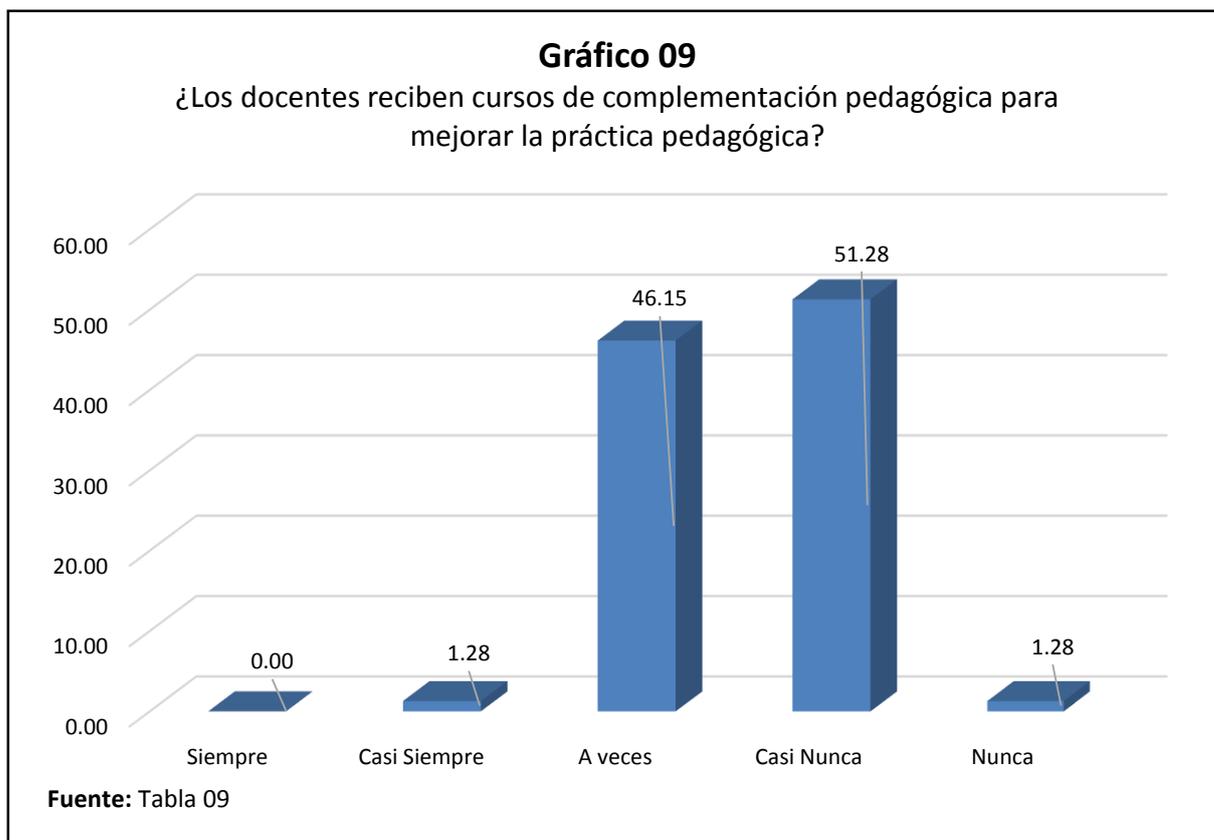
Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los docentes de las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, coinciden que "casi nunca" se reúnen para tratar los planes de estudio.

TABLA 09

¿Los docentes reciben cursos de complementación pedagógica para mejorar la práctica pedagógica?

	<b>i</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre		0	0.00
Casi Siempre		1	1.28
A veces		36	46.15
Casi Nunca		40	51.28
Nunca		1	1.28
<b>TOTAL</b>		<b>78</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui



**COMENTARIO:**

En la tabla 09 y gráfico 09, se muestran los resultados del indicador donde los docentes reciben cursos de complementación pedagógica para mejorar la práctica pedagógica, correspondiente a la variable "Clima organizacional", donde se observa que, nadie ha respondido que "siempre", el 1% de los docentes afirma que "casi siempre" han recibido cursos de complementación pedagógica, el 46% de los docentes afirma que "a veces" han recibido cursos de complementación pedagógica, el 51% de los docentes afirma que "casi nunca" han recibido cursos de complementación pedagógica, el 01% de los docentes afirma que "casi siempre" han recibido cursos de complementación pedagógica.

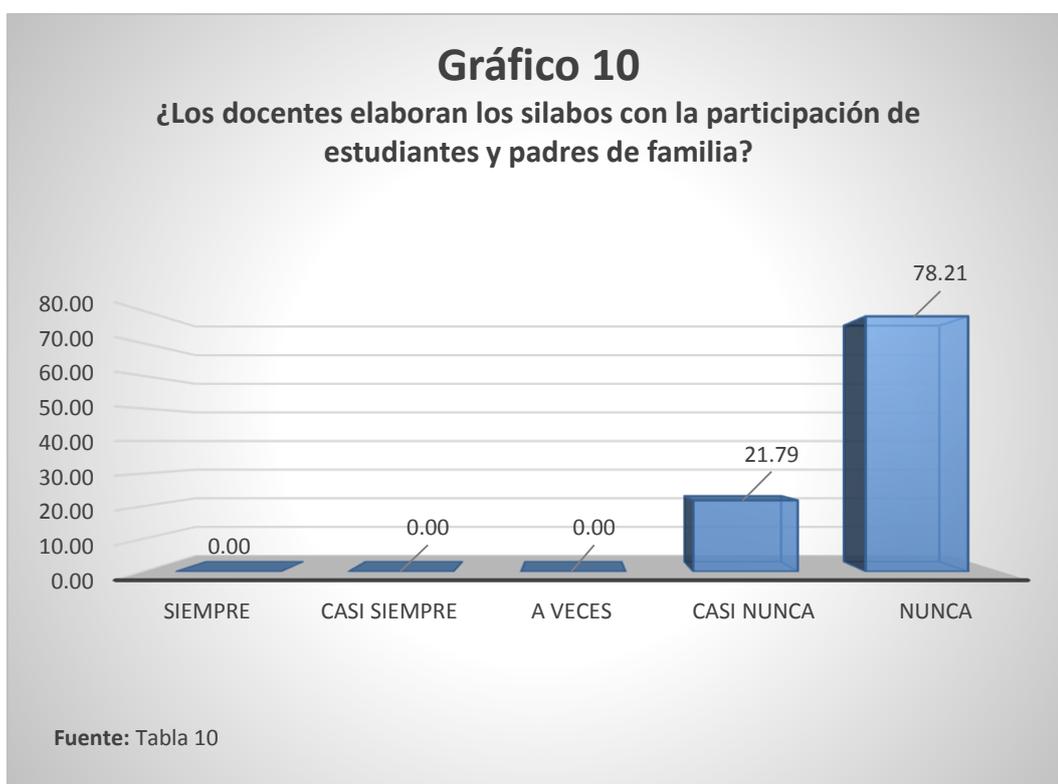
Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los docentes de las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, coinciden que "casi nunca" han recibido cursos de complementación pedagógica.

TABLA 10

¿Los docentes elaboran los sílabos con la participación de estudiantes y padres de familia?

	<b>i</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre		0	0.00
Casi Siempre		0	0.00
A veces		0	0.00
Casi Nunca		17	21.79
Nunca		61	78.21
<b>TOTAL</b>		<b>78</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los Docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui



**COMENTARIO:**

En la tabla 10 y gráfico 10, se muestran los resultados del indicador donde los docentes elaboran los sílabos con la participación de estudiantes y padres de familia, correspondiente a la variable “Clima organizacional”, donde se observa que, nadie ha respondido que “siempre”, “casi siempre”, ni “a veces”, solo el 21% de los docentes afirma que “casi nunca” han elaborado los sílabos con la participación de los estudiantes y padres de familia, el 78% de los docentes afirma que “nunca” se han elaborado los sílabos con la participación de los estudiantes y padres de familia.

Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los docentes de las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, afirman que “nunca” se ha contado con la participación de los estudiantes y padres de familia en la elaboración de los sílabos.

TABLA 11

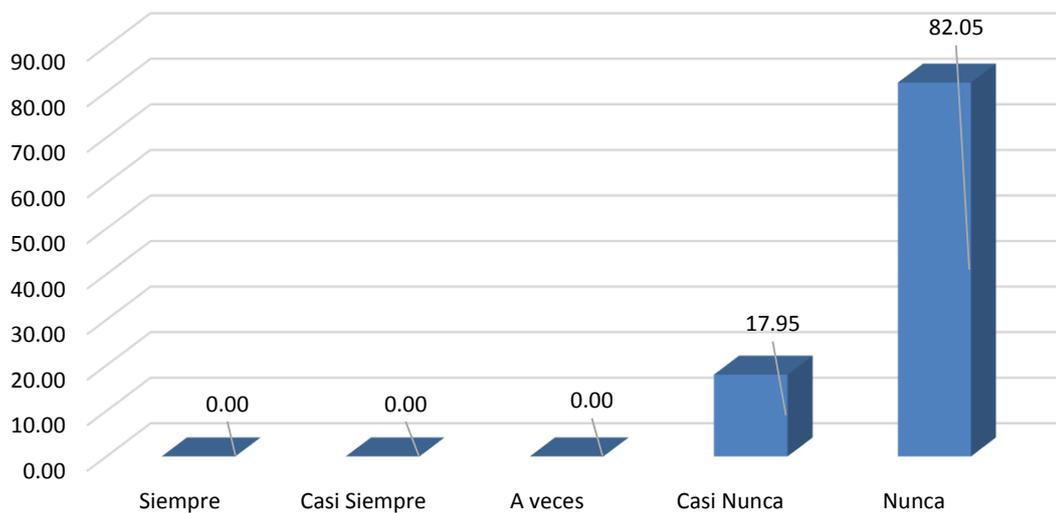
¿Los docentes de cada escuela profesional, se reúnen en círculos de capacitación y debate para mejorar la formación profesional de los estudiantes?

i	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi Nunca	14	17.95
Nunca	64	82.05
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Cuestionario Aplicado a los Docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui

Gráfico 11

¿Los docentes de cada escuela profesional, se reúnen en círculos de capacitación y debate para mejorar la formación profesional de los estudiantes?



*Fuente:* Tabla 11

**COMENTARIO:**

En la tabla 11 y gráfico 11, se muestran los resultados del indicador donde los docentes de cada escuela profesional, se reúnen en círculos de capacitación y debate para mejorar la formación profesional de los estudiantes, correspondiente a la variable "Clima organizacional", donde se observa que, nadie ha respondido que "siempre", "casi siempre", ni "a veces", solo el 17% de los docentes afirma que "casi nunca" se han efectuado reuniones de debate en cuanto a la formación profesional de los estudiantes, el 82% de los docentes afirma que "nunca" se han efectuado reuniones de debate en cuanto a la formación profesional de los estudiantes.

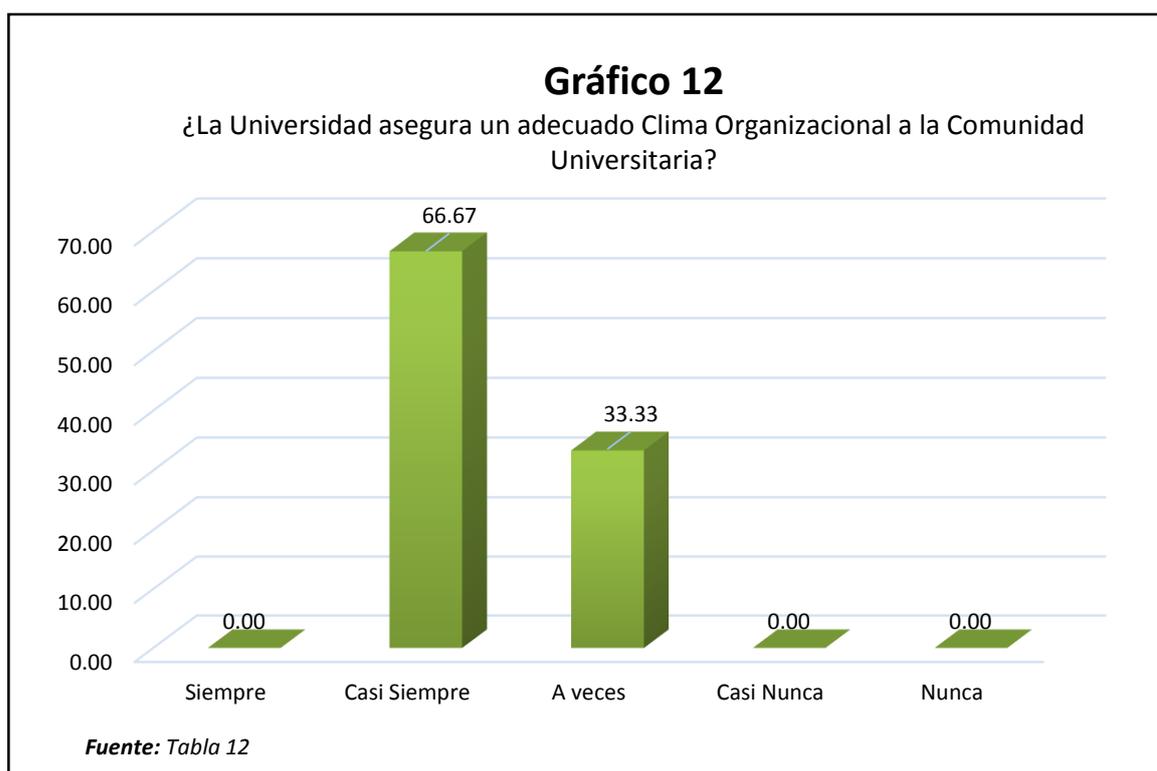
Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los docentes de las diferentes carreras profesionales de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, afirman que "nunca" se han efectuado reuniones de debate en cuanto a la formación profesional de los estudiantes.

**TABLA 12**

¿La Universidad asegura un adecuado Clima Organizacional a la Comunidad Universitaria?

	<b>i</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre		0	0.00
Casi Siempre		2	66.67
A veces		1	33.33
Casi Nunca		0	0.00
Nunca		0	0.00
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los funcionarios de la Universidad José Carlos Mariátegui



**COMENTARIO:**

En la tabla 12 y gráfico 12, se muestran los resultados del indicador donde la Universidad asegura un adecuado Clima Organizacional a la Comunidad Universitaria, correspondiente a la variable "Clima organizacional", donde se observa que, nadie ha respondido que "siempre", el 66% de los funcionarios afirma que "casi siempre" se ha asegurado un adecuado clima laboral en la comunidad universitaria, el 33% de los funcionarios afirma que "a veces" se ha asegurado un adecuado clima laboral en la comunidad universitaria, nadie ha respondido "casi nunca" ni "nunca".

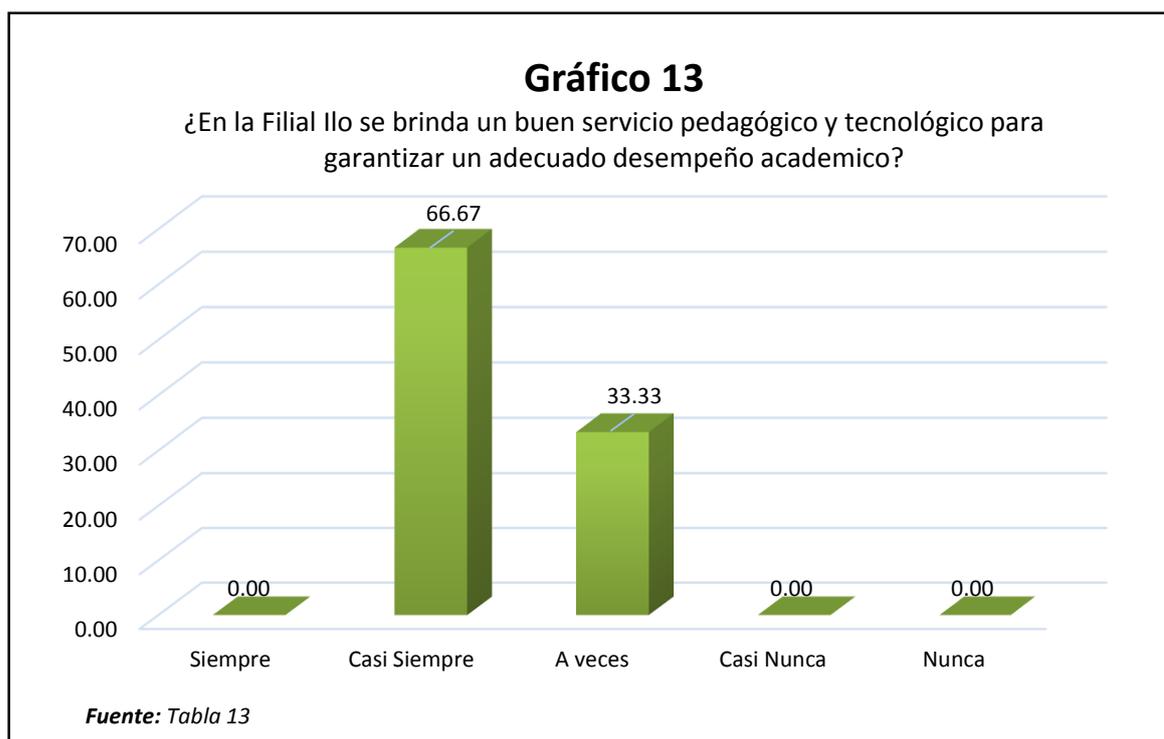
Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los funcionarios de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, afirman que "casi siempre" se ha asegurado un adecuado clima laboral en la comunidad universitaria.

TABLA 13

¿En la Filial Ilo se brinda un buen servicio pedagógico y tecnológico para garantizar un adecuado desempeño académico?

	<b>i</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre		0	0.00
Casi Siempre		2	66.67
A veces		1	33.33
Casi Nunca		0	0.00
Nunca		0	0.00
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los funcionarios de la Universidad José Carlos Mariátegui



**COMENTARIO:**

En la tabla 13 y gráfico 13, se muestran los resultados del indicador donde la Filial Ilo se brinda un buen servicio pedagógico y tecnológico para garantizar un adecuado desempeño académico, correspondiente a la variable “Desempeño Académico”, donde se observa que, nadie ha respondido que “siempre”, el 67% de los funcionarios afirma que “casi siempre” se ha brindado un buen servicio pedagógico y tecnológico, el 33% de los funcionarios afirma que “a veces” se ha se ha brindado un buen servicio pedagógico y tecnológico, nadie ha respondido “casi nunca” ni “nunca”.

Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los funcionarios de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, afirman que “casi siempre” se ha se ha brindado un buen servicio pedagógico y tecnológico.

**TABLA 14**

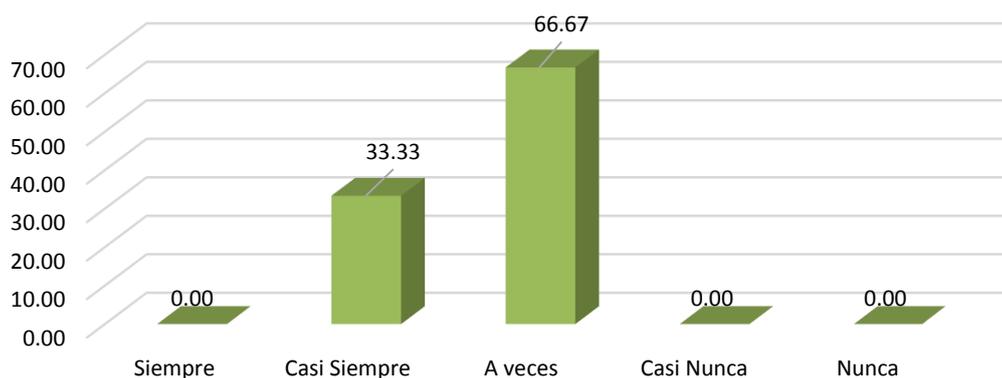
¿Los directivos, docentes y estudiantes resuelven, con trabajo colaboratorio, los problemas de la realidad social y natural?

i	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	1	33.33
A veces	2	66.67
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario Aplicado a los funcionarios de la Universidad José Carlos Mariátegui

**Gráfico 14**

¿Los directivos, docentes y estudiantes resuelven, con trabajo colaboratorio, los problemas de la realidad social y natural?



**Fuente:** Tabla 14

**COMENTARIO:**

En la tabla 14 y gráfico 14, se muestran los resultados del indicador donde los directivos, docentes y estudiantes resuelven, con trabajo colaborativo, los problemas de la realidad social y natural, correspondiente a la variable “Desempeño Académico”, donde se observa que, nadie ha respondido que “siempre”, el 33% de los funcionarios afirma que “casi siempre” se ha resuelto problemas de realidad social y natural entre los funcionarios, docentes y alumnos, el 67% de los funcionarios afirma que “a veces” se han resuelto problemas de realidad social y natural entre los funcionarios, docentes y alumnos, nadie ha respondido “casi nunca” ni “nunca”.

Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los funcionarios de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, afirman que “a veces” se ha resuelto problemas de realidad social y natural entre los funcionarios, docentes y alumnos.

**TABLA 15**

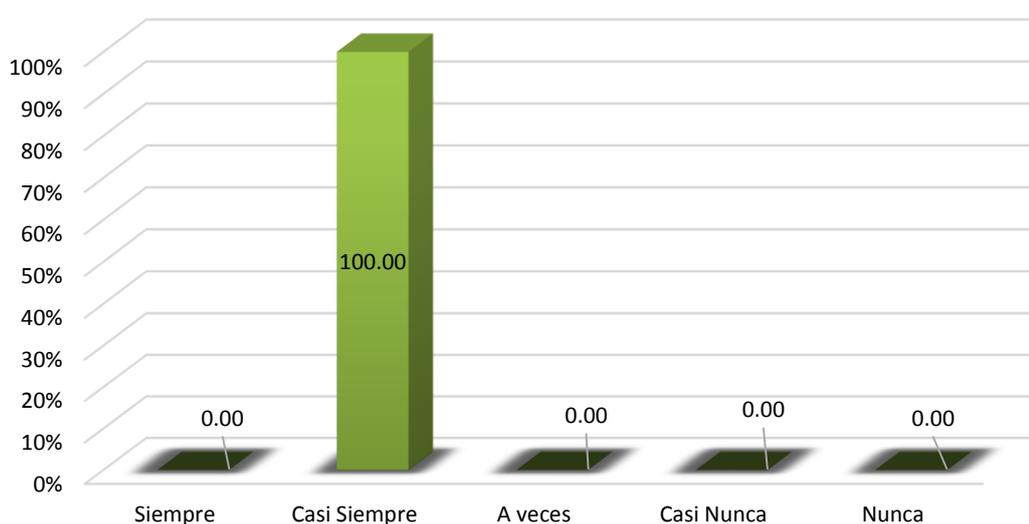
¿La Universidad promueve capacitaciones para optimizar la calidad de vida de la Población?

<b>i</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	3	100.00
A veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Cuestionario Aplicado a los funcionarios de la Universidad José Carlos Mariátegui

**Gráfico 15**

¿La Universidad promueve capacitaciones para optimizar la calidad de vida de la Población?



*Fuente:* Tabla 15

**COMENTARIO:**

En la tabla 15 y gráfico 15, se muestran los resultados del indicador donde la Universidad promueve capacitaciones para optimizar la calidad de vida de la Población, correspondiente a la variable “Desempeño Académico”, donde se observa que, nadie ha respondido que “siempre”, el 100% de los funcionarios afirma que “casi siempre” se han promovido las capacitaciones para optimizar la calidad de vida, nadie ha respondido “a veces”, “casi nunca” y “nunca”.

Por la información presentada se puede señalar que la gran mayoría de los funcionarios de la Universidad José Carlos Mariátegui-Filial Ilo, afirman que “casi siempre” se han promovido las capacitaciones para optimizar la calidad de vida.

## 4.2. Constatación de Hipótesis.

Conforme a la relación que se plantea entre el clima organizacional y el desempeño académico, de la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, año 2019, se aplicó el software estadístico SPSS 22 y el test Chi Cuadrado.

Formulamos las hipótesis estadísticas:

H1: Si existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño académico en la Universidad José Carlos Mariátegui - Filial Ilo, Año 2019.

H0: No existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño académico en la Universidad José Carlos Mariátegui - Filial Ilo, Año 2019.

Aplicando el instrumento de investigación y el Chi Cuadrado, se obtuvieron los siguientes resultados:

Significación asintótica: 0,002.

Así se rechaza la H0 y se acepta la Ha, estableciéndose la existencia de una relación directa y significativa. Tomando en cuenta que el Autor William Ouchi menciona en su libro Teoría Z, lo siguiente: *“Propone la integración de la vida laboral y personal del ser humano, que procura la humanización de las condiciones de trabajo aumentando así la autoestima de los trabajadores”* y *“La cultura Z es una cultura empresarial con ambiente laboral integral que favorece la autosuperación”*.

Contingencia Aplicación del instrumento de investigación \* Calidad en la educación.

**Tabla cruzada Clima Organizacional\*Desempeño Académico**

			Desempeño Académico			Total
			CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	
Clima Organizacional	CASI	Recuento	23	53	13	89
		Recuento esperado	12,8	58,6	17,6	89,0
		% del total	9,5%	21,8%	5,3%	36,6%
	A VECES	Recuento	11	104	33	148
		Recuento esperado	21,3	97,4	29,2	148,0
		% del total	4,5%	42,8%	13,6%	60,9%
	CASI SIEMPRE	Recuento	1	3	2	6
		Recuento esperado	,9	4,0	1,2	6,0
		% del total	0,4%	1,2%	0,8%	2,5%
	Total	Recuento	35	160	48	243
		Recuento esperado	35,0	160,0	48,0	243,0
		% del total	14,4%	65,8%	19,8%	100,0%

**Fuente:** Cuadro de resultados de acuerdo a instrumento evaluador. Programa SPSS 22.

Prueba de Chi-cuadrado

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,543 <sup>a</sup>	4	,002
Razón de verosimilitud	16,102	4	,003
Asociación lineal por lineal	10,517	1	,001
N de casos válidos	243		

**Fuente:** Cuadro de resultados de acuerdo a instrumento evaluador. Programa SPSS 22.

### 4.3. Discusión de Resultados.

A partir de los resultados obtenidos aceptamos la hipótesis alternativa general donde se acepta que si existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño académico en la Universidad José Carlos Mariátegui - Filial Ilo, Año 2019.

Por otro lado, se llegó a coincidir con los siguientes trabajos:

En la tesis **“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR VIRGEN DEL ROSARIO, AREQUIPA-2018”** de la biblioteca de la Universidad Católica Santa María cuyo autor es José Luis Arias Gonzáles.

En el trabajo se ha encontrado la siguiente conclusión:

- a) Con respecto al objetivo general, el clima organizacional influye de forma directa y significativa en el desempeño laboral, dado que, los resultados evidenciaron que, el clima organizacional negativo en los docentes de la institución genera un bajo nivel de desempeño laboral.

Sin embargo, nuestro trabajo se diferencia porque es importante identificar los factores generales de la relación con el desempeño laboral y el desempeño académico ya que el presente trabajo pretende mejorar el clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, para la optimización del desempeño académico de los estudiantes mediante la motivación en los docentes.

En la **TESIS “DESEMPEÑO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNSA 2015”** de la biblioteca de la Universidad Nacional de San Agustín cuyos autores son Victoria Alejandra Begazo Beltrán y Lizbeth Marilia Retamozo Beltrán.

En el trabajo se ha encontrado la siguiente conclusión:

- a) “La prueba estadística establece que existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico, por lo que se puede afirmar que mientras mayor sea el desempeño docente mayor será el rendimiento académico.”

Sin embargo, nuestro trabajo se diferencia porque se considera a la enseñanza docente como un medio intercesor, entre la satisfacción profesional y el de los estudiantes en la educación superior que reciben.

En la tesis **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ALUMNOS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN EL DISTRITO DE COATA - PUNO”** de la biblioteca de la Universidad Nacional de San Agustín cuyo autor es Lyha Montuffar Galindo.

En el trabajo se ha encontrado la siguiente conclusión:

- a) “Existe relación significativa positiva moderada entre el Clima Organizacional y el Rendimiento Académico en alumnos del tercer grado de educación secundaria en las Instituciones Públicas de Educación Secundaria del distrito de Coata - Puno”

Sin embargo, nuestro trabajo se diferencia porque se demuestra que, si para un estudiante los factores del entorno tienen un impacto estrictamente directo en su desempeño académico, la labor de un docente también puede ser una causa de un mal hábito institucional.

Una vez obtenida toda la data informativa, se llegó a analizar cuáles son los factores principales que conllevan al desinterés de los docentes y la falta de comunicación de parte de su organización, concretando que hay un nivel de insatisfacción laboral memorable en los docentes universitarios, por consiguiente, los estudiantes no logran alcanzar un nivel de educación acorde al mercado actual.

La Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, no cuenta con el personal docente capacitado según la categoría o especialidad en la cual se desempeñan, los docentes actualmente transmiten la información recopilada de los libros o mediante la navegación en internet, por otro lado, no cuentan con un ambiente de trabajo eficiente, para poder organizar sus carpetas pedagógicas, también no hay un incentivo motivacional de parte de la Universidad José Carlos Mariátegui, por lo menos no muestra interés por proponer alternativas de mejora, para la satisfacción laboral.

## Capítulo V

### 5. Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1. Conclusiones

***Primera:***

El clima laboral de la Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, en el año 2019, no permite un buen desempeño académico en los estudiantes de las diferentes carreras profesionales, debido a la ausencia de personal docente altamente capacitado según la especialidad necesaria para la formación profesional.

***Segunda:***

La información encontrada en el ambiente laboral de los docentes, es alarmante el grado de insatisfacción en cuanto a su área de trabajo, en vista que la mayoría no cuenta con lo necesario para la implementación, actualización, y/o preparación de su carpeta pedagógica.

***Tercera:***

Se pretende implementar ambientes sofisticados para la comodidad de los docentes y contar con una casa de estudios renovada optima para formar profesionales, asimismo, mejorar la relación entre la Universidad José Carlos Mariátegui y los docentes universitarios, en consecuencia, también a los estudiantes.

***Cuarta:***

En cuanto al análisis de la información recopilada, los estudiantes no se encuentran conformes con el nivel educativo que viene ofreciendo la Universidad José Carlos Mariátegui, y esperan que mejoren en la calidad de servicio que ofrecen.

**5.2. Recomendaciones*****Primera:***

La Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, debería de considerar proponer capacitaciones en el transcurso del año educativo para los docentes según su especialidad.

***Segunda:***

La Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, debe considerar implementar el ambiente de trabajo de los docentes, mejorar la calidad de software para una buena presentación pedagógica.

***Tercera:***

La Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, debe mejorar el servicio de educación que ofrece a los estudiantes de las diferentes carreras profesionales, elevando así el nivel académico de la casa de estudios.

***Cuarta:***

La Universidad José Carlos Mariátegui – Filial Ilo, debe preocuparse por la relación que mantiene con los docentes universitarios y los estudiantes, optimizando el clima organizacional, para elevar el grado de satisfacción de los miembros y el nivel educacional.

**BIBLIOGRAFIA**

- Peter Senge, (2012). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. - 2ª ed. 15ª reimp. - Buenos Aires: Granica.
- William Sahin F. (2012) *Journal of Management and Organization*, 18(2), pp: 159-174
- John M. Ivancevich/ Robert Konopaske/ Michael T. Matteson (2005). *Comportamiento Organizacional*. Perú- Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Francisco Farro Custodio (2012). *Planeamiento y Gestión Estratégica para Universidades Peruanas Competitivas*. Perú – Editorial Yniversity Of Graphic S.A.C.
- Rensis Likert (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York – McGraw-Hill (Pag. 258).
- Edgar H. Schein (2009) *La Cultura Empresarial y el Liderazgo: una visión dinámica*. Editorial Felix Varela.
- Luis Gonzáles López (2001). *Satisfacción y Motivación en el Trabajo*. España – Ediciones Díaz Santos, S.A.