

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**



**CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL, COMO
ELEMENTOS CLAVE PARA LA ACREDITACIÓN DE LA
CARRERA DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de
MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS,
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**

Presentado por:

GLENN FÉLIX SAJAMI PÉREZ

Tingo María – Perú

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Nro. 015-2020-EPG-UNAS

En la ciudad universitaria, siendo las 11:30 am, del día viernes 23 de octubre del 2020, reunidos virtualmente vía Microsoft team, se instaló el Jurado Calificador a fin de proceder a la sustentación de la tesis titulada:

“CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL, COMO ELEMENTOS CLAVE PARA LA ACREDITACIÓN DE LA CARRERA DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA”

A cargo del candidato al Grado de Maestro en Ciencias Económicas, mención Gestión Pública de nombre Glenn Félix SAJAMI PÉREZ.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, el Jurado Calificador procedió a emitir su fallo declarando **APROBADO** con el calificativo de **BUENO**

Acto seguido, a horas 13:30 pm. el presidente dio por culminada la sustentación; procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

.....
TEDY PANDURO RAMIREZ
Presidente del Jurado

.....
JIMMY BAZAN RIVERA
Miembro del Jurado

.....
MIGUEL ANGULO CARDENAS
Miembro del Jurado

.....
M.Sc. HUGO SOTO PEREZ
Asesor

DEDICATORIA

A DIOS

Por ser el motor y motivo en mi vida, por regalarme la vida, salud, sabiduría para poder encaminar mi vida.

A MIS PADRES

SEGUNDO FELIX SAJAMI CARDENAS Y EMELINA PEREZ ZAPATA; desde el cielo guían mi andar, y lo orgullosos que se sienten al lograr mis objetivos.

A MIS HERMANOS

IVAN Y EDUARDO SAJAMI PEREZ; por ser mis compañeros de vida.

A MI NOVIA

PERLA PEREZ MEZA; gracias a su apoyo y amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser el que guía mi camino; por darme fortaleza para no decaer en los momentos difíciles, por haberme permitido lograr mis metas y porque tengo el gozo que siempre estará conmigo.

A mis padres, SEGUNDO Y EMELINA; hasta el cielo, gracias a sus esfuerzos hoy por fin logro una de mis metas, espero haber pasado la valla y que se sientan orgullosos de lo que voy logrando.

A mis hermanos, IVAN Y EDUARDO; gracias a Dios, por haberme regalado dos grandes hermanos, esperando lograr ser el ejemplo que guíe sus vidas, deseándoles siempre muchas bendiciones.

A mi novia PERLA; por su entrega y amor incondicional, por ser mi soporte, amiga, consejera.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA; por acogerme entre sus aulas, para poder lograr los conocimientos adquiridos y pueda desarrollarme como profesional.

A mis catedráticos; por sus enseñanzas y dedicación.

Mi asesor HUGO SOTO PEREZ, por su tiempo y apoyo. ¡GRACIAS!

ÍNDICE TEMÁTICO

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2. JUSTIFICACIÓN	2
1.3. OBJETIVOS	3
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	3
1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
1.4. HIPÓTESIS	3
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	5
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	5
2.2. UNIDAD DE ANÁLISIS	5
2.3. POBLACIÓN DE ESTUDIO	6
2.4. SELECCIÓN DE LA MUESTRA	7
2.5. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	7
CAPÍTULO III: REVISIÓN DE LITERATURA	8
3.1. ANTECEDENTES	8
3.2. CULTURA ORGANIZACIONAL	9
3.2.1. IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	10
3.3. LA CLIMA ORGANIZACIONAL.....	10
3.3.1. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	11
3.4. EFICACIA Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.....	11
3.5. DESEMPEÑO LABORAL	12
3.6. ESTILOS DE LIDERAZGO	12
3.7. UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD	14
3.8. VARIABLES	14
3.8.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	15
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	16
4.1. CULTURA ORGANIZACIONAL	16

4.2.	CLIMA ORGANIZACIONAL	22
4.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	29
	CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	39
	CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	40
	CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	42
	CAPÍTULO VIII: REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	43
	CAPÍTULO IX: ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Relación de trabajadores de la FIIA – UNAS	6
2. Categorización de trabajadores de la FII – UNAS	7
3. Estructura de variables, dimensiones e indicadores	15
4. Promoción de cultura organizacional basada en valores en la FIIA	16
5. Las autoridades de la FIIA promueven la iniciativa para la propuesta y ejecución de innovaciones	17
6. La gestión académica y administrativa de la FIIA, se orienta a resultados	17
7. Las exigencias laborales exceden la capacidad del personal en la FIIA	17
8. Existe preocupación por parte de los responsables de la gestión por capacitar al personal de la FIIA	18
9. Se toma en cuenta la opinión del personal de la FIIA	18
10. La FIIA ha establecido los valores que caracterizan a la gestión	19
11. Se realizan reuniones periódicas para analizar y discutir asuntos relacionados con el trabajo en la FIIA	19
12. En la FIIA, es característico el trabajo de equipo	20
13. Se estimula el cambio y la mejora en la FIIA	20
14. La atención de los objetivos es prioritaria en la FIIA	20
15. La FIIA ha establecido metas y objetivos claros	21
16. Existe una cultura organizacional basada en valores en la FIIA	21
17. La gestión evalúa en forma periódica y justa el desempeño del personal de la FIIA	22
18. Existe un programa de incentivos dirigido a docentes de la FIIA	22
19. Los servicios académicos de la FIIA son satisfactorios	23
20. La gestión de recursos humanos toma en cuenta las necesidades del personal de la FIIA	23
21. La forma en que se lleva a cabo la gestión me hace	

sentir identificado con la FIIA	24
22. El personal de la FIIA, se siente estimulado por las autoridades para la realización del trabajo	24
23. Se reconocen los logros individuales del personal de la FIIA	25
24. En la FIIA existe un ambiente de tranquilidad laboral	25
25. Frente a los logros, las autoridades ponen de manifiesto su satisfacción	25
26. Las relaciones entre el personal son francas y directas en la FIIA	26
27. El ambiente laboral es agradable en la FIIA	26
28. Se pone énfasis en el desarrollo personal de la FIIA	27
29. Las autoridades enfrentan los conflictos con actitud positiva de la FIIA...	27
30. El estilo de dirección puede calificarse como democrático en la FIIA ...	27
31. Se da un trato igualitario a todo el personal de la FIIA	28
32. Las condiciones de trabajo proporcionan seguridad emocional en la FIIA	28
33. En general mis necesidades y expectativas se encuentran satisfechas por el trabajo en la FIIA	28
34. Pruebas de chi-cuadrado de los valores si contribuyen al logro de la acreditación	29
35. Correlación de los valores y logro de la acreditación	30
36. Pruebas de chi-cuadrado de la identidad si contribuyen al logro de la acreditación	31
37. Correlación de identidad y logro de la acreditación	31
38. Pruebas de chi-cuadrado, compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS si contribuye al logro de la acreditación	32
39. Correlación del compromiso y logro de la acreditación	33
40. Pruebas de chi-cuadrado, los estilos de liderazgo si facilitan el logro de la acreditación	33
41. Correlación del compromiso y logro de la acreditación	34
42. Pruebas de chi-cuadrado, la cultura organizacional en la FIIA de la UNAS si facilita la acreditación	35
43. Correlación la cultura organizacional y logro de la acreditación	35

44. Pruebas de chi-cuadrado, el desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS si facilita la acreditación	36
45. Correlación del desempeño y logro de la acreditación	37
46. Pruebas de chi-cuadrado, el clima y la cultura organizacionales existentes en la FIIA de la UNAS si contribuyen al logro en la Acreditación de la carrera	37
47. Correlación clima, cultura y logro de la acreditación	38

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Entrevista al docente Gunter Daza Rengifo	48
2. Realizando la encuesta sobre clima y cultura organizacional en la Facultad de Industrias Alimentarias de la UNAS	48

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario para encuesta para el personal docente y administrativo.	44
2. Matriz de consistencia interna	46
3. Panel fotográfico	47

RESUMEN

Las organizaciones en general y particularmente las universidades competitivas desde tiempos atrás buscan elevar el nivel de calidad utilizando sistemas de Acreditación. Sin embargo, en el caso peruano este proceso es aún incipiente, razón por la cual esta investigación tiene como propósito abordar este tema. En tal sentido el objetivo es determinar si la cultura y clima organizacionales de la FIIA de la UNAS, contribuye al logro en la Acreditación de la carrera, período 2020.

El diseño de investigación es de tipo descriptivo correlacional, con una población de 32 trabajadores de la FIIA-UNAS, el instrumento que se utilizó es Escala tipo Likert, comprendida con 32 afirmaciones, seguidas de 04 alternativas de respuesta.

De los resultados obtenidos podemos señalar que, la Facultad ha implementado un sistema de cultura organizacional, lo que se manifiesta en que la declaración de los valores organizacionales del Plan Estratégico, han sido inculcadas, se presta atención al desarrollo del personal de los servidores, promoción de la iniciativa para admitir y ejecutar innovaciones de gestión. Las relaciones interpersonales se encuentran en un ambiente laboral adecuado y las relaciones son francas y directas, lo que informa de una cultura laboral adecuada.

Palabras clave: Clima, cultura organizacional, acreditación.

ABSTRACT

Organizations in general and particularly competitive universities have long sought to raise the level of quality used by Accreditation systems. However, in the Peruvian case this process is still incipient, which is why this research aims to address this issue. In this sense, the objective is to determine if the organizational culture and climate of the FIIA of UNAS, contributes to the achievement in the Accreditation of the career, period 2020.

The research design is descriptive and correlational, with a population of 32 FIIA-UNAS workers. The instrument used is a Likert-type scale, comprising 32 statements, followed by 04 response alternatives.

From the results obtained we can point out that the Faculty has implemented an organizational culture system, which is manifested in that the declaration of the organizational values of the Strategic Plan have been instilled, attention is paid to the development of the staff of the servers, of the initiative to support and execute management innovations. Interpersonal relationships are found in a suitable work environment and relationships are frank and direct, which informs of an adequate work culture.

Keywords: Climate, organizational culture, accreditation.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La cultura y clima organizacional predominan en todas las instituciones, con el fin de obtener la eficiencia y eficacia en el desempeño del personal que labora en ellas y, aprovechar el rendimiento para lograr los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional.

En la Facultad de Ingeniería de Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, se cuenta con docentes, personal administrativo, secretaria quienes, en el cumplimiento de sus funciones encomendadas han desarrollado inconscientes colectivos para realizar el trabajo de modo peculiar y propio, así como interrelaciones entre ellos, los que constituyen factores importantes para determinar el clima y cultura organizacional.

El desafío de mejorar la efectividad organizacional a través de la innovación ha jugado un papel central en la investigación, con el fin de buscar desarrollar sus servicios, excelencia y la transparencia, promover los conceptos de calidad en todas sus actividades y aprovechar la tecnología moderna en la producción de sus programas y actividades.

Este estudio considerado como uno de los pocos estudios en instituciones: Evalúa las actitudes del personal hacia la realidad del entorno organizacional, evalúa las actitudes del personal hacia la realidad de la cultura organizacional (valores, expectativas y normas organizacionales), evalúa la realidad de la relación entre el entorno organizacional (clima organizacional) y la cultura organizacional (valores, creencias y normas organizacionales), muestra las actitudes del personal hacia el clima organizacional y la cultura organizacional, contribuye a proporcionar las recomendaciones necesarias para superar los obstáculos que enfrenta la cultura organizacional y el clima organizacional.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema general

¿La cultura y el clima organizacional existentes en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro en la Acreditación de la carrera?

Problemas específicos

- a) ¿Los valores que son compartidos por el potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro de la acreditación?
- b) ¿La identidad del potencial humano en la FIIA de la UNAS contribuye al logro de la acreditación?
- c) ¿El compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación?
- d) ¿Los estilos de liderazgo que desarrollan las autoridades en la FIIA de la UNAS, facilitan la acreditación?
- e) ¿La cultura organizacional en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación?
- f) ¿El desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

Este capítulo incluye un estudio de literatura teórica donde el investigador aborda algo de literatura sobre clima y cultura organizacional en las instituciones, además de la importancia de un clima organizacional estable, así como la necesidad de fortalecer la relación que vincula la organización clima y cultura organizacional en las instituciones.

Este capítulo también aborda algunos de los estudios anteriores que habla sobre temas de estudio en el campo de entornos organizacionales y cultura organizacional y la relación entre ellos.

Justificación práctica

La cultura organizacional y la teoría del clima con teorías cognitivas sociales bien establecidas del comportamiento individual para vincular los procesos de

cambio organizacional, los mecanismos de cambio y el comportamiento individual relacionado con la salud mental y los esfuerzos de mejora del servicio social.

1.3. OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar si la cultura y clima organizacionales de la FIIA de la UNAS, contribuye al logro en la Acreditación de la carrera.

Objetivos específicos

- a) Describir si los valores que desarrolla el potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro de la acreditación.
- b) Determinar si la identidad del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación.
- c) Determinar si el compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación.
- d) Determinar si los estilos de liderazgo que desarrollan las autoridades en la FIIA de la UNAS, facilitan la acreditación.
- e) Determinar si la cultura organizacional en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación.
- f) Determinar si el desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación.

1.4. HIPÓTESIS

Hipótesis general

El clima y la cultura organizacionales existentes en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro en la Acreditación de la carrera.

Hipótesis específicas

H1: Los valores que desarrolla el potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro de la acreditación.

H2: La identidad del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación.

H3: El compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación.

H4: Los estilos de liderazgo que desarrollan las autoridades en la FIIA de la UNAS, facilitan la acreditación.

H5: La cultura organizacional en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación.

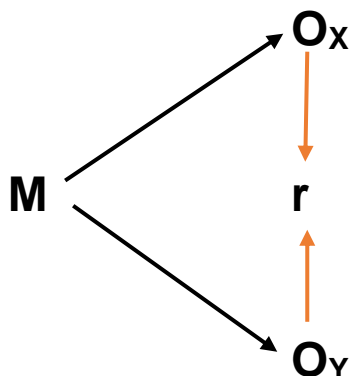
H6: El desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

El diseño de investigación es de tipo descriptivo correlacional. Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones.

En este diseño lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Según (HERNÁNDEZ, 2010), este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.



Donde:

M = muestra

O_x = clima organizacional

O_y = cultura organizacional

R = nivel de correlación entra las dos variables

2.2. UNIDAD DE ANALISIS

Personal que labora en la FIIA de la UNAS como son: docentes permanentes, trabajadores administrativos y de servicios.

2.3. POBLACION DE ESTUDIO

La población de estudio consistió en todo el personal de la FIIA-UNAS, con varios niveles de trabajo. El tamaño de la población de estudio es (32) empleados masculinos y femeninos.

Tabla 1

Relación de trabajadores de la FIIA – UNAS, Departamento Académico de Ciencias en Tecnología e Ingeniería de Alimentos

N°	Docente	Clase/Categoría
1	Dr. Raúl Edgardo Natividad Ferrer	Principal
2	Blga. Margarita Alcedo Romero	Principal
3	Ing. Washington Paredes Pereda	Principal
4	Ing. Pedro Vejarano Jara	Principal
5	Dr. Pedro Pablo Peláez Sánchez	Principal
6	Ing. Jorge Enrique Castro Gracey	Principal
7	Ing. Elizabeth Susana Ordóñez Gómez	Principal
8	Ing. Daza Rengifo Gunter	Principal
9	Ing. Blas Matienzo José Antonio	Principal
10	Ing. Eduardo Alejandro Cáceres Almenara	Asociado
11	Blgo. Julio Constantino Giraldo Huayta	Asociado
12	Ing. Lauriano Antonio Zavaleta de la Cruz	Asociado
13	Ing. Raida Lourdes Matos Bustamante	Asociado
14	Jhony William Vargas Solórzano	Asociado
15	Ing. Williams Vicente Roldan Carbajal	Asociado
16	Ing. Alipio Arnaldo Ortega Rodríguez	Asociado
17	Ing. Alfredo Abelardo Carmona Ruiz	Asociado
18	Ing. Yolanda Ramírez Trujillo	Asociado
19	Ing. Sergio Rodríguez Rubio	Asociado
20	Ing. Jaime Eduardo Basilio Atencio	Asociado
21	Ing. Luz Milagros Follegatti Romero	Asociado
22	Ing. Roberto Dávila Trujillo	Asociado
23	Ing. Humberto Hugo Rivera Rojas	Auxiliar
24	Qco. Nancy Nery Contreras Gutiérrez	Auxiliar
25	Ing. Condori Rondan Víctor Elvis	Auxiliar contratado
26	Ing. Tafur Pereda Hans Juan	Jefe de practicas
27	Ing. Villanueva Tiburcio Juan Edson	Auxiliar contratado
28	Ing. Chiguala Contreras Yasser Everet	Auxiliar contratado
29	Camasca Piñan Omar	Extensionista
30	Romero Valles Neyba	Secretaria
31	García Caballero Ruth Esther	Secretaria
32	Caycho Vega Matilde	Personal de Limpieza

Tabla 2

Categorización de trabajadores de la FIIA - UNAS.

N°	Categoría	Cantidad	Porcentaje %
1	Docente principal	9	28.13
2	Docente asociado	13	40.63
3	Docente auxiliar	2	6.25
4	Auxiliar contratado	3	9.38
5	Jefe de prácticas	1	3.13
6	Extensionista	1	3.13
7	Secretaria	2	6.25
8	Personal de limpieza	1	3.13
Total		32	100

2.4. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

En total 32 colaboradores estarán considerados dentro de la selección de la muestra, que pertenecen a la Escuela Profesional de Ingeniería en Industrias Alimentarias, elegida para realizar nuestro plan de investigación.

2.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

El instrumento que se utilizó es Escala tipo Likert, comprendida con 32 afirmaciones, seguidas de 04 alternativas de respuesta.

CAPÍTULO III

REVISIÓN DE LITERATURA

3.1. ANTECEDENTES

Rojas (2014), en su tesis “La auditoría de control de la calidad y los niveles de auto-evaluación y acreditación universitaria”. Conclusiones:

La auditoría de la calidad influye significativamente en los niveles de Auto-evaluación y acreditación universitaria, ya que mejora significativamente los procesos académicos y administrativos en las universidades, así como también permite estandarizar la infraestructura adecuada para dicho fin.

Se pudo determinar que la evaluación de la calidad influye significativamente en los niveles de Auto-evaluación y acreditación universitaria, pues aún no se desarrollan ni se aplican los procedimientos para lograr un proceso continuo de control en las universidades que tenga como fin la búsqueda de la mejora continua.

Se logró determinar qué las actividades de control de calidad influyen significativamente en la certificación de la evaluación y acreditación universitaria, pues cada una de las actividades de control en un proceso de auditoría son importantes ya que permiten revisar problemas en diferentes áreas y procesos, de tal manera se superen en el corto y mediano plazo.

Asimismo, se pudo establecer en qué la supervisión de la calidad influye significativamente en la calidad de los procesos universitarios, pues una vez implementado el proceso de auditoría en las universidades, éste debe ser supervisado constantemente con el fin de establecer que procesos se deben mejorar y de qué forma.

Buitrago, Sanabria (2013); la cultura organizacional en las instituciones educativas a través de la evaluación de su sistema de comunicación interna. Proyecto de Grado para optar el Título de Especialista. Universidad Pedagógica Nacional. Especialización en Gerencia Social de la Educación. Bogotá D.C.

Conclusiones: "...se logró identificar ciertas categorías que se consideraron relevantes a la hora de identificar qué aspecto son los que definen una cultura organizacional. Esta indagación, permitió reconocer cómo dentro de los procesos de gestión cobran sentido las acciones informales, es decir, para el caso de la comunicación las acciones que son determinadas como horizontales, son aquellas que intervienen en la consolidación de la cultura organizacional, eje: las formas cómo interactúan los miembros de la comunidad educativa, las formas de ir definiendo algunos valores o de resolver los conflictos. Se pretende a partir de las categorías abordadas en este informe investigativo identificar cómo estas inciden en los planes de acción de un docente directivo, teniendo en cuenta los aspectos hallados en las dos instituciones participantes.

Montaña, Torres (2015), nos relata en su tesis "Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones".

Conclusiones:

Cultura Organizacional; probablemente, pocos debates han suscitado tanta controversia entre los científicos sociales como el dedicado a consensuar una única tesis sobre la Cultura Organizacional, sus elementos y sus implicaciones en el mundo organizacional y social".

"Objeto de estudio de diferentes tradiciones multidisciplinarias tales como la psicología, sociología y la antropología; aunado al hecho de haber sido convertido, durante los últimos años, en instrumento para crear diversas estrategias de marketing que ofrezcan soluciones inmediatas a los problemas que aquejan a las organizaciones de hoy.

3.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

Según Robbins (1991); "La cultura organizacional se emplea para referirse a un sistema de significados compartidos. Así, como las culturas triviales tienen reglas y tabúes que dictan la forma en la que los miembros actuarán entre sí y con extraños, las organizaciones tienen culturales que dictan cómo deben comportarse sus miembros".

3.2.1. IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Robbins (1991), nos indica que “La idea de concebir las organizaciones como culturas (en las cuales hay un sistema de significados comunes entre sus integrantes) constituye un fenómeno bastante reciente. Hace diez años las organizaciones eran, en general, consideradas simplemente como un medio racional el cual era utilizado para coordinar y controlar a un grupo de personas.

Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. Pero las organizaciones son algo más que eso, como los individuos; pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras y conservadoras..., pero una y otra tienen una atmósfera y carácter especiales que van más allá de los simples rasgos estructurales...Los teóricos de la organización han comenzado, en los últimos años, a reconocer esto al admitir la importante función que la cultura desempeña en los miembros de una organización.

3.3. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional, por otro lado, es creado por las percepciones compartidas de los empleados sobre el impacto psicológico de su entorno de trabajo en su propio bienestar y funcionamiento personal. Las percepciones que comparten los empleados en un entorno laboral determinado representan un acuerdo en sus evaluaciones personales del significado y la importancia de su trabajo. El impacto percibido de un entorno laboral en el bienestar personal de cada trabajador individual se ha denominado clima psicológico para distinguirlo del clima organizacional.

Cuando las personas en el mismo entorno laboral acuerdan sus percepciones del impacto psicológico de su entorno laboral, sus percepciones compartidas definen la *organización* clima de ese ambiente de trabajo particular. Por ejemplo, cuando los proveedores de servicios individuales en una unidad organizativa de servicios humanos determinada acuerdan que

sienten que su entorno de trabajo es muy estresante, el clima organizacional se describe como estresante.

3.3.1. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Las tres dimensiones del clima son: compromiso, funcionalidad y estrés.

- **En climas *comprometidos***, los proveedores de servicios perciben sus logros relacionados con el trabajo como personalmente significativos e informan que están personalmente involucrados en su trabajo con los clientes.
- **En climas *funcionales***, los proveedores de servicios perciben que reciben los niveles de apoyo y cooperación de los compañeros de trabajo y administradores que necesitan para hacer su trabajo y tienen una comprensión clara de sus roles dentro de la organización y cómo contribuyen a su éxito.
- **En climas *estresantes***, los proveedores de servicios informan altos niveles de sobrecarga de roles, conflictos de roles y agotamiento emocional. Nuestros estudios confirman que las organizaciones con los mejores resultados de servicio, la menor rotación de empleados, las mejores actitudes de los médicos hacia los EBP y la más alta calidad de servicio son aquellas con niveles más altos de compromiso y funcionalidad y niveles más bajos de estrés.

3.4. EFICACIA Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Weinert (1987), manifiesta las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo).

Zubieta y Susinos (1992), desde la perspectiva de la Teoría de las necesidades sociales y de la Teoría del grupo de referencia social, respectivamente, concluyen que:

- La satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral.
- La satisfacción laboral es función del grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evolución del mundo y para su definición de la realidad social.

Medina et. al., afirman que "...los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes a los que conducen al descontento, por lo tanto, los administradores que buscan eliminar factores que crean descontento pueden traer armonía, pero no necesariamente motivación. Estos administradores solo apaciguan la fuerza laboral en lugar de motivarla" (Medina, Gallegos, Lara, 2008).

3.5. DESEMPEÑO LABORAL

Para Uria (2011) el desempeño laboral "Es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados y los cambios sin precedentes que están dando las organizaciones".

3.6. ESTILOS DE LIDERAZGO

En general, los estilos de dirección más frecuentes, están conformados por los 10 estilos de liderazgo más frecuentes en las organizaciones:

1. **Burocrático.** - Es un estilo reglamentista.
2. **Carismático.** - El liderazgo carismático depende significativamente de la personalidad convincente del líder. Este tipo de líder inspirará a otros a través del compromiso, la convicción y el ejemplo positivo. Los líderes carismáticos generalmente poseerán fuertes habilidades de

comunicación, la capacidad de una empatía personal excepcional y la fortaleza de la personalidad para definir positivamente la cultura de la empresa.

3. **Participativo o democrático.** – requiere energía colaborativa, delegación de responsabilidades y toma de decisiones a nivel grupal. Esto exige un líder que sepa cómo cultivar la participación, capacitar a los miembros del equipo y trabajar directamente junto a los miembros de la organización en todos los niveles.
4. **Laissez-faire.** - es un estilo en el que los líderes de la organización adoptan un enfoque directo para la toma de decisiones y la finalización de tareas. Este estilo de liderazgo les da a los miembros de la organización una amplia libertad cuando se trata de administrar proyectos, resolver problemas y resolver desacuerdos.
5. **Orientado a la tarea.** - se refiere menos a un estilo específico de liderazgo y más a la idea de liderazgo como una responsabilidad inherentemente adaptable.
6. **Transaccional.** - El liderazgo transaccional tiene más éxito en un contexto de orden, estructura y jerarquía rígida. Si bien puede sonar similar en nombre al liderazgo transformacional, es casi exactamente lo contrario. Aquí, los roles están clara y estrictamente definidos.
7. **Transformacional.** - Un líder transformador es aquel que dirige una organización hacia la mejora cambiando los pensamientos, los procedimientos y la cultura existentes. Liderando a través del ejemplo, la inspiración y el compromiso, el líder transformador buscará formas de obtener el mejor rendimiento y potencial de cada miembro del equipo. Se necesita valor para ser un líder transformador, uno que desafía las viejas formas de hacer las cosas en favor de estrategias mejores, más eficientes y más intuitivas.

3.7. UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD

López (2008); explica que “Las universidades enfrentan una de las épocas más interesantes, inciertas y complejas, pues la globalización implica

la posibilidad de aprovechar oportunidades importantes, pero también desafíos y problemas serios con relación al futuro, al cuestionarse el ideal de lo público y del bien común. Los valores tradicionales de la Universidad siguen siendo válidos (la autonomía, la libertad de cátedra, la investigación, el trabajo de los estudiantes, la evaluación), pero son valores amenazados en el contexto de la globalización. La globalización es un fenómeno irreversible. Lo que debería preocuparnos es el tipo de globalización que va a prevalecer. ¿Deberíamos aceptar en las universidades los aspectos más negativos de la globalización - como, por ejemplo, los nuevos proveedores con ánimo de lucro?

3.8. VARIABLES

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. En este conjunto de conceptos están representadas las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de la organización, comportamientos que pueden o no estar alineados con los objetivos de la organización (Gross, 2009).

VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales) (Chiavenato, 1992).

3.8.1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Las variables y sus indicadores se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 3

Estructura de variables, dimensiones e indicadores.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional.	El clima organizacional es el ambiente fundamental de las percepciones que el empleado tiene de las estructuras y procesos que ocurren en su medio laboral; ello incluye a las instituciones y fueras externas que pueden inferir en su desempeño, para alcanzar un aumento de productividad y excelencia (Robbins, 1996).	Respuestas dadas por los trabajadores de la FIIA – UNAS referentes a liderazgo, motivación, reciprocidad y estilos de comunicación estas dimensiones son definidas con mayor detención en la descripción de los instrumentos de recolección de datos.	Tipos de liderazgo. Motivación laboral. Reciprocidad. Estilos de comunicación	Autocrático. Participativo. Reconocimiento de logros. Retribución. Equidad. Vertical. Multidireccional.
Cultura organizacional.	La cultura es el patrón general de conducta, creencias y valores que sus miembros comparten (Koontz, 2008).	La clasificación que la investigadora realiza de los tipos de cultura organizacional que percibe en la FIIA – UNAS.	Compromiso. Liderazgo de equipo. Cooperación. Empoderamiento.	Motivación de trabajadores. Aceptación de los trabajadores hacia su jefe inmediato. Trabajo en equipo. Confianza en los reportes directos.
Acreditación	Es el acto por el cual el Estado adopta y hace público el reconocimiento que los pares académicos hacen de la comprobación que efectúa una institución sobre la calidad de sus programas académicos, su organización y funcionamiento y el cumplimiento de su función social.	La clasificación que la investigadora realiza de los tipos de clima y cultura organizacional que percibe en la FIIA – UNAS.	Gestión de la carrera. Formación profesional. Servicios de apoyo para la formación profesional.	Estándares valorativos. • Estándares de satisfacción. • Valores. • Fuentes de Verificación

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Los significados y valores compartidos en el marco de una cultura organizacional, en la Facultad de Ingeniería en Industrias Alimentarias, determinan el comportamiento individual y grupal de sus integrantes, dentro y fuera de la institución. Es su forma de ser y actuar.

En este estudio, la cultura organizacional ha sido abordada considerando cuatro dimensiones, planteada en la Tabla 3: compromiso, liderazgo de equipo, cooperación y, empoderamiento. El reflejo del comportamiento se muestra en las siguientes tablas.

Tabla 4

Promoción de cultura organizacional basada en valores en la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	13	40,63
De Acuerdo	10	31,25
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	4	12,50
Total	32	100,00

En la facultad se promueve la consolidación de una cultura organizacional basada en valores, pues los encuestados en forma mayoritaria (71.88%) han manifestado su acuerdo y total acuerdo con dicha promoción. Sin embargo, aproximadamente un tercio del personal encuestado ha expresado que no se estaría promoviendo una cultura de valores.

El 37.50 % están totalmente de acuerdo que la FIIA promueva la iniciativa para proponer y ejecutar innovaciones que ayuden al desarrollo de la Universidad (Tabla 5).

Tabla 5

Las autoridades de la FIIA promueven la iniciativa para la propuesta y ejecución de innovaciones.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	9	28,13
De Acuerdo	12	37,50
En Desacuerdo	7	21,88
Total Desacuerdo	4	12,50
Total	32	100,00

El 75% de los encuestados percibe que la gestión se orienta a resultados, lo que estaría revelando una conducción eficiente de la Facultad, con metas y objetivos claros.

Tabla 6

La gestión académica y administrativa de la FIIA, se orienta a resultados.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	10	31,25
De Acuerdo	14	43,75
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	3	9,38
Total	32	100,00

El 84.38 %, considera que no se exige al personal mucho más allá de lo que le es posible realizar.

Tabla 7

Las exigencias laborales exceden la capacidad del personal en la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	2	6,25
De Acuerdo	3	9,38
En Desacuerdo	14	43,75
Total Desacuerdo	13	40,63
Total	32	100,00

Para un 78.13 % de encuestados, el mejoramiento de los recursos humanos está presente en la gestión.

Tabla 8

Existe preocupación por parte de los responsables de la gestión por capacitar al personal de la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	10	31,25
De Acuerdo	15	46,88
En Desacuerdo	6	18,75
Total Desacuerdo	1	3,13
Total	32	100,00

Para el 78.13%, la alta dirección de la Facultad toma en cuenta su opinión, lo que coincide con la respuesta relacionada a las propuestas que realiza el personal.

Tabla 9

Se toma en cuenta la opinión del personal de la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	11	34,38
De Acuerdo	14	43,75
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	2	6,25
Total	32	100,00

El 78.13% de los encuestados establecen que la FIIA ha establecido los valores que caracterizan a la gestión estipulados en el Plan Estratégico Institucional.

Tabla 10

La FIIA ha establecido los valores que caracterizan a la gestión.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	16	50,00
De Acuerdo	9	28,13
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	2	6,25
Total	32	100,00

El 74.90% de encuestados manifiesta que se realizan reuniones periódicas para analizar y discutir asuntos relacionados con el trabajo, lo que revela un estilo de liderazgo democrático, para el que la opinión de los recursos humano se toma en cuenta.

Tabla 11

Se realizan reuniones periódicas para analizar y discutir asuntos relacionados con el trabajo en la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	14	43,75
De Acuerdo	10	31,25
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	3	9,38
Total	32	100,00

El 78.13 % de encuestados opinan que en la Facultad existe el trabajo en equipo; por lo cual se nota el compromiso del personal para lograr los objetivos planteados.

Tabla 12

En la FIIA, es característico el trabajo de equipo.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	11	34,38
De Acuerdo	14	43,75
En Desacuerdo	4	12,50
Total Desacuerdo	3	9,38
Total	32	100,00

Para el 68.75 % de encuestados, se caracteriza en la calidad de la gestión, estimulando el cambio y mejora.

Tabla 13

Se estimula el cambio y la mejora en la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	10	31,25
De Acuerdo	12	37,50
En Desacuerdo	6	18,75
Total Desacuerdo	4	12,50
Total	32	100,00

El 65.63% de encuestados nos indica que, para poder cumplir con las metas propuestas, se priorizan los objetivos trazados.

Tabla 14

La atención de los objetivos es prioritaria en la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	11	34,38
De Acuerdo	10	31,25
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	6	18,75
Total	32	100,00

El 68.75 % de encuestados nos indica que en la FIIA-UNAS, se trabaja en base al Plan Estratégico Institucional.

Tabla 15

La FIIA ha establecido metas y objetivos claros.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	12	37,50
De Acuerdo	10	31,25
En Desacuerdo	4	12,50
Total Desacuerdo	6	18,75
Total	32	100,00

El 75.01 % de encuestados nos indica que se trabaja bajo un enfoque de una cultura organizacional adecuada.

Tabla 16

Existe una cultura organizacional basada en valores en la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	13	40,63
De Acuerdo	11	34,38
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	3	9,38
Total	32	100,00

Para el 78.13 % opina que el personal administrativo se lleva a cabo evaluaciones periódicas.

Tabla 17

La gestión evalúa en forma periódica y justa el desempeño del personal de la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	10	31.25
De Acuerdo	15	46.88
En Desacuerdo	4	12.50
Total Desacuerdo	3	9.38
Total	32	100.00

4.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

El ambiente laboral y organizacional generado por las interrelaciones de quienes laboran en la facultad, directivos y subordinados, se aprecia en las siguientes tablas.

El 68.75 % de los encuestados percibe la existencia de programas de incentivos, que ayuden a su desempeño laboral, como son becas, cursos, etc.

Tabla 18

Existe un programa de incentivos dirigido a docentes de la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	10	31.25
De Acuerdo	15	37.50
En Desacuerdo	4	18.75
Total Desacuerdo	4	12.50
Total	32	100.00

La satisfacción del 77.13 % de encuestados revelan la satisfacción positiva del personal que labora en la FIIA-UNAS.

Tabla 19

Los servicios académicos de la FIIA son satisfactorios.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	12	37,50
De Acuerdo	13	40,63
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	2	9,25
Total	32	100,00

El 78.13 % de encuestados, se percibe que toman en cuenta sus necesidades, demostrando la motivación del personal y, consecuentemente, un compromiso en sus labores.

Tabla 20

La gestión de recursos humanos toma en cuenta las necesidades del personal de la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	13	40,63
De Acuerdo	12	37,50
En Desacuerdo	6	18,75
Total Desacuerdo	1	3,13
Total	32	100,00

Un 50.00 % manifiesta encontrarse identificado con la FIIA, de lo cual nos indica que existe una buena comunicación.

Tabla 21

La forma en que se lleva a cabo la gestión me hace sentir identificado con la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	16	50,00
De Acuerdo	10	31,25
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	1	3,13
Total	32	100,00

El 68.75 % de los encuestados demuestran que las autoridades motivan para la realización del trabajo.

Tabla 22

El personal de la FIIA, se siente estimulado por las autoridades para la realización del trabajo.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	12	37,50
De Acuerdo	10	31,25
En Desacuerdo	6	18,75
Total Desacuerdo	4	12,50
Total	32	100,00

El 65.63 % de las personas encuestadas demuestran que no se sienten que sus logros individuales sean reconocidos.

Tabla 23

Se reconocen los logros individuales del personal de la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	5	15,63
De Acuerdo	6	18,75
En Desacuerdo	10	31,25
Total Desacuerdo	11	34,38
Total	32	100,00

Para el 78.13 % de encuestados nos demuestra que el personal que labora en la Institución, se siente en un ambiente armonioso.

Tabla 24

En la FIIA existe un ambiente de tranquilidad laboral.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	14	43,75
De Acuerdo	11	34,38
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	2	6,25
Total	32	100,00

Un 37.50 % de encuestados reconocen que, frente a los logros, las autoridades ponen de manifiesto su satisfacción, constituyendo este hecho una nueva fuente de motivación.

Tabla 25

Frente a los logros, las autoridades ponen de manifiesto su satisfacción.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	12	37,50
De Acuerdo	11	34,38
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	4	12,50
Total	32	100,00

La comunicación en la FIIA es francas y directas, así nos demuestra un 84.38% de encuestados.

Tabla 26

Las relaciones entre el personal son francas y directas en la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	16	50,00
De Acuerdo	11	34,38
En Desacuerdo	4	12,50
Total Desacuerdo	1	3,13
Total	32	100,00

Un 71.88 % de encuestados, nos demuestra que se siente satisfechos en un ambiente adecuado.

Tabla 27

El ambiente laboral es agradable en la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	13	40,63
De Acuerdo	10	31,25
En Desacuerdo	6	18,75
Total Desacuerdo	3	9,38
Total	32	100,00

El 75.01 % demuestran el consejo de Facultad, colaboran con el desarrollo del personal de la FIIA.

Tabla 28

Se pone énfasis en el desarrollo personal de la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	11	34,38
De Acuerdo	13	40,63
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	3	9,38
Total	32	100,00

Un 84.38 % de los encuestados considera que las autoridades enfrentan los conflictos con actitud positiva, aunque dicha apreciación necesariamente no desvirtúa las opiniones anteriormente vertidas.

Tabla 29

Las autoridades enfrentan los conflictos con actitud positiva de la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	15	46,88
De Acuerdo	12	37,50
En Desacuerdo	4	12,50
Total Desacuerdo	1	3,13
Total	32	100,00

El 78.13 % de encuestados demuestran el estilo de direccionamiento positivo.

Tabla 30

El estilo de dirección puede calificarse como democrático en la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	10	31,25
De Acuerdo	15	46,88
En Desacuerdo	6	18,75
Total Desacuerdo	1	3,13
Total	32	100,00

El 78.13 % de encuestados se reconoce la labor que cumple cada personal por parte de las autoridades de la UNAS.

Tabla 31

Se da un trato igualitario a todo el personal de la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	13	40,63
De Acuerdo	12	37,50
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	2	6,25
Total	32	100,00

Para el 93.75 % reportan que en la FIIA el ambiente de trabajo les brinda seguridad emocional.

Tabla 32

Las condiciones de trabajo proporcionan seguridad emocional en la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	16	50,00
De Acuerdo	14	43,75
En Desacuerdo	1	3,13
Total Desacuerdo	1	3,13
Total	32	100,00

El 75.01% de encuestados estima que, en general, sus necesidades y expectativas se encuentran satisfechas por el trabajo, lo cual resulta que el clima organizacional se encuentra un elevado grado de motivación, al punto que el personal se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo.

Tabla 33

En general mis necesidades y expectativas se encuentran satisfechas por el trabajo en la FIIA.

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje (%)
Total Acuerdo	13	40,63
De Acuerdo	11	34,38
En Desacuerdo	5	15,63
Total Desacuerdo	3	9,38
Total	32	100,00

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H1: Los valores que desarrolla el potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro de la acreditación.

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05, los valores que desarrolla el potencial humano en la FIIA de la UNAS no contribuyen al logro de la acreditación.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05, los valores que desarrolla el potencial humano en la FIIA de la UNAS si contribuyen al logro de la acreditación.

Según el cuadro, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, donde los valores si contribuyen al logro de la acreditación.

Tabla 34

Pruebas de Chi-cuadrado de los valores si contribuyen al logro de la acreditación.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,189 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	51,077	9	,000
Asociación lineal por lineal	22,980	1	,000
N° de casos válidos	32		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,31.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre los valores y acreditación

H_a: Existe correlación entre los valores y acreditación.

En la Tabla 35, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.689 (68.9%). Concluimos que: Existe una correlación positiva media muy significativa del 68.9%, entre los valores y acreditación.

Tabla 35

Correlación de los valores y logro de la acreditación.

		Valor	Acreditación
Valores	Correlación de Pearson	1	,689**
	Sig. (bilateral)		,000
	N°	32	32
Acreditación	Correlación de Pearson	,689**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N°	32	32

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

4.3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H2: La identidad del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación.

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05, la identidad del potencial humano no contribuye al logro de la acreditación.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05, la identidad del potencial humano si contribuye al logro de la acreditación.

Según la Tabla 36, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.014 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, donde la identidad del potencial humano si contribuye al logro de la acreditación.

Tabla 36

Pruebas de chi-cuadrado de la identidad si contribuyen al logro de la acreditación.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,789 ^a	9	,014
Razón de verosimilitud	21,109	9	,012
Asociación lineal por lineal	4,061	1	,044
N° de casos válidos	32		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre la identidad y acreditación.

H_a: Existe correlación entre la identidad y acreditación.

En la Tabla 37, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.001, y una correlación de Pearson de 0.380 (38%). Concluimos que: Existe una correlación positiva débil muy significativa del 38%, entre la identidad y acreditación.

Tabla 37

Correlación de identidad y logro de la acreditación.

		Valor	Acreditación
Identidad	Correlación de Pearson	1	,380**
	Sig. (bilateral)		,001
	N°	32	32
Acreditación	Correlación de Pearson	,380**	
	Sig. (bilateral)	,001	
	N°	32	32

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

4.3.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

H3: El compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación.

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05, el compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS no contribuye al logro de la acreditación.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05, el compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS si contribuye al logro de la acreditación.

Según la Tabla 38, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, donde el compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS si contribuye al logro de la acreditación.

Tabla 38

Pruebas de chi-cuadrado, compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS si contribuye al logro de la acreditación.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	79,664 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	70,722	9	,000
Asociación lineal por lineal	42,261	1	,000
N° de casos válidos	32		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre el compromiso y acreditación.

H_a: Existe correlación entre el compromiso y acreditación.

En la Tabla 39, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.783 (78.3%). Concluimos que: Existe una correlación positiva muy significativa del 78.3%, entre el compromiso y acreditación.

Tabla 39

Correlación del compromiso y logro de la acreditación.

		Valor	Acreditación
Compromiso	Correlación de Pearson	1	,783**
	Sig. (bilateral)		,000
	N°	32	32
Acreditación	Correlación de Pearson	,783**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N°	32	32

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

4.3.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

H₄: Los estilos de liderazgo que desarrollan las autoridades en la FIIA de la UNAS, facilitan la acreditación.

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05, los estilos de liderazgo que desarrollan las autoridades en la FIIA de la UNAS no facilitan la acreditación.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05, los estilos de liderazgo que desarrollan las autoridades en la FIIA de la UNAS si facilitan la acreditación.

Según la Tabla 40, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, donde los estilos de liderazgo que desarrollan las autoridades en la FIIA de la UNAS si facilitan la acreditación.

Tabla 40

Pruebas de chi-cuadrado, los estilos de liderazgo si facilitan el logro de la acreditación.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,364 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	68,022	9	,000
Asociación lineal por lineal	38,261	1	,000
N° de casos válidos	32		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre los estilos de liderazgo y acreditación.

H_a: Existe correlación entre los estilos de liderazgo y acreditación.

En la Tabla 41, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.780 (78.0%). Concluimos que: Existe una correlación positiva considerable del 78.0%, entre los estilos de liderazgo y acreditación.

Tabla 41

Correlación del compromiso y logro de la acreditación.

		Valor	Acreditación
Estilos de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,780**
	Sig. (bilateral)		,000
	N°	32	32
Acreditación	Correlación de Pearson	,780**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N°	32	32

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

4.3.5. HIPÓTESIS ESPECIFICA 5

H5: La cultura organizacional en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación.

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05, la cultura organizacional en la FIIA de la UNAS no facilita la acreditación.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05, la cultura organizacional en la FIIA de la UNAS si facilita la acreditación.

Según la Tabla 42, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, donde la cultura organizacional en la FIIA de la UNAS si facilita la acreditación.

Tabla 42

Pruebas de chi-cuadrado, la cultura organizacional en la FIIA de la UNAS si facilita la acreditación.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,789 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	60,077	9	,000
Asociación lineal por lineal	38,261	1	,000
N° de casos válidos	32		

a. 10 casillas (62,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es, 31.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre la cultura organización y acreditación.

H_a: Existe correlación entre la cultura organizacional y acreditación.

En la Tabla 43, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.690 (69.0%). Concluimos que: Existe una correlación positiva considerable del 69.0%, entre la cultura organizacional y acreditación.

Tabla 43

Correlación la cultura organizacional y logro de la acreditación.

		Valor	Acreditación
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,690**
	Sig. (bilateral)		,000
	N°	32	32
Acreditación	Correlación de Pearson	,690**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N°	32	32

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

4.3.6. HIPÓTESIS ESPECIFICA 6

H6: El desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación.

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05, el desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS no facilita la acreditación.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05, el desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS si facilita la acreditación.

Según la Tabla 44, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, donde el desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS si facilita la acreditación.

Tabla 44

Pruebas de chi-cuadrado, el desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS si facilita la acreditación.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,789 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	52,077	9	,000
Asociación lineal por lineal	23,261	1	,000
N° de casos válidos	32		

a. 10 casillas (62,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es, 31.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre el desempeño y acreditación.

H_a: Existe correlación entre el desempeño y acreditación.

En la Tabla 45, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.678 (67.8%). Concluimos que: Existe una correlación positiva considerable del 67.8%, entre el desempeño y acreditación.

Tabla 45

Correlación del desempeño y logro de la acreditación.

		Valor	Acreditación
Desempeño	Correlación de Pearson	1	,678**
	Sig. (bilateral)		,000
	N°	32	32
Acreditación	Correlación de Pearson	,678**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N°	32	32

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

4.3.7. Hipótesis general

H: El clima y la cultura organizacionales existentes en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro en la Acreditación de la carrera.

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05, el clima y la cultura organizacionales existentes en la FIIA de la UNAS no contribuyen al logro en la Acreditación de la carrera.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05, el clima y la cultura organizacionales existentes en la FIIA de la UNAS si contribuyen al logro en la Acreditación de la carrera.

Según la Tabla 46, se obtiene una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, donde el

clima y la cultura organizacionales existentes en la FIIA de la UNAS si contribuyen al logro en la Acreditación de la carrera.

Tabla 46

Pruebas de chi-cuadrado, el clima y la cultura organizacionales existentes en la FIIA de la UNAS si contribuyen al logro en la Acreditación de la carrera.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,369 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	69,046	9	,000
Asociación lineal por lineal	38,879	1	,000
N° de casos válidos	32		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es, 20.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre clima, cultura y acreditación.

H_a: Existe correlación entre clima, cultura y acreditación.

En la Tabla 47, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.797 (79.7%). Concluimos que: Existe una correlación positiva considerable del 79.7%, entre clima, cultura y acreditación.

Tabla 47

Correlación clima, cultura y logro de la acreditación.

		Valor	Acreditación
Clima y cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,797**
	Sig. (bilateral)		,000
	N°	32	32
Acreditación	Correlación de Pearson	,797**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N°	32	32

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

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El objetivo principal de la investigación, es determinar si la cultura y clima organizacional de la FIIA, contribuye en el logro de la acreditación de la carrera; según el cuestionario diseñado y a los resultados obtenidos, se pudo determinar que existe relación altamente significativa, ya que la población en estudio trabaja en beneficio de la Facultad, al igual que Rojas (2014) en su tesis de estudio determinó “que la auditoría de la calidad influye significativamente en los niveles de Auto-evaluación y acreditación universitaria, ya que mejora significativamente los procesos académicos y administrativos en las universidades, así como también permite estandarizar la infraestructura adecuada para dicho fin”.

Según Dessler (1993); nos indica que para mejorar la gestión universitaria es necesario una descentralización de la autoridad hacia las unidades básicas y el establecimiento de patrones más directos de responsabilidad en el sistema. Esto se demuestra en la FIIA-UNAS; ya que la gestión universitaria fomenta comunicación efectiva continua y armonización de todas las actividades para asegurar un rendimiento universitario.

En la investigación realizada mostró que, de hecho, la devolución racional de poder de gestión y tareas entre los departamentos universitarios, así como los poderes de toma de decisiones a los consejos específicos para la implementación de la política de educación superior, está obligado a hacer una positiva contribución a la eficiencia universitaria. Según Buitragoy Sanabria (2013); en su investigación ha implementado modelos de gestión en la educación superior, dando como resultado que había un alto grado de Implementación exitosa de técnicas de gestión, especialmente a nivel departamental.

CONCLUSIONES

1. La cultura y clima organizacionales de la FIIA – UNAS, contribuye al logro de la Acreditación de la carrera, debido a que la Facultad ha implementado un sistema al respecto, lo que se manifiesta en que las declaraciones de los valores organizacionales están bien definidas en el Plan Estratégico Institucional. De acuerdo a la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.797 (79.7%).
2. Los valores que desarrolla el potencial humano de la FIIA - UNAS, contribuyen al logro de la acreditación, debido a que la gestión de recursos humanos se caracteriza por tomar en cuenta sus expectativas, aspiraciones e iniciativas para la innovación, percibiendo el personal que sus logros individuales son reconocidos por la administración. Mediante la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.689 (68.9%); por lo tanto, se concluye que existe una correlación positiva media muy significativa del 68.9%, entre los valores y acreditación.
3. La identidad del potencial humano contribuye al logro de la acreditación, habida cuenta que tanto la carga laboral como la capacitación de los recursos humanos están debidamente atendidos, a lo que se agrega que la Facultad cuenta con programas de incentivos a los docentes, debiendo estos hacer un esfuerzo personal para lograr su superación personal y profesional. Mediante la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P de 0.001, y una correlación de Pearson de 0.380 (38%); por lo tanto, se concluye que existe una correlación positiva débil muy significativa del 38%, entre la identidad y acreditación.
4. El compromiso del potencial humano, la tranquilidad del ambiente laboral y las relaciones francas y directas, lo que resulta una cultura laboral adecuada. Mediante la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia es

de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.783 (78.3%); por lo tanto, se concluye que existe correlación positiva muy significativa del 78.3%, entre el compromiso y acreditación.

5. Se percibe un desempeño del potencial humano eficiente, debido que presentan una actitud de promoción de la iniciativa para admitir y ejecutar innovaciones, de la promoción del trabajo en equipo del personal docente y administrativo, así como de un trato igualitario a todo el personal, al mismo tiempo que los conflictos son manejados por la administración con actitud positiva. Mediante la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.678 (67.8%). por lo tanto, se concluye que existe una correlación positiva considerable del 67.8%.
6. El estilo de liderazgo está calificado como democrático, por lo que las necesidades y expectativas del personal se encuentran satisfechas por el trabajo, existiendo motivación del personal para la realización del trabajo, como también identificación con la Institución. Mediante la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.780 (78.0%); por lo tanto, se concluye que existe correlación positiva considerable del 78.0%, entre los estilos de liderazgo y acreditación.
7. En consecuencia, la configuración del clima y cultura organizacionales; reúnen las condiciones apropiadas que exige el estándar para la acreditación de la FIIA – UNAS.

RECOMENDACIONES

1. Reconsiderar el sistema de motivaciones para los trabajadores de la FIIA-UNAS.
2. Preparar un estudio sobre las tendencias de los trabajadores de la FIIA-UNAS hacia el clima organizacional y cultura organizacional.
3. Fortalecer los conceptos de justicia e igualdad dentro del clima organizacional prevaleciente en la FIIA-UNAS.
4. Organización de programas y actividades de apoyo para fortalecer la relación entre las organizaciones de clima y cultura organizacional los trabajadores de la FIIA-UNAS.
5. Fortalecer la cultura organizacional de los empleados para que se convierta en un comportamiento interno ejercido por el empleado espontáneamente a diario.
6. La innovación, el flujo de información, la confianza, la supervisión y el sistema de recompensas son importantes atributos culturales que deben considerarse para una iniciativa organización exitosa.
7. Los resultados del estudio sugieren que al promover una cultura que apoye el trabajo en equipo y flujo de información entre los trabajadores, una organización puede mejorar entre sus trabajadores.
8. Para una Institución que tiene iniciativa de cultura y clima organizacional exitosa, el Decano debe promover una cultura de participación donde se alienta a los empleados a tomar decisiones que afecten sus trabajos.
9. Los atributos culturales positivos revelados en este estudio, deben ser directamente vinculado a cualquier programa de cultura y clima organizacional propuesto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Buitrago, M. P. y Sanabria, J.E. (2013). *La cultura organizacional en las instituciones educativas a través de la evaluación de su sistema de comunicación interna*. Proyecto de Grado para optar el Título de Especialista. Universidad Pedagógica Nacional. Especialización en Gerencia Social de la Educación. Bogotá D.C.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. México: Editorial Mc Graw Hill. México. D.F
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. 11^o edición. México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Gross, M. (2009). *Definición y características de la cultura organizacional*. En <http://manuelgross.bligoo.com/definicion-y-caracteristicas-de-la-cultura-organizacional-actualizado>.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mac Graw Hill. Quinta Edición.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI: *Condiciones de vida en el Perú*. Trimestre Julio-Agosto-Setiembre 2011- 2012.
- Koontz, H. (2008). *Administración, Una 79 Perspectiva Global y Empresarial*. México: Mcgrawhill/interamericana editores s.a.
- Ley N° 28740, *Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*, Diario Oficial El Peruano, p. 319260, 23 de mayo de 2006.
- López, F. (2008). *Tendencias de la educación superior en el mundo y en América Latina y el Caribe*. Avaliação (Campinas). Volumen 13. N° 02.
- Medina, A. Gallegos, C. Lara. P. (2008). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. Revista de Administração Pública. rap — Rio de Janeiro 42(6):1213-30, nov./dez.

- Montaña, A. P. y Torres, G.A. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. caso empresa sector financiero*. Tesis de Grado. Maestría en Dirección y Gerencia de Empresas. Universidad del Rosario. Facultad de Administración. Bogotá D.C.
- Robbins, S. (1996). *comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.S.A.
- Robbins, S. (1991). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice-Hall, México.
- Rojas, J. D. (2014). *La auditoría de control de la calidad y los niveles de auto-evaluación y acreditación universitaria*. Universidad de San Martín de Porres. Facultad de Ciencias Contables, Económicas Y Financieras. Sección de Posgrado. Tesis para optar el Grado de Doctor en Ciencias Contables, Económicas y Financieras, con mención en Contabilidad y Finanzas. Lima – Perú.
- Uria, D. E. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato* Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Trabajo de Graduación Previo a la Obtención del Título de Ingeniera de Empresas. Ambato – Ecuador.
- Weinert, B. (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.
- Zubieta, J.C. y Susinos, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: CIDE.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario para encuesta para el personal docente y administrativo.

Instrucciones: En la encuesta, encontrará un conjunto de afirmaciones seguidas de cuatro alternativas. Por favor, lea atentamente cada afirmación, marque con un Aspa (X) en el recuadro correspondiente indicando si está **“Total Acuerdo, De Acuerdo, En Desacuerdo, Total Desacuerdo”**.

SEXO: M **H** **Categoría y clase**

N°	Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En total desacuerdo
1	La Facultad promueve una cultura organizacional basada en valores.				
2	Existe un programa de incentivos dirigido a docentes.				
3	Los procesos de selección, ratificación y promoción de docentes se realizan con objetividad y transparencia.				
4	Los servicios académicos de la Facultad son satisfactorios.				
5	Las autoridades de la Facultad promueven la iniciativa para la propuesta y ejecución de innovaciones.				
6	La gestión académica y administrativa se orienta a resultados.				
7	La gestión de recursos humanos toma en cuenta las necesidades del personal.				
8	Las exigencias laborales exceden la capacidad del personal.				
9	Existe preocupación por parte de los responsables de la gestión por capacitar al personal.				
10	La forma en que se lleva a cabo la gestión me hace sentir identificado con la Facultad.				
11	Se toma en cuenta la opinión del personal.				
12	En general, el personal se siente estimulado por las autoridades para la realización del trabajo.				
13	Se reconocen los logros individuales del personal.				

14	La Facultad ha establecido los valores que caracterizan a la gestión.				
15	En la Facultad existe un ambiente de tranquilidad laboral.				
16	Frente a los logros, las autoridades ponen de manifiesto su satisfacción.				
17	Se realizan reuniones periódicas para analizar y discutir asuntos relacionados con el trabajo.				
18	En la Facultad, es característico el trabajo de equipo.				
19	Las relaciones entre el personal son francas y directas.				
20	El ambiente laboral es agradable.				
21	Se pone énfasis en el desarrollo personal.				
22	Las autoridades enfrentan los conflictos con actitud positiva.				
23	Se estimula el cambio y la mejora				
24	La atención de los objetivos es prioritaria.				
25	El estilo de dirección puede calificarse como democrático.				
26	La Facultad ha establecido metas y objetivos claros.				
27	Se da un trato igualitario a todo el personal.				
28	Existe una cultura organizacional basada en valores				
29	Las condiciones de trabajo proporcionan seguridad emocional.				
30	En general mis necesidades y expectativas se encuentran satisfechas por el trabajo.				
31	La gestión evalúa en forma periódica y justa el desempeño del personal.				

Anexo 2. Matriz de consistencia interna

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿La cultura y el clima organizacional existentes en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro en la Acreditación de la carrera?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar si la cultura y clima organizacionales de la FIIA de la UNAS, contribuye al logro en la Acreditación de la carrera.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>El clima y la cultura organizacionales existentes en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro en la Acreditación de la carrera.</p>	<p>VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>INDICADORES: Autocrático, participativo, reconocimiento de logros, retribución, equidad, vertical, multidireccional.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Los valores que son compartidos por el potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro de la acreditación?</p> <p>¿La identidad del potencial humano en la FIIA de la UNAS contribuye al logro de la acreditación?</p> <p>¿El compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación?</p> <p>¿Los estilos de liderazgo que desarrollan las autoridades en la FIIA de la UNAS, facilitan la acreditación?</p> <p>¿La cultura organizacional en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación?</p> <p>¿El desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Describir si los valores que desarrolla el potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro de la acreditación.</p> <p>Determinar si la identidad del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación.</p> <p>Determinar si el compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación.</p> <p>Determinar si los estilos de liderazgo que desarrollan las autoridades en la FIIA de la UNAS, facilitan la acreditación.</p> <p>Determinar si la cultura organizacional en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación.</p> <p>Determinar si el desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Los valores que desarrolla el potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuyen al logro de la acreditación.</p> <p>La identidad del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación.</p> <p>El compromiso del potencial humano en la FIIA de la UNAS, contribuye al logro de la acreditación.</p> <p>Los estilos de liderazgo que desarrollan las autoridades en la FIIA de la UNAS, facilitan la acreditación.</p> <p>La cultura organizacional en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación.</p> <p>El desempeño del potencial humano en la FIIA de la UNAS, facilita la acreditación.</p>	<p>VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>INDICADORES: Motivación de trabajadores, aceptación de los trabajadores hacia su jefe de inmediato, trabajo en equipo, confianza en los reportes directos.</p> <p>VARIABLE ACREDITACIÓN</p> <p>DEPENDIENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estándares valorativos. • Estándares de satisfacción. • Valores. • Fuentes de Verificación
<p>MÉTODO Y DISEÑO</p> <p>El diseño de investigación es de tipo descriptivo correlacional. Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones. En este diseño lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Según (Hernández, 2010), este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>En total 32 colaboradores estarán considerados dentro de la selección de la muestra, que pertenecen a la Escuela Profesional de Ingeniería en Industrias Alimentarias, elegida para realizar nuestro plan de investigación</p>	<p>TÉCNICAS</p> <p>Análisis bibliográfico, encuestas.</p>	<p>INSTRUMENTOS</p> <p>El instrumento que se utilizará será Escala tipo Likert, comprendida con 32 afirmaciones, seguidas de 04 alternativas de respuesta.</p>

Anexo 3. Panel fotográfico



Figura 1. Entrevista al docente Gunter Daza Rengifo.



Figura 2. Realizando la encuesta sobre clima y cultura organizacional en la Facultad de Industrias Alimentarias de la UNAS.