

# CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA, 2018

*por* Jorge Félix Saravia Saravia

---

**Fecha de entrega:** 09-sep-2019 03:07p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1169766482

**Nombre del archivo:** A\_SARAVIA\_JORGE\_CULTURA\_ORGANIZACIONAL\_Y\_SU\_INFLUENCIA\_EN\_EL.docx  
(371.92K)

**Total de palabras:** 28255

**Total de caracteres:** 159161

4

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**

**FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN**

**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN**

**INTELLECTUAL**



**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

29

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA, 2018**

**AUTOR:**

**Dr. JORGE FÉLIX SARAVIA SARAVIA**

**CHINCHA - PERÚ**

**2018**

- 1 -

### **DEDICATORIA:**

El presente trabajo de investigación la ofrezco en dedicación a tres personas, que merecen mi afecto, respeto y admiración; siendo el primero de ellos, Nuestro ser Supremo: Dios mi Señor, segundo mis padres, mi esposa y mis hijos (mi familia); y tercero mis docentes de todos los niveles, los mismos que me transmitieron conocimientos y sabiduría.

50

## **AGRADECIMIENTO**

A: Mi Alma Mater la Universidad Nacional  
"San Luis Gonzaga" de Ica y; a la  
Universidad Autónoma de Ica, por las  
oportunidades que me ofrece.

## ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	01
DEDICATORIA	02
AGRADECIMIENTO	03
INDICE	04
RESUMEN	06
ABSTRACT	08
TÍTULO	10
INTRODUCCIÓN	11

### CAPITULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Situación Problemática	15
1.2	Formulación del Problema Principal y Específico	22
1.3	Justificación e Importancia	23

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la Investigación	27
2.2	Bases Teóricas	37
2.3	Marco Conceptual	51

### CAPITULO III

#### OBJETIVOS

3.1	Objetivo General	58
3.2	Objetivos Específicos	58

**CAPITULO IV**  
**HIPOTESIS Y VARIABLES**

4.1	Hipótesis de la Investigación	59
4.2	Variables	60
4.3	Operacionalización de Variables	60

**CAPITULO V**  
**ESTRATEGIA METODOLOGICA**

<sup>4</sup> 5.1	Tipo y Nivel de la Investigación	62
5.2	Diseño de la Tesis	62
5.3	Población – Muestra	63
5.4	Técnicas e instrumentos de Recolección de Información	64
5.5	Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos	64

<sup>4</sup>  
**CAPITULO VI**

Presentación, Interpretación y Discusión de Resultados	66
--	----

**CAPITULO VII**

Contrastación de Hipótesis	110
----------------------------	-----

CONCLUSIONES	125
--------------	-----

RECOMENDACIONES	127
-----------------	-----

FUENTES DE INFORMACIÓN	129
------------------------	-----

ANEXOS	135
--------	-----

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	136
---------------------------	-----

2. ENCUESTA	137
-------------	-----

## RESUMEN

El estudio expresa por objetivo general determinar en qué medida la Cultura Organizacional es un factor que influye en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, teniendo como sede central en la Provincia de Chincha, Departamento Ica.

La investigación se clasifica como un estudio de tipo aplicada, fáctica, científica y cuantitativa. El nivel del estudio de investigación es descriptivo – correlacional – explicativo, con relación al diseño general es no experimental o *ex post facto* y el diseño específico transaccional. Es así que, los métodos empleados para realizar la recolección de información primaria fue la comunicación y la observación, y las técnicas específicas la entrevista personal y la encuesta. En cuanto a, la recolección de datos secundarios se empleó la técnica del fichaje.

La investigación, es importante porque anteriormente no se han realizado estudios similares o muy parecidos, toda vez que con los efectos concluidos, las autoridades competentes de la Universidad Autónoma de Ica, van a contar con un diagnóstico situacional preliminar de indicadores de la cultura organizacional, la misma que ayudará a realizar propuestas y así la aprobación de programas para mejorar el desempeño académico de los estudiantes de dicha universidad, mejorando así los indicadores académicos y de gestión.

El origen del problema se ha constituido en la observación de la realidad objetiva de la situación problemática. El sustento del trabajo de investigación, se ha basado en dos teorías administrativas, *cultura organizacional* y *desempeño académico*, los mismos que establecen constructos vigentes y específicos en la investigación de la Ciencia Administrativa.

La cultura organizacional expresa una relevancia en las entidades públicas y privadas, porque su correcta administración refleja de manera positiva, no solo en cuanto a estados psicológicos, sino principalmente afecta el desempeño académico de los estudiantes universitarios.

La verificación y contrastación de hipótesis de estudio, se procedió aplicar un cuestionario-estructurado auto administrado con dieciocho preguntas con

respuestas cerradas y con alternativas tipo Likert. La población de estudio, fue establecida por los estudiantes de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, de la Universidad Autónoma de Ica. El tamaño de muestra fue de 109 estudiantes.

Para la elección de los elementos muestrales, se utilizó la técnica de muestreo probabilístico y como método específico el muestreo al azar simple.

Finalmente, los efectos de la encuesta fueron sujetos al examen estadístico no paramétrica de *chi* cuadrada para aceptar o rechazar las hipótesis de estudio, con un nivel de significación del 5% y un nivel de confianza del 95%, los mismos que permitieron arribar a la conclusión final que la Cultura Organizacional es un factor que influye directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica; confirmando la validez o veracidad de la hipótesis de investigación diseñada.

**PALABRAS CLAVE:** Cultura Organizacional, desempeño académico, estudiantes universitarios, Universidad Autónoma de Ica.



## **ABSTRACT**

The study expresses by <sup>2</sup> general objective to determine to what extent the Organizational Culture is a factor that <sup>28</sup> influences in the Academic Performance of the students of the Autonomous University of Ica, having like soother central in the Province of Chincha, Department Ica.

The research is classified as a study of applied, factual, scientific and quantitative type. The level of the research study is descriptive - correlational - explanatory, in relation to the general design is not experimental or ex post facto and the specific transactional design. Thus, the methods used to collect primary information were communication and observation, and the specific techniques of the personal interview and the survey. Regarding, the secondary data collection was used the technique of the transfer.

Research is important because similar or similar studies have not been carried out previously, since with the effects concluded, the competent authorities of the Autonomous University of Ica will have a preliminary situational diagnosis of indicators of organizational culture, the same that will help to make proposals and thus the approval of programs <sup>87</sup> to improve the academic performance of the students of said university, thus improving the academic and management indicators.

The origin of the problem <sup>74</sup> has been constituted in the observation of the objective reality of the problematic situation. The sustenance of the research work has been based on two administrative theories, organizational culture and academic performance, which establish current and specific constructs in the investigation of Administrative Science.

Organizational culture expresses a relevance in public and private entities, because its correct administration <sup>100</sup> reflects positively, not only in terms of psychological states, but mainly affects the academic performance of university students.

The verification and testing of study hypothesis, we proceeded to apply a self-administered structured questionnaire with eighteen questions with closed

answers and with Likert-type alternatives. The study population was established by the students of the Faculty of Engineering, Sciences and Administration of the Autonomous University of Ica. The sample size was 109 students.

For the selection of the sampling elements, the probabilistic sampling technique was used and, as a specific method, simple random sampling.

Finally, the effects of the survey were subject to the nonparametric statistical test of chi square to accept or reject the study hypothesis, with a level of significance of 5% and a level of confidence of 95%, which allowed to arrive at the final conclusion that the Organizational Culture is a factor that directly influences the Academic Performance of the students of the Autonomous University of Ica; confirming the validity or veracity of the designed research hypothesis.

**KEY WORDS:** Organizational Culture, academic performance, university students, Autonomous University of Ica.

**TÍTULO:**

CULTURA ORGANIZACIONAL <sup>29</sup> Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE  
LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA, 2018

**AUTOR:**

Dr. JORGE FÉLIX SARA VIA SARA VIA

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, se considera necesario que todas las empresas configuren estructuras más dóciles que respondan a las constantes transformaciones y que esta transformación se realice como producto del aporte de sus integrantes. Según lo expuesto, permite organizar oportunidades para generar equipos de alto rendimiento, considerando que la práctica y trabajo en equipo generan un “plus” a las actividades laborales y principalmente más accesible y adaptable a los cambios con una extensa proyección hacia la innovación - creación.

En la actualidad estamos viviendo épocas de cambio, los mismos que con el transcurrir del tiempo, las innumerables directrices referentes a la economía y a la población – estadística; vienen ocasionando un gran golpe en la sapiencia organizacional, en empresas públicas y privadas. Las recientes directrices y las constantes reformas activas hacen que las entidades - empresas se vean en la inaplazable falta de tener presente los progresos de la tecnología. Las circunstancias han permitido dejar de ser importancia de carácter local y han pasado a ser considerados relevancia mundial. Las organizaciones, los diferentes estados y departamentos territoriales colapsan cuando los proyectos tipo se vuelven arcaicos y pierden importancia ante los acontecimientos actuales y vigentes y; por consiguiente nuevas necesidades.

Es necesario resaltar que, las empresas representan un escenario pedagógico, considerados a convivir en un escenario de permanente situación cambiante, en los diferentes aspectos y factores como en lo social, económico y tecnológico; así mismo, otras entidades, dentro del marco de sus restricciones formales. Según lo expuesto anteriormente, podemos señalar que, ese escenario cultural representa un conjunto de valores éticos, costumbres, pensamientos, sensaciones y expresiones de una comunidad organizacional.

Desde la vista genérica, podemos considerar que la globalización, la iniciación financiera y la competitividad son manifestaciones nuevas que tienen que hacer frente de manera permanente a las entidades. En función que la competitividad sea considerada como un mecanismo principal en el progreso y desarrollo de las empresas; empresarios, gerentes, funcionarios o líderes realizarán perseverantes

empujes a fin de lograr profundos horizontes de productividad, eficiencia y efectividad.

Así mismo, es necesario señalar que con relación a la educación del nivel superior, y considerando las diferentes observaciones que se le atribuyen a los diversos sectores del estado, respecto a la relación costo – beneficio social, resaltando la atención en los líderes de casas de estudios del nivel universitario, un interés específico de sus estudiantes por sus resultados académicos, cuya tesis y observación se convierte en un instrumento o material fortalecido a fin de lograr proponer indicadores de gestión, que ayuden a tomar las decisiones efectivas en la educación del nivel universitario. En la actualidad, en el ámbito mundial, el análisis del desempeño académico en los estudiantes universitarios parecen ser aún más importante, debido a los constantes cambios que se presenta en el ámbito del nivel superior universitario, dentro de una sociedad caracterizada por la velocidad en lo cambios del conocimiento, la rapidez en transmitir la información y los cambios aligerados en los esquemas que presenta la sociedad. Es así que, que se proporciona un valor a la evaluación del potencial humano el mismo que va en precisa relación con los resultados y las investigaciones, en razón al rendimiento - desempeño académico de los estudiantes del nivel universitario.

Esta exploración – trabajo de investigación se realiza considerando que la cultura organizacional, está considerado principalmente, en una de las columnas imprescindibles para ayudar a todas las empresas que tienen como objetivo consolidarse competitivas en el contenido social de las empresas públicas o privadas.

Respecto al desempeño académico de los alumnos universitarios, representa un elemento importante cuando se trata de analizar todo lo relacionado a la formación de la educación del nivel superior, teniendo presente que representa un factor e índice que permite una proximidad a la actual situación educativa.

Las exploraciones sobre el rendimiento universitario permiten identificar un elevado número de herramientas que consideran la cualidad – calidad y así como la igualdad en la educación universitaria estatal, motivo por el cual coadyuvan con interesantes factores que impactan en las acciones y reputación empresarial u organizacional, más aún cuando la inversión estatal es principal. Con relación al desempeño estudiantil en el nivel de educación universitaria, mayormente los

estudios son de carácter cuantitativos, con un resaltado beneficio en el ámbito económico, siendo muy escasos los estudios relacionados al factor cualitativo del problema. Es así que, sus consecuencias han logrado permitir la identificación de los factores que colaboran o restringen el desempeño académico de los alumnos universitarios. Por tal motivo, podemos proceder a identificar las manifestaciones del estudio, con relación a los componentes acompañados al desempeño académico en los alumnos universitarios, los mismos que incurren en menor o mayor grado en los promedios (resultados) y notas, los mismos que representan gran importancia, por considerar cuando se plantean investigaciones de carácter académico.

La importancia que expresa toda investigación consiste en llegar a obtener resultados positivos, a fin de favorecer a solucionar los problemas suscitados. Asimismo permite tener un primer diagnóstico de los indicadores de Cultura Organizacional que contribuyen en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, para que las autoridades puedan adoptar medidas correctivas necesarias y oportunas que conlleven a mejorar la educación superior – universitaria.

El presente trabajo de Investigación, se presenta siguiendo la estructura predeterminada por la Universidad Autónoma de Ica; y que estructuralmente ha sido organizada y dividida en siete capítulos de estudio:

En el Capítulo I, se presenta el Planteamiento del Problema de Investigación, que contiene la Situación Problemática, la Formulación del Problema Principal y Específicos y; la Justificación e Importancia de la investigación.

En el Capítulo II, exponemos todo lo relacionado a los fundamentos que tiene que ver con el Marco Teórico de la Investigación, el mismo que comprende los Antecedentes de la Investigación, se plantea la Bases Teóricas que sustenta la investigación y el Marco Conceptual donde se definen los términos básicos que orientan la investigación.

En el Capítulo III, se explica el Objetivo General y los Objetivos Específicos de la investigación.

En el Capítulo IV, planteamos las Hipótesis de estudio, se precisan las variables de estudio y se realiza su operacionalización de las mismas.

En el Capítulo V, se explica la Estrategia Metodológica, el mismo que contiene el Tipo y Nivel de la Investigación, el Diseño de Investigación, la Población – Muestra, las Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información y las Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos.

En el Capítulo VI, se expone la Presentación, Interpretación y Discusión de los Resultados obtenidos de la investigación.

Finalmente, en el Capítulo VII, se sustenta la Contratación de Hipótesis, planteadas para la presente investigación.

El Autor

## <sup>4</sup> **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA TESIS**

#### **1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.-**

Considerando que la Cultura organizacional de toda Universidad, expresa la forma de qué manera experimentó a tratar su ámbito académico, por lo que representa una mixtura de conducta, cultura, valores éticos, comportamiento, antecedentes, leyendas que juntas, expresan la forma particular de cómo labora y funciona una entidad en el cual se observa con sus resultados y derivaciones.

Es necesario tener presente que, la cultura organizacional comprende un acumulado de tradiciones, credos, hábitos y representaciones de realizar las acciones que, de manera juiciosa o involuntaria, cada entidad asume y reúne con el transcurrir del tiempo una condición fortalecida en la ideología y en las actitudes de sus integrantes. Para atender una entidad, debemos iniciar con observar su cultura, la forma en que sus integrantes interactúan, sus cualidades preponderantes y los temas de gran importancia por su interacción. Los elementos relevantes que captan la naturaleza de la cultura de una empresa son las siguientes: La creación, la innovación y la ausencia de inseguridades, la misma que expresa la gradualidad hasta donde se incentiva a los colaboradores a ser transformadores y asumir sus propios riesgos.

En las casas de estudios en el nivel universitario, se encuentran estudiantes reconocidos con situaciones relacionados a la emoción y al comportamiento; de acuerdo a las particulares que se asocian a dichos estudiantes se pueden definir: inhibición, angustia, subordinación, dinamismo, comportamientos que generan desorden, falta de interés, falta de incentivo, depresión, comportamientos violentos; dichas expresiones, intervienen en la fragilidad a que el estudiante presente un rendimiento inaceptable, tanto en las clases como en su vida personal, considerándose como un elemento negativo y de alto riesgo frente a la sociedad, afectando de manera negativa para su perfeccionamiento integral.



Así mismo, la observación al análisis, representa la gradualidad hasta donde esperamos que los colaboradores demuestren puntualidad, estudios y esmero para cumplir con un trabajo de calidad total. De igual forma, podemos indicar que la indicación hacia las consecuencias, representa el nivel hasta donde la gestión se orienta en los efectos, teniendo en consideración en adición las técnicas que los procesos a utilizar para lograrlos. Respecto al enfoque hacia los estudiantes, representa el nivel en que las disposiciones de carácter administrativo toma en consideración las conclusiones de los efectos sobre los colaboradores, en las empresas públicas - privadas. La orientación hacia el equipo, representa el grado hasta donde las diligencias de la carga laboral están establecidas en relación a los grupos, en vez de realizarlo individualmente.

En la actualidad, se han dejado de lado los enfoques reduccionistas los mismos que tratan de examinar el rendimiento académico desde una única variable; podemos apreciar <sup>19</sup> que existe una numerosa aceptación, en un paradigma amplio, en función que el desempeño académico de los estudiantes de los diferentes niveles educativos se encuentran sobre-determinado, por varios elementos interconectados. El factor personal se concentra en las tipologías de edad, género y otras variables demográficas reunidas a la capacidad epistemológica; la misma que lo podemos definir como la auto-calificación de la capacidad y facultad propia del individuo a fin de efectuar una estipulada acción cognoscitiva, su visión sobre su inteligencia y destrezas intelectuales. Debemos tener presente que, la familia o el entorno familiar, influye en las diversas variables que se agrupan con el desarrollo, superación y progreso académico tales como: la perseverancia, la ansiedad por el éxito, la motivación y las expectativas académicas del estudiante.

Podemos identificar que la motivación, lo podemos agrupar de forma de atribuciones causales, intrínseca, extrínseca y también como percepción de control. Es así que, la estimulación intrínseca lo encontramos en aquellos alumnos que consideran a la investigación como una fiesta, por enmarcarse en el saber; demostrando una excesiva capacidad de atención e identificación académica. Sin embargo la motivación extrínseca, guarda relación con los elementos externos como por ejemplo la clase de universidad, el tipo de servicio que brinda la entidad, el clima entre los estudiantes, el ámbito

académico, la calidad de los catedráticos, las circunstancias de carácter económica, entre otros.

Es así que, las expresiones de problemas de conducta o emocionales pueden ser originadas por diversas causas, desde un origen orgánico hasta conductas que surgen por la influencia del contexto en el cual se desarrollan los estudiantes, tanto el contexto familiar y social, como el contexto universitario.

En algunas empresas, podemos observar la falta de motivación debido a la escasez en la participación de los cursos de educación permanente y preparación programada, de igual forma podemos observar el retraso que existe en las asistencias a los eventos de capacitación, organizadas por las Universidades, los descansos médicos que suelen incrementarse la mayor parte, <sup>84</sup> durante los fines de semanas y días festivos. En relación a lo indicado anteriormente, podemos observar que los registros de la Universidad son de carácter narrativo, y no como lo señala la normatividad de la empresa, de ámbito legal y profesional, en el cual no se consideran los procesos sistematizados, los mismos que evidencian el progreso, crecimiento y desarrollo de los alumnos universitarios, ya que muchas veces se suele escuchar a los mismos lo siguiente “no me alcanza el tiempo”, es así que podemos apreciar que en la actualidad encontramos un número reducido de catedráticos que exigen investigación científica a sus discípulos universitarios, generando escasez en los estímulos. Podemos mencionar que la cultura empresarial representa una constante importante, la misma que incide en la satisfacción y en el rendimiento de los miembros de la organización.

Es así como, la perspectiva educativa considera dichas expresiones en asociación a factores ambientales, especialmente familiares y de contexto (Earle, 2013). En esta línea, dichas conductas son definidas por interferir en el proceso de aprendizaje, en el trabajo de aula (MEP, 2005). Esto implica que conductas consideradas problemáticas en el centro educativo no necesariamente sean identificadas en el ámbito familiar (Bravo et al., 2015).

Además, el contexto universitario es espacio en donde se dan múltiples interacciones, donde los participantes buscan ayudar sus correctas perspectivas de acuerdo a la formación del conocimiento. Los mencionados participantes son tanto los alumnos así como los colaboradores que trabajan en

el centro universitario. Es así que, se establecen relaciones entre los participantes, entre las que se encuentra la relación entre docente y estudiantes. Estas pueden definirse como positivas, negativas o antagónicas (Mora y Piedra, 2015). Las relaciones positivas generan ambientes propicios para el aprendizaje, pero las relaciones negativas o antagónicas pueden convertirse en un factor que incide en la publicación de los problemas apasionados y conductuales, ya que es reconocido que la practicidad de la formación en el ambiente de clases, siendo eficientes para obtener aprendizajes cuando docentes y estudiantes conviven en un clima emocional de manera efectiva promoviendo la sinergia.

Este clima emocional promueve un parentesco verdadero entre ambos, que se vincula con la solidez de las habilidades sociales y emocionales de los alumnos universitarios y la disminución que encontramos en los comportamientos negativos y en los inconvenientes de índole emocional.

Además de la relación que existe entre los catedráticos y los alumnos, otros factores que permiten mediar en la representación de los problemas emocionales y de los comportamientos, relacionados con el contexto universitario, son: la metodología de la clase que emplea prácticas pedagógica directivas, incapacidad para resolver problemas con sus compañeros o docentes, dificultades de aprendizaje.

Con relación al ambiente organizacional, podemos señalar como clima organizacional, el mismo que lo podemos citar como un conjunto de tipologías de los ambientes donde se realizan los trabajos, los aportes de los colaboradores sobre el funcionamiento de los procedimientos de la estructura y los patrones jerárquicos así como las relaciones entre los factores empresariales y personales.

Por ende, al analizar a los alumnos con problemas de carácter emocional y de comportamiento en concordancia con su contexto escolar, es necesario reconocer que existen tanto factores biológicos como familiares que inciden en la presencia de dichos problemas. Pero, igualmente existe una incidencia proveniente de elementos del contexto escolar, que abarcan desde las interacciones sociales que se dan en el centro educativo, como aspectos metodológicos del mismo.

El concebir que existe una relación entre la representación de problemas de carácter emocional y de comportamiento en los alumnos y; observamos que en el contexto universitario en el cual se encuentran inmersos, implica observar el desarrollo humano como producto del individuo en interacción con su ambiente.

Es necesario precisar que, la misión en las empresas - entidades universitarias se convierten en un instrumento eficiente y efectivo para la intimación de la cualidad educativa. Podemos indicar que, los ámbitos de las acciones administrativas de carácter direccional, introducen factores para la conducción de los procedimientos correspondidos a la cultura institucional, la relación que existe entre los alumnos universitarios y el potencial humano. Son las operaciones desplegadas en estos procesos las que permiten las situaciones del ámbito institucional e inciden en desempeño de los alumnos universitarios.

Así mismo, podemos señalar que el clima institucional incide de forma inmediata o indirecta, en las conductas de los integrantes que conforman una entidad – organización - empresa.

Podemos señalar que, la autoestima y el desarrollo emocional de las personas están interrelacionados al desempeño académico, y así la presencia de resultados como la escasez de adaptación para las entidades educativas en el nivel universitario, por parte de los alumnos. De igual forma, se sospecha que las diferentes circunstancias o situaciones problemáticas que aparecen en el ámbito de las entidades universitarias aquejan el clima organizacional aumentando, aún más, la brecha de articulación de los alumnos con un desempeño preocupante.

Se destaca la jerarquía de un correcto clima organizacional en las entidades universitarias como un factor importante para el refuerzo, armonía y estimulación de los estudiantes. De igual forma se presenta que, algunas entidades universitarias se han fijado una meta para que alumno sobresalga con relación a sus rendimientos académicos, generando la falta de motivación a tal extremo que se puede observar las inasistencias y la deserción de los alumnos del nivel superior universitario.

**28** El rendimiento académico de los estudiantes universitarios, depende principalmente de una adecuada y correcta preparación y educación familiar.

<sup>18</sup> “El rendimiento es un constructo multidimensional, determinado por un gran número de variables (inteligencia, motivación, personalidad, etc.) y en el que influyen numerosos factores personales, familiares o escolares, entre otros.” (Jiménez & López, 2009, p. 72).

En ese contexto, un factor que debe ser tomado en cuenta es la “responsabilidad”, el mismo que coadyuva en el resultado de las notas y se constituye en factores de análisis tanto de ámbito interno como externo, aplicables a los alumnos universitarios.

Estos presagios de la situación problemática formulada se aprecian en la entidad educativa universitaria, esencia de estudio, donde se señala que es potencial que el <sup>57</sup> clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos no son los más adecuados porque todo radica en que varias entidades universitarias privadas – públicas, el clima laboral es inoportuno, nada alentador y el incentivo es mínimo para sus colaboradores, aunado a la falta de comunicación. También tener presente que, el escaso desempeño y la deserción; se presenta en gran proporción en los estudiantes, afirmando que la entidad universitaria expresa cierta dificultad para incentivar a los alumnos.

Debemos reflexionar que, el desempeño de los alumnos universitarios, incide en el incentivo y automatismo de los alumnos, también se deja influenciar por los factores que dispone la entidad universitaria. Se ha podido apreciar en las universidades un escaso <sup>18</sup> desempeño académico, por parte de los alumnos y abandono de las carreras profesionales, por diversos factores en las organizaciones educativas de nivel universitario público – privado, tales como huelga, escasez de catedráticos, personal administrativo o colaboradores, así como los problemas externo e interno. Es así que, se motiva una imagen negativa de las universidades para los alumnos, no contando con un correcto clima organizacional que trasciende en su desempeño <sup>16</sup> académico, generando fracasos, descuido, inasistencias, desidia con relación a la carrera profesional y/o escaso rendimiento académico de nivel universitario; motivo por el cual nace la necesidad de motivar el clima institucional en las entidades educativas de nivel universitaria, a fin de favorecer el incentivo del estudiante y, por consiguiente, su rendimiento académico.

Podemos señalar que, las universidades asumen una responsabilidad de formar profesionales con las facultades y capacidades óptimas para enfrentar el escenario real de la sociedad - estado; el alumno debe ser orientado en el procedimiento académico, mantener un ambiente organizacional que exprese identificación en sus acciones y en su desempeño.

Es necesario reconocer que, la educación universitaria en nuestro país se preocupa por lograr un excelente nivel educativo, es así que podemos suponer que de seguir presentándose esta situación problemática, podemos visionar alumnos sin motivación y con escaso desempeño académico, así como una probable imagen negativa de la universidad, con un clima organizacional insípido; por lo que se debe considerar en función a las necesidades actuales, aprendizajes representativos, los mismos que deben generar paradigmas de cambios – modernos; que rompan esquemas con los modelos pedagógicos muy tradicionales.

Es necesario resaltar que, la cualidad de la investigación prevalece en que facilita una penetración del funcionamiento de la cultura empresarial en la entidad, respecto <sup>53</sup> a los resultados académicos, del rendimiento académico de los estudiantes, de tal manera que se genere ocasiones y estrategias para el fortalecimiento del funcionamiento de los procedimientos y de la cualidad educativa de la entidad desde una visión de jerarquía social, pues analizando el contexto actual, se logra el conocimiento para los cambios en los procesos. Así mismo, a la calidad podemos definirlo que se forma desde la imaginación y percepciones de los representantes sociales; y es así que partiendo de una cultura innovadora, se presentan las estrategias principales para la repotenciación de los elementos humanos en la entidad universitaria.

La demanda <sup>27</sup> de las investigaciones consiste en descubrir las relaciones que existen entre el Desempeño Académico, de los alumnos de la Universidad Autónoma de Ica y la Cultura Organizacional; y por consiguiente la jerarquía que amerita el proyecto de investigación y siendo parte de una entidad educativa que forma futuros profesionales, en esta casa de estudios, como es <sup>79</sup> la Universidad Autónoma de Ica, nos motivó por encontrar y demostrar la influencia de la Cultura Empresarial en el Rendimiento Académico de nuestros estudiantes, y así mismo, concluir el grado o nivel de asociación que presentan

estas dos variables en los jóvenes o estudiantes de las Carreras Profesionales que ofrece nuestra Casa Superior de Estudios.

Es así que en función a lo escrito líneas arriba, y a mérito de un proceso de análisis y diagnóstico, se presenta y expone este Proyecto de Investigación, a fin de que el mismo sea ejecutado durante el presente año académico 2018.

## **4** 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA PRINCIPAL Y ESPECÍFICOS.-

### **24** 1.2.1 Problema principal.-

¿Cuál es el nivel de relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018?

### **2** 1.2.2 Problemas específicos.-

#### **Problema específico 1.-**

¿Cuál es el nivel de relación entre las Condiciones Físicas de Estudio y el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018?

#### **Problema específico 2.-**

**30**  
¿Cuál es el nivel de relación entre las Relaciones Académicas y el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018?

## <sup>2</sup> **Problema específico 3.-**

<sup>45</sup>  
¿Cuál es el nivel de relación entre las Políticas de Desarrollo Personal y el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018?

### <sup>53</sup> **1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.-**

#### **1.3.1 JUSTIFICACIÓN.-**

Las entidades tan conformes como los estudiantes – colaboradores, tienen personalidad y precisando que, cada empresa – entidad, es distinta una de la otra, por ésta particularidad específica. Es así que la cultura empresarial por medio del acumulado de costumbres y valores éticos, facilitan convenir la conducta organizacional, logrando racionalizar varias cualidades que integran a los individuos, formando la actitud de recapacitar, juzgar e intervenir.

Actualmente las estadísticas, demuestran que usualmente no hay estudios en nuestro país, que interrelacionen la cultura empresarial con el <sup>19</sup> Rendimiento Académico de los alumnos de las Universidades. Por lo tanto, gran parte de las investigaciones relacionado a la cultura – organización, están direccionados a interrelacionarla con variables tales como el desempeño académico, satisfacción académica, motivación académica, clima empresarial, etc. El estudio actual, señala que la cultura institucional <sup>60</sup> redundando en el Desempeño Académico de los estudiantes Universitarios. En el ámbito denominativo, contribuye sapiencias a los líderes, los mismos que tienen bajo su cargo una tarea importante, que consiste en liderar las empresas, así como también velar por la formación sistémica de los colaboradores, los alumnos, entre otros. Así mismo, en el nivel universitario, se admite asumir disposiciones para la interposición, en la exploración de perfeccionamiento de la cualidad académica. Estos efectos permitirán asumir decisiones, a fin de realizar programas de incentivos para la solidificación de las variables proyectadas.



Percibir y averiguar que cultura empresarial, apoya a que los gerentes – representantes de estas entidades elaboren óptimas disposiciones investigando aumento en la competitividad y efectividad, toda vez que cuando se presentan sapiencias crecidamente validadas o fuertes, se puede organizar un clima de trabajo que ayude y genere profundos niveles de rendimientos de sus trabajadores - estudiantes. La investigación respecto a las diferencias entre la apreciación actual en divergencia con la esperada, ayuda a que los representantes formen la cultura empresarial que supongan más adecuada en relación de sus metas, con el objetivo de comprimir la brecha existente entre ambas.

Varios estudios a nivel mundial han encontrado que la relación Cultura – Desempeño tienen diferentes impactos en las escuelas estudiadas, diferenciando culturas tóxicas de culturas efectivas que fomentan un mejor desempeño en las escuelas, (Hargreaves, 1995; Paterson y Deal, 1998; Stoll y Fink, 1996), por lo cual se justifica investigar esta relación en el contexto Peruano, específicamente para la Universidad Autónoma de Ica.

### 1.3.2 IMPORTANCIA.-

La investigación expresa su grado de importancia por los aportes al juicio relacionado a la Cultura Organizacional y su correlación con el Desempeño Académico de los estudiantes universitarios, de la Universidad Autónoma de Ica, en razón que están conformados por un acumulado de comportamientos e interrelaciones en su ámbito interno, decretada por los integrantes que la conforman.

De igual forma, otras entidades (sean privadas o públicas) cuya tarea signifique la vigilancia permanente a los clientes – usuarios, ya sea un banco, una clínica, una tienda o un ministerio-, expresan a cada momento el horizonte de la cultura empresarial, que tienen (o no) y fortifican (o debilitan) el perfil que los clientes – usuarios tienen de dicha entidad.

Comprender la cultura imperiosa dentro de la empresa y las naturalezas que la integran, es importante para las entidades; esto beneficia a optimizar la toma de decisiones, consiguiendo optimizar el rendimiento de estas entidades. Así mismo, Schein (2010), hace referencia que es importante comprender las potencias que intervienen sobre la cultura porque auxilian a manifestar varias de las extraordinarias y frustrantes vivencias en la vida social y organizacional.

También de acuerdo con Schein, los efectos de los estudios de Neagu y Nicula (2012), indicaron que la cultura no sólo es significativo para las interrelaciones que se presentan dentro de las entidades, sino que también inciden mayormente en todos los procedimientos y efectos de las mismas.

La invención puede ser perfeccionada y elaborada a través de los conocimientos, pero los cambios culturales muy a pesar de concebir retornos genera una gran voluntad. Así mismo, Cheung, Wong y Lam (2012), manifestaron en su estudio investigativo respecto a la interrelación entre la cultura organizacional y el rendimiento, que la cultura expresa una alta incidencia en las acciones de la empresa; llegando a la conclusión que existe una interrelación entre estas dos variables, considerando como elemento de éxito la invención. Lo indicado por los autores en mención, se observa en los efectos que consiguió en Hong Kong and Shanghai, por parte de Banking Corporation (HSBC), al implementar un sistema de cultura organizacional, logrando los siguientes: (a) un retorno de la inversión de hasta 600% por cada dólar invertido en dicho programa de cultura, (b) solidificar la reputación de la marca de HSBC, a nivel mundial, (c) aumentar la satisfacción de los colaboradores y de los clientes preferentemente. Es así que, el presente estudio se justifica académicamente, por los siguientes motivos:

Se ha reconocido <sup>25</sup> un alto grado de importancia de la investigación de la <sup>20</sup> sapiencia – cultura, en los últimos años, en las diversas entidades y su influencia en el Desempeño Académico de los alumnos Universitarios, por tal motivo es trascendental comprender la cultura en sus diferentes niveles, en razón que la misma manifiesta la actitud de realizar las

cosas, y atenderla por alto, de pronto socavar sueños estratégicos, efectos y hasta la permanencia de la entidad. Por tal motivo, es trascendental considerarla como un activo que oriente a conseguir las metas y los fines que, las Universidades hayan establecidos para el perfeccionamiento de la cualidad universitaria.

Diferentes investigaciones realizadas, desde un punto de vista mundial, sólo se considera <sup>7</sup> una o algunas dimensiones de la cultura organizacional y/o el rendimiento, lo que especifica que en varias situaciones problemáticas se ha investigado en forma parcial la interrelación entre las dos variables.

Este trabajo <sup>7</sup> está siendo desarrollado en la Línea de Investigación: Cultura y Organización, en la Universidad Autónoma de Ica, teniendo como objetivo aportar y fortalecer a la investigación de la cultura, comprendiendo diferentes tipologías culturales, los mismos que <sup>19</sup> benefician o dificultan el desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, convirtiéndose en un insumo importantísimo para el perfeccionamiento en la calidad universitaria, en el país.

**MARCO TEÓRICO DE LA TESIS****2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.-**

Como referencias teóricas, diremos que se han realizado investigaciones similares al que estamos planteando, sin embargo ninguna de ellas ha estudiado la problemática en la Universidad Autónoma de Ica.

**A. En el plano internacional,** tenemos:

La cultura organizacional, no está ajena al estudio de la misma en las entidades de carácter educativa. “Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira.” (Cámara, 2012). El presente estudio asume como meta el examen de interrelación existente entre la Cultura Organizacional de las entidades educativas, las variedades de problemas ejercitados entre los catedráticos de las organizaciones educativas y su nivel de responsabilidad institucional.

La investigación se basó en las consecuencias logradas empleando una muestra de 513 docentes, asignados a 63 instituciones de nivel escolar en la Región Autónoma de Madeira y utilizándose un instrumento que congrega la Escala de Conflicto Intragrupal, la misma que fue adaptada por Passos y Caetano; también la Escala de Compromiso Organizacional, adaptada por Gomes y las Escalas de Medida de Factores de la Cultura Organizacional, adaptadas por Dela Coleta y Dela Coleta.

Los efectos expresaron que existen diferencias en el ámbito de los tipos de conflicto, teniendo presente la edad, el género y la naturaleza profesional de los docentes y; de la clase de centro de estudios, así mismo se observó también cambios representativos en los elementos de la cultura empresarial, teniendo presente la tipología que existen en los centros de educación, del género y equipo profesional de los docentes.

Así mismo, se apreció que todo lo relacionado al ámbito de la obligación, es impulsado positivamente por el indicador de la incorporación, ordenación para el futuro y período de labores en el centro de educación y; de aspecto negativo por el problema de procesamiento, es así que esta investigación contribuye positivamente, al presente estudio en el Marco Teórico.

Es necesario tener presente, los elementos o factores que influyen en el desempeño académico, para evaluar su nivel de intervención. "Algunos factores del rendimiento: las expectativas y el género." (Cominetti y Ruiz, 1997). En el presente, hacen mención a la escasez de consultar y comprender las variables, que interfieren en el desempeño académico, o de lo contrario expresar el nivel de clasificación de los diferentes grados de progreso y enseñanza de los estudiantes. En las conclusiones del estudio, señalan que las perspectivas de la familia del alumno, los docentes, y los propios estudiantes en función a las metas de formación - enseñanza, tiene un interés muy especial, ya que indica el resultado de un equipo trascendental de preocupaciones, comportamientos y actitudes, que posiblemente puedan respaldar u obstaculizar las tareas académicas y sus efectos.

El presente estudio, pretende manifestar todas las aportaciones realizadas, a través de las investigaciones hasta ahora señaladas, reconociendo que un desempeño académico no puede ni debe estar sustentado únicamente en la apreciación o en función de un examen de manera tradicional, vale decir, un examen tipo pregunta - respuesta. Si se quiere aproximar, para evaluar el desempeño académico de los alumnos, debemos tener presente diferentes aspectos; tales como, la atención directa que el alumno aplica de todas las enseñanzas adquiridas en las clases, así mismo la potencialidad de incidir en los informes y conductas personalizadas por parte de los alumnos, en el aula de clases; durante el debate generado.

El investigador Ferrer, en el año 2002; manifestó cómo los empresarios dedicados a la educación superior universitaria no estaban formados con instrumentos de gestión necesarios para obtener una representación de liderazgo proactivo frente al desarrollo, tan imperioso para el fortalecimiento de una Cultura Empresarial sólida y así generar motivación

ordenados para engrandecer los incentivos al potencial humano, especialmente a los catedráticos.

En Colombia, se realizó una investigación de carácter científico, de manera descriptiva, la misma que averiguó en identificar las particularidades de la comunicación de carácter interno, imputadas a la sapiencia empresarial de una entidad familiar, comercializadora de lácteos, dicho estudio estuvo a cargo de la investigadora Diana Marcela Gómez, en el año 2011. Para lograr su meta, realizó la utilización del Cuestionario del Diagnóstico, de la Cultura Organizacional de Cameron y Quinn, elaborado en el año 1999. La herramienta se aplicó a un ejemplar de 66 empleados de los diferentes sistemas administrativos de la organización, los efectos indican insolvencias en la coordinación interna, formadas por la sapiencia empresarial de tipo clan, orientada hacia su interior, y que describe a la entidad familiar. Dentro del cierre, señaló que las particularidades que se hallaron en la cultura empresarial expresan las debilidades que existen en la comunicación de ámbito interno, en función que los colaboradores desconocían las metas, los objetivos, la visión y misión de la entidad y; también porque no se cumplía el procedimiento regular – formal, sustentado en el organigrama de la empresa, de publicitar la documentación institucional de tal manera que todos sus integrantes puedan tener conocimiento con exactitud y de manera eficiente, la dirección de la entidad - institución, es decir saber lo que busca y a dónde se dirige. Así mismo, se encomendó considerar de manera permanente la comunicación en el marco de sus integrantes, dentro de la entidad educativa; toda vez que, la misma determina su cultura organizacional.

El investigador Hernández y Pozo, en el año 1999, en su obra denominada: *El fracaso académico en la universidad*, nos indica cómo revelaron que los estudiantes que tenían buenas calificaciones eran aquellos que poseían óptimos hábitos de estudio, un elevado nivel de incentivo intrínseca, unas óptimas costumbres relacionado a su conducta académica, una elevada satisfacción en el momento de descubrir un elevado rendimiento y un nivel óptimo extensivo de bienestar con la investigación.

En las empresas – entidades, se debe impartir que los colaboradores sean forjadores que la cultura organizacional existente, sea analizada por los mismos y con la finalidad de mejorar se debe innovar a fin de estar preparados frente a los cambios. “Innovación y cultura organizacional.” (Gómez, 2013). La meta fue verificar la integración entre la cultura institucional y su invención, identificando los resultados de los diversos elementos de la cultura corporativa como parte de la misma y así confrontar las exigencias de la cultura empresarial de las entidades más reformadoras frente a la escasa innovación, por una corporación en Bogotá-Colombia. Se comprobó los ítems, índices y características, de la cultura organizacional integrada con la innovación y el perfil de la cultura institucional a cargo de las entidades transformadoras respecto a la escasa innovación.

Este estudio empleó el tipo de Daniel Denison, el mismo que realizó una base de datos de 15.852 encuestas aplicadas a los colaboradores de 227 entidades bogotanas, resultando un 22,5% como inventoras. Se agruparon mediante estudios de reciprocidad y agrupación teniendo presente para ello tres extensiones de invención.

El exploratorio está conformado por sesenta variables de cultura institucional examinadas en el instrumento, que se especifican en doce índices y cuatro rasgos con los cuales se hacen las contrastaciones. Se aplican procedimientos estadísticos como coeficientes gamma, de independencia de Pearson y correlación de Spearman, Alpha de Cronbach, estudios de correspondencias, examen de medias y modelos logísticos.

Se arribó a concluir que, los factores de carácter social comprendidos como distribuciones flexibles en las entidades, los mismos que se manifiestan en la sapiencia empresarial, siendo organizadas de manera aceptable con la innovación de las suscripciones, a pesar que su jerarquía de agrupación se diferencia entre sus variables. Es así que, las observaciones en las características de la cultura empresarial expresan que las entidades creadoras e innovadoras poseen promedios estadísticamente más elevados que en las entidades poca creadora e innovadora.

<sup>1</sup> Este estudio investigativo se orienta en decretar el nivel de cultura organizacional a cargo del enfoque de Denison, mediante el cual también esta tesis, colabora con el instrumento de medición y aporta opiniones para el análisis de los efectos, así como las sugerencias para optimizar la funcionalidad de la entidad y como perfeccionar esa óptica por parte de los estudiantes - colaboradores.

La cultura organizacional, también tiene su participación favorable o desfavorable en las entidades públicas. <sup>2</sup> “Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle del Cauca.” (Morales, 2011). El mismo que, tuvo por objetivo expresar la vinculación que se presenta entre la cultura empresarial y el bienestar en el trabajo, a fin de distinguir el <sup>1</sup> grado de Magister en Administración en la Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Administración de Manizales.

De igual forma, el investigador en mención señala que, el progreso en el trabajo, es un elemento que motiva la marcha eficaz, eficiente y efectiva de las entidades del nivel educativo, perseverando con sus efectos en la sociedad educacional, a fin de mejorar el nivel y calidad en el desempeño académico.

<sup>56</sup> Este estudio con una perspectiva cualitativa, se llevó a cabo en la ciudad de Palmira, considerando como factor principal de averiguación a la entidad Educativa Cárdenas Centro, con la intervención del 50% de los colaboradores estatales, los mismos que participaron en la instrumentación - encuesta, así mismo se llevaron a cabo cuatro entrevistas de carácter exigente a los colaboradores estatales de las diversas clases cardenalicios.

De acuerdo a los efectos logrados en las instrumentaciones aplicadas, respecto a las interrogantes libre – abierta, se realizó una comparación respecto a las apreciaciones que expresan los catedráticos, directivos - docentes, personal administrativo y otros colaboradores estatales, en el cual se logró establecer que la Entidad Educativa Cárdenas Centro, como institución Estatal, conserva un dinamismo complejo, es decir tiene



una cultura empresarial propia, la misma que la hace diferente de otras entidades educativas de Palmira.

De igual forma, podemos indicar que en algunas oportunidades, el beneficio de trabajo de los colaboradores estatales de Cárdenas Centro, obedece de la motivación y/o estímulos que pueden recoger o requerir a la entidad y en otras situaciones a la **Secretaría de Educación Municipal de Palmira**. La inexactitud o escasez de los beneficios en mención inciden en la prosperidad universal de los colaboradores y por consiguiente influye en la Cultura Organizacional.

La investigación, señala que las definiciones de sapiencia institucional - empresarial y la prosperidad laboral se interrelacionan, manteniendo cada uno de ellos su propio dinamismo, sirviendo de apoyo al **marco teórico para la presente investigación**.

El investigador Sáenz, en el año 1999, en su obra: Índice de Madurez Vocacional (I.M.V), del profesor Busot, con la finalidad de decretar la ocurrencia de la madurez vocacional en la satisfacción académica de **los alumnos de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Zulia**, que cursan del quinto hasta el décimo semestre, en el cual determinan que la población analizada se interrelacionó de manera positiva las dos variables en investigación.

Es de gran importancia determinar el grado porcentual de los alumnos, que gozan de satisfacción mediante su voto vocacional. "Satisfacción con la elección vocacional." (Tucci, 1963). La investigación presentó como muestra a los alumnos de la Wayne State University. El efecto del estudio muestra que el 34% había decidido de forma terminante respecto de sus regímenes vocacionales, el 48% mostraba una disposición temporal, el 18% señaló su imprecisión.

El investigador Vargas, por el año 2012, en sus obras últimas relacionados al desempeño académico, viabilizan el juicio de varios elementos que participan en la cualidad de la educación de nivel universitario, principalmente en el sector de la educación estatal, coadyuvando con los factores muy significativos que influyen en la actividades administrativas, e

inclusive la reputación de las casas de estudios de nivel universitario, más aún cuando los recursos presupuestales de dichas entidades, están afecto a impuestos y presupuestos que forman parte del estado.

El campo de estudios investigativos, de los trabajos relacionados a las escuelas de negocio, también consideran a las enseñanzas en las universidades públicas y privadas, por lo general; siempre considerando las conclusiones, las mismas que señala el investigador último en su obra investigativa, que sirven para lograr nuestros objetivos.

Así mismo el investigador antes mencionado, señala que el desempeño académico, en el ámbito de la educación de nivel superior, la grandiosa y numerosa publicaciones sobre el tema, presenta un resaltado examen de forma cuantitativa, indicando que se han efectuado estudios relacionado a la formación, principalmente de los programas de tipo más económico; a pesar de ello disminuyen las publicaciones y estudios investigativo que conlleva a estudios más cualitativo de la situación problemática. El estudio se realiza junto con demás autores, en el cual llegamos a interesantes conclusiones y resultados de su análisis, los mismos que han permitido identificar varios factores que proporcionan e inclusive delimitan el desempeño académico.

**B. En el plano nacional, tenemos:**

Aguado (2012), propone la tesis titulada "Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes", la investigación descriptiva simple tuvo como propósito describir los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una institución educativa de Ventanilla. La muestra estuvo conformada por 57 docentes de primaria y secundaria. Para evaluar la variable se aplicó el cuestionario de Clima organizacional adaptado por Aguado (2012), con una validez de Aiken de 0.875, además, se aplicó una prueba piloto para la confiabilidad que también fue aceptable 0.75.

Al procesar los resultados se pudo describir por niveles el clima organizacional y sus dimensiones: estructura, relaciones, recompensa e identidad. En los casos de las dimensiones estructura, recompensa e

identidad los niveles son aceptables y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra.

En base a estos resultados sugiere efectuar estudios comparativos y correlacionales de la variable clima organizacional y otras variables como desempeño docente, resiliencia, liderazgo, inteligencia emocional, etc., con la finalidad de establecer hallazgos comunes o diferentes que ayuden a explicar en forma sistemática el nivel de influencia del clima organizacional en estas variables propuestas, considerándose los resultados como parte del proyecto educativo institucional y el proyecto educativo regional.

En función a los hallazgos, sugiere elaborar programas de capacitación en mejoramiento del clima organizacional para la institución educativa participantes en la investigación, a fin de enmendar deficiencias y limitaciones. Asimismo, y a manera preventiva emplear estos programas proyectados hacia otras instituciones educativas del sector, del mismo modo recomienda realizar conferencias, talleres, asesoramientos, investigaciones, etc., respecto al contenido de clima y cultura organizacional, con el objetivo de obtener que las entidades educacionales estén a la evolución de las actividades relacionado a este tema. Esta investigación sirve como apoyo al marco teórico.

Existe correlación entre las variables en los grupos satisfechos y medianamente satisfechos. "Madurez Vocacional y satisfacción académica de los estudiantes de Enfermería de Luz." (BENITEZ, 2010).

Se señala que la interrelación que se presenta entre estas dos variables: Cultura Organizacional y desempeño laboral, en una entidad Educativa, identificando la apariencia de una cultura empresarial frágil y separada, con un escaso rendimiento laboral, anormal caracterizado por los colaboradores con la cultura y el rendimiento. "Cultura Organizacional y desempeño laboral." (CHALLA, 1994). En la presente se concluye lo siguiente: Que la cultura organizacional en las Entidades Educativas, forman una decadencia, cuando el factor ético, la normatividad, las costumbres, los intereses no son conllevadas, es decir que no apoyan al perfeccionamiento ni al éxito institucional.

Los colaboradores en estudio, contienen elevados grados de satisfacción con su recorrido académico en la Universidad. "Evaluación de la Satisfacción Académica de los estudiantes de licenciatura en didáctica del francés." (HERNÁNDEZ, 2010).

HUANSI, KJ. (2012) .En la investigación "La autoestima y satisfacción con la profesión elegida en estudiantes de Administración de la Universidad Científica del Perú, Iquitos 2012", determinó como objetivo: Demostrar que existe relación entre la autoestima y satisfacción con la carrera profesional seleccionada por parte de los alumnos de Administración de la Universidad Científica del Perú de Iquitos en el año 2012, la investigación fue de tipo aplicada, no experimental, transaccional, correlacional y determinó lo siguiente: Se presenta la interrelación entre la autoestima y la satisfacción laboral con la carrera profesional seleccionada por parte de los alumnos de Administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2012.

La Cultura Organizacional, ayuda a los docentes a calcular el desempeño académico de los alumnos en general. "Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 Callao." (Merocho, 2012). Indicando el aporte al presente estudio, con relación al marco teórico. El estudio es de tipo descriptivo correlacional, presentando como meta la interrelación entre la cultura organizacional con la autopercepción del rendimiento de los docentes de las entidades educacionales del nivel primario correspondiente a la red Nº 7 Región Callao.

En el presente estudio, la muestra representó a 184 docentes. La instrumentación utilizada fue un inventario de cultura organizacional de nivel educacional de Marcone (2003), y un cuestionario de rendimiento de los docentes bajo la perspectiva de Valdés (2000). Los efectos señalan la presencia de una correlación representativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y el rendimiento de los catedráticos. Sin embargo existe influencia de niveles intermedios de la autopercepción del rendimiento de los docentes. Así mismo, se determina que la cultura organizacional educacional representa un instrumento efectivo para el rendimiento de los docentes.

Los estudios de investigación, también se enfocan al ámbito religioso, determinando las acciones administrativas a realizar a fin de lograr una organización exitosa. "Cultura organizacional en el centro Parroquial Elena de Santa María- Juliaca." (Peralta, 2009); investigación para optar el grado de magíster en Gestión de la Educación en la ciudad de Lima, por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El estudio en mención, se realiza debido a la preocupación por las situaciones volubles, ruidosas y súper competitivas que se presentan en el ambiente social y sociocultural de las entidades universitarias y la forma de cómo están siendo retadas en su capacidad de cambios, adaptabilidad y asistencia. La investigación se realizó con el objetivo de detallar el nivel de cultura organizacional sobresaliente en una institución parroquial de la ciudad de Juliaca.

El estudio se realizó bajo la circunstancia de estudio exploratorio - descriptivo, el mismo que se sustenta en un diseño no experimental, utilizándose para ello el método mixto: cuantitativo y cualitativo. A fin de recolectar informaciones se utilizaron las técnicas de la encuesta, es así que dicho instrumento es un cuestionario, mediante el cual antes del trámite se realizó el procesamiento de confiabilidad, a través del método Alpha de Cronbach, así mismo se desarrolló su correspondiente certificación; y el estudio debidamente documentado, elaborando para ello una matriz de estudio como herramienta y dicha coordinación terminó las apreciaciones que expresaron los catedráticos, en el cual le aplicaron las encuestas.

Dentro de los efectos más relevantes del análisis se concluyó que en la mencionada entidad prevalece la cultura de la coordinación. Así mismo, dentro de las conclusiones resalta que dicha entidad manifiesta escasez en la intervención voluntaria por parte de los participantes, a fin de lograr las metas de la entidad y el equipo directivo es el que orienta en las propuestas.

Se presenta incidencia representativa de la autoestima, la satisfacción con la carrera profesional elegida, de acuerdo al coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la Facultad de Educación. "Influencia de la

autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la Facultad de Educación.” (VILDOSO, 2002).

C. En el plano local se ha verificado en bibliotecas de las Escuelas de Pre y Posgrado de la Universidad “Alas Peruanas” –Filial Ica – Universidad “San Juan Bautista” –Filial Ica -, Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, universidades de la ciudad de Ica y también las bibliotecas de las Universidades “San Juan Bautista” –Filial Chincha, “Inca Garcilaso de la Vega” –Filial Chincha y, “Autónoma de Ica” –Filial Chincha - de la ciudad de Chincha y; estamos en condiciones de afirmar que a pesar de los esfuerzos denodados, hasta en donde se me ha sido posible investigar, no hemos podido encontrar investigaciones relacionadas a las variables del presente estudio.

## 2.2 BASES TEÓRICAS.-

### CULTURA ORGANIZACIONAL.-

La definición “cultura organizacional”, representa actualmente una novedad, respecto a la parte cognoscitiva y ejercicio aplicación en la labor gerencial. Considerada como una proyección novedosa, la misma que facilita a la empresa entender y lograr cambiar la rutina del trabajo, gestionando y así perfeccionar la productividad de los trabajadores.

Respecto a las proposiciones y análisis permanente con relación a la cultura organizacional, podemos apreciar que los investigadores coordinan en detallar a la cultura como un constructo de la persona. *“La cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes.”* (Davis y Newstrom, 2000, p. 52). Es así que, desde mi perspectiva coincido con el autor en función que la cultura, es expresada muchas veces en el comportamiento permanente de los colaboradores, en este caso los alumnos de la Universidad

Autónoma de Ica, comportamiento que forma parte de los paradigmas individuales.

Igualmente, señala que los colaboradores ejercen con disposición su cultura y también, que la misma le proporciona estabilidad y una visión en cualquier escenario donde se ubique. Así mismo, podemos visualizar que las ilustraciones de sapiencia están representadas con los regímenes emprendedores de la empresa, en función que los valores deben ser reestructurados, como resultado de las enseñanzas continuas de los trabajadores y la relevancia que representa ese cambio, el mismo que se encuentra interrelacionado con la cultura organizacional.

Al realizar la exploración de hipótesis, respecto a la cultura organizacional, podemos encontrar un grupo de terminologías y enfoques de estudio, con relación a la definición de la cultura. “La forma característica de pensar y hacer las cosas en una empresa.” (García y Dolan, 1999). Por lo tanto, la cultura representa a todo aquello que determina a una entidad; comparto mi opinión con el autor en donde puedo afirmar que la cultura es personalizada, es decir cada persona y cada organización tiene su propia cultura, la misma que la diferencia de los demás.

También podemos indicar que la cultura, es compartido por todos o casi todos los miembros de un equipo general, en esta amplia interrelación de los equipos sociales de una entidad, la misma que está organizado y conformado por los valores éticos, credos, tradiciones, cualidades y comportamientos. Es así que, encontramos diversas definiciones de cultura. “Un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.” (Chiavenato, 1989). Según lo indicado, puedo opinar que las culturas, es un sistema, porque está considerada o conformada por un conjunto de costumbres, creencias, formaciones éticas, etc; la misma que se interrelacionan entre sí y dan como resultado la forma de ser y actuar de una persona u organización.

El comportamiento organizacional representa la sumatoria de los comportamientos individuales, debidamente liderada por la instancia máxima administrativa de la organización. “La cultura de las instituciones académicas, representan los esquemas absorbidos del comportamiento organizacional y los

valores, supuestos, creencias o ideologías compartidas entre los componentes de la organización con respecto al trabajo.” (Peterson y Spencer, 1991).

Con relación a lo señalado por parte de Tierney (1988), al referirse al mismo contenido respecto a las entidades educacionales de nivel universitario, señala que la cultura expresa las tareas que se realizan, la forma cómo se realiza y quiénes participan en su realización; así mismo indica que la cultura organizacional de una entidad está interrelacionada a las ideología cooperadas que se consideran como una realización, las mismas que al ser identificadas por medio de antecedentes, el idioma, las normatividades y las acciones de los estudiantes en la entidad educativa.

50 Con relación a las investigaciones efectuadas acerca de la cultura organizacional, no podemos encontrarlo solo en los tiempos modernos, sino que ha sido materia de análisis desde antes del siglo XIX, y esta definición ha sido formulado en base a tres fases de gran importancia a lo largo de la historia: lingüística, sociopolítica y científica. Podemos observar cómo la visión respecto a la cultura ha sido reestructurado con el transcurrir de los tiempos, es así que, en Francia durante el siglo XVIII, el modelo dominante fue apreciar a la cultura como una civilización, pero posteriormente aparecieron diferentes enfoques, para estudiar este objeto de estudio en Alemania, Inglaterra y Estados Unidos a fines del siglo XX.

Durante el siglo XX, se realizaron las primeras investigaciones, destinados a las entidades, en donde en un inicio se prevalece el clima organizacional y luego la cultura en la entidad, dando atención a diferentes investigaciones de gran importancia en este tema. El elemento principal que se investiga viene a hacer la importancia, en función a las diferencias culturales y por consiguiente su resultado en las entidades, cuyo significado expresa mayor fuerza por el reciente enfoque que se convive en la administración de las entidades.

De igual forma, la cultura se manifiesta de representaciones materiales (electrodomésticos) y no materiales (comportamiento), es así que en función a los factores materiales logramos identificar manifestaciones de necesidad de alimentarse, instrumentos (avances tecnológicos), vivienda, vestimenta, transportes y en función al elemento no material podemos observar nitidamente



a la institución social, alianzas, grupos políticos, grupos económicos, credo, idioma, dogmas, principios éticos y preocupaciones.

El investigador Hofstede, por el año 1999, considera a la cultura <sup>36</sup> como: Una programación o software mental, sustentando que las culturas propias de lugares y de las entidades se incorporan, de igual forma señala que gran parte de los colaboradores pertenecen a diferentes horizontes culturales: nacional, regional, racial, devoto o académico, así como de naturaleza, descendencia, clase social y estructura.

En los últimos tiempos se ha presentado existido un avance representativo en estos estudios, producidos por el pensamiento de que las culturas fuertes se interrelacionan afirmativamente con el rendimiento de las entidades. Así mismo, los investigadores Davis y Newstrom, señalan que gestionar la cultura es posible y; el investigador O'reilly, afirma que la cultura es un modelo eficiente, que se utiliza en las entidades ejemplares.

El investigador Barley, indica que al analizar la cultura interrelacionada con el rendimiento, es una situación que en los últimos años se ha retomado con mucha fuerza, se ha reiniciado el interés por la cultura empresarial, en razón que permanentemente es importante su interrelación con el rendimiento laboral y también con el rendimiento académico.

Los inaugurales estudios sobre cultura organizacional, se pueden encontrar en las aseeraciones de los investigadores: Roethlisberger y Dickson y Mayo en el 1986, los mismos que son colonizadores de la escuela de las Relaciones Humanas en la Administración, en donde sustentan que los principios éticos y normatividades de los equipos de trabajo son relevantes en el rendimiento de las tareas de los integrantes de la entidad. Así mismo, el investigador Selznick, señala la relevancia del esquema informal, sustentando que existen normas no escritas y grupos informales dentro de las entidades. Estas investigaciones deben ser proyectados como sustento para el análisis de la cultura empresarial.

Según lo expuesto, podemos afirmar que, las definiciones de la cultura organizacional deben de estar orientados hacia las metas específicas, debidamente planificados; es decir, que la cultura organizacional se convierte en algo que las entidades tienen y pueden emplear. Partiendo de estos

postulados, podemos señalar que la ideología administrativa y que <sup>36</sup> la dirección y el control de las entidades están saturados de discreción y que la cultura empresarial sustenta la conducta social de la entidad, tanto personal como grupal.

Por los años noventa, varios investigadores, tales como Sacman, Bertrand <sup>1</sup> (1991), Alveson y Breg (1992); J. Le Mouël (1992), entre otros, manifiestan la incidencia de las diferentes escuelas antropológicas, en la concepción de la cultura empresarial - organizacional.

Kotter y Heskett, sustentaron que el fortalecimiento del rendimiento empresarial, la cultura requería concordar con la habilidad de la entidad e inclusive con la sociedad. <sup>1</sup> "Las culturas estratégicamente adecuadas no promueven el desempeño excelente a través de periodos largos, a menos de que contengan normas y valores que ayuden a las compañías a adaptarse a un entorno cambiante." (Pfeffer, 2000); coincido con el autor en el cual puedo señalar que las culturas también están sujetas a algunas alteraciones y; ello se debe principalmente a los cambios que se puedan presentar en el entorno interno y externo de la entidad, en este caso la <sup>4</sup> Universidad Autónoma de Ica, en el cual la cultura de los estudiantes también pueden ser modificadas, por las nuevas disposiciones normativas emitidas por dicha casa de estudio.

Por lo expuesto, podemos señalar que se presenta una innumerable <sup>1</sup> variedad de estudios sobre cultura organizacional, las mismas que explican una extensa multiplicidad de contenidos de temas y materiales de investigación, en donde se frecuente establecer la relevancia de la misma, para el progreso de las entidades.

#### DESEMPEÑO ACADÉMICO.-

El desempeño académico, se constituye en un factor permanente dentro del sistema educacional, en razón que se sustenta las destrezas y juicios que tiene el estudiante. Las convicciones respecto al <sup>3</sup> efecto que la personalidad tiene en las consecuencias educativas, ha recomendado las investigaciones de una diversidad de dispositivos de concesión y de aprendizaje, tales como los comportamientos de estudio, la voluntad y las destrezas.

Con relación a la particularidad de la <sup>3</sup> educación presencial, o comúnmente como se le conoce educación tradicional, que a pesar de los tiempos prevalece y considero que seguirá prevaleciendo siempre, en el sistema educativo. Podemos apreciar que es una forma de enseñanza, en donde las clases se realizan en un ambiente determinado con la participación de un docente y estudiantes. En la actualidad, este enfoque es la que predomina y; muy por seguro que permanecerá por ser uno de los medios más empleados a nivel mundial. La relación <sup>3</sup> que se forma entre estudiante y docente está sustentada en la información que proporcionan los textos elegidos para el desarrollo del curso, más las interrogantes o controversias que el docente plantea, así como las cuestiones entre ellos mismos <sup>96</sup> en el aula. Por lo que, se muestra el grado de importancia del aprendizaje y rendimiento académico de los estudiantes; comparto con el autor en el cual considero que a la fecha una eficiente formación universitaria, se fortalece mediante las discusiones, opiniones y aportes de los estudiantes.

El heredar diferentes juicios o habilidades o aprobar exámenes, no es la única finalidad del aprendizaje, sino que representa la vía más indicada para que los alumnos desarrollen y sean excelentes seres humanos, a través de la practica permanente y conscientemente de las facultades y habilidades del ser humano y su intelectualidad. Motivo por el cual, podemos indicar que, no sólo la enseñanza y capacidad intelectual es lo relevante en <sup>33</sup> la sociedad y en el ámbito de la educación, sino también que se tiene atender a la composición lograda entre la capacidad intelectual, psicológico y racional, con la finalidad de obtener un perfeccionamiento sistémico en los estudiantes.

Según lo indicado anteriormente, es vital tenerlo presente porque representa una evaluación del desempeño académico, desde ese punto de vista de manera sistémica. El desempeño académico en los alumnos universitarios, ha representado permanentemente un punto principal al momento analizar la calidad en la formación de la educación del nivel universitario, ya que <sup>15</sup> actualmente existen pocos indicadores que son conocidos y que permiten su evaluación y medición de la <sup>95</sup> calidad en la formación y enseñanza; puedo adicionar señalando que la calidad de la enseñanza universitaria se fortalece con la cultura individual de los estudiantes universitarios, por ejemplo podemos señalar que los estudiantes que tienen por cultura “la lectura”, al momento de

definir algunos conceptos, los mismos se realizarán de manera científica y técnica.

El investigador Vargas, por el año 2012, entre sus últimas obras <sup>3</sup> sobre el desempeño académico permiten el conocimiento de diversos elementos que participan en la cualidad de la educación universitaria, sobre todo en el campo de la educación estatal, coadyuvando con factores muy relevantes que influyen en la gestión, y principalmente en la imagen de las universidades, coincide con el autor señalando que el rendimiento o desempeño académico, inciden en la calidad de la formación universitaria.

Así mismo, cuando se tiene presente el aspecto presupuestal de las entidades, según lo indicado por el investigador señalado líneas arriba, en donde se debe considerar el cargo de los tributos - impuestos y los presupuestos en general del estado. El escenario del proceso investigativo relacionado a las escuelas de los negocios, generalmente está relacionado directamente a las entidades privadas; pero el desarrollo y análisis de la misma nos ayuda a lograr nuestros objetivos.

El investigador Vargas, por el año 2012, hace el análisis <sup>3</sup> respectivo sobre el desempeño académico, y menciona que en el ámbito de la educación superior, la gran mayoría de las obras relacionado a nuestro tema tiene un claro análisis de aspecto cuantitativo, en razón que se han elaborado investigaciones <sup>3</sup> sobre la formación, específicamente en aquellos proyectos de aspecto más económico; no obstante, existen pocas publicaciones e investigaciones que se encargan de un estudio más cualitativo del problema. La tarea que ella realiza, <sup>3</sup> junto con otros autores, han permitido identificar algunos factores que permiten o limitan el desempeño académico.

Desde este <sup>15</sup> aspecto, podemos empezar a relatar los descubrimientos que los estudios han señalado en <sup>3</sup> relación a los factores que se asocian al desempeño académico, enfocándonos principalmente en los alumnos universitarios, dado que todavía no existen datos que refieran a investigaciones desarrollados en las escuelas de negocio.

Así tenemos <sup>3</sup> por ejemplo, el investigador Hernández y Pozo, por el año 1999, en su obra: El fracaso académico en la universidad, describen cómo revelaron

que los estudiantes y alumnos que calificaban sobresaliente eran los que contaban con costumbres de estudio, un máximo horizonte de motivación intrínseca, unas óptimas prácticas con relación a la conducta académica, un máximo bienestar a la hora de lograr un adecuado y correcto desempeño y un aceptable horizonte integral de logros mediante la investigación, tal conforme mencioné anteriormente en la cual compartía las apreciaciones del autor, en donde precisaba que la cultura interviene en gran parte, en el desempeño o rendimiento académico de los estudiantes universitarios.

### **Sistema Administrativo del Rendimiento - Desempeño.-**

Un sistema administrativo del rendimiento - desempeño, representa un proceso establecido mediante cuantificaciones del rendimiento, con la finalidad de examinar y asumir una decisión imparcial, respecto de los colaboradores que trabajan en una entidad, mostrando a la vez, documentos sustentatorios de las actividades efectivizadas por parte de los colaboradores, puedo indicar que hoy en día las organizaciones desea contar con personal preparados, calificados y que los mismos sean expresados en su desempeño o rendimiento; de la misma forma en las universidades se deben aprobar e implementar los mejores indicadores que permitan evaluar el rendimiento o desempeño académico de los estudiantes universitarios.

Así mismo, continuando con Robbins (1998), señala que al realizar el estudio respecto a los factores más relevantes de la personalidad, otorga medidas o políticas frecuentes que nos ayudan a optimizar el rendimiento; de igual forma, nos permite perfeccionar la toma de decisión en las contrataciones y en las promociones y ascensos. Las cuantificaciones de la conducta apoyan a presagiar el comportamiento futuro de los estudiantes, entonces el conocimiento de los mismos, ayudan a minimizar errores y a minimizar el exceso en la rotación de los colaboradores, incrementando en gran proporción el bienestar laboral de los colaboradores, estudiantes, entre otros; comparto con el autor, en el cual también puedo señalar que los parámetros o lineamientos que se establecen en las organizaciones, conducen a optimizar el rendimiento de los miembros o integrantes de la misma, en este caso los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica.

### **Evaluación del desempeño.-**

El estudio de la evaluación del rendimiento – desempeño, es realizado por varios investigadores, es así que, según Puchol (2007), señala que la evaluación del desempeño (EDD), constituye un proceso interrelacionado y permanente, que mediante la manifestación de reflexiones objetivos acerca del colaborador cuantifica el rendimiento de los mismos. Dicho examen tiene por objetivo consolidar las metas de la entidad con los individuales, comparto las apreciaciones del autor en donde puedo mencionar que la evaluación del desempeño contribuye a optimizar las actitudes y desempeño de los seres humanos, en este caso los alumnos - estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica.

En cambio, Lado (2013), señala que el examen del rendimiento académico – laboral, además de ser un proceso interrelacionado y permanente, es cuantitativo y cualitativo; toda vez que calcula la forma de participar y la realización de actividades de un colaborador en su ámbito de labores, en una fase del periodo establecido; con el objetivo de determinar si sus conductas y efectos pertenecen a las metas esperadas por la entidad, o de lo contrario realizar mejoras.

Lado, considera que el examen del rendimiento investiga varios objetivos, tanto para la entidad como para los líderes de la empresa y colaboradores; para lo cual se detalla lo siguiente:

#### **Objetivos para la entidad - empresa:**

- ✓ Reformar la pureza y justicia en las decisiones que se asumen en la entidad.
- ✓ Fomentar los lineamientos del área de Recursos Humanos.
- ✓ Proyectar los requerimientos de progreso, así como identificar fortalezas en los diversos ámbitos, con la finalidad de realizar nuevos planes de desarrollo óptimos.
- ✓ Demostrar el nivel de ajuste de cada estudiante - colaborador a su ámbito de labor.
- ✓ Aprobar los procedimientos de selección, formación y desarrollo del potencial humano.
- ✓ Evaluar objetivamente las destrezas de cada colaborador.

- ✓ Producir y generar en los colaboradores el cumplimiento de los objetivos y efectos positivos.

**Objetivos para los líderes (superiores inmediatos).-**

- ✓ Promover líneas de comunicación vertical.
- ✓ Otorgar retroalimentación a los colaboradores respecto de su último rendimiento.
- ✓ Alcanzar la responsabilidad de superación por encargo de los colaboradores.

**Objetivos para los trabajadores.-**

- ✓ Proveer las líneas de comunicación de forma ascendente.
- ✓ Entender las metas del examen de rendimiento y la forma en que la misma, le ayudará.
- ✓ Interpretar la graduación de su rendimiento vigente.
- ✓ Intervenir en la concepción de los futuros objetivos organizacionales.

**Beneficios del Rendimiento - Evaluación del Desempeño.-**

Según, Alles (2006), señala que, en un examen del rendimiento permite:

- ✓ La identificación de los requerimientos de especialización.
- ✓ Identificar colaboradores importantes.
- ✓ Encontrar las observaciones planteados por parte del evaluado.
- ✓ Descubrir al colaborador idóneo para el cargo – puesto de trabajo.
- ✓ Incentivar a los colaboradores por medio de la coordinación de su rendimiento, implicándolos en la concepción de las metas de la entidad.
- ✓ Reuniones oportunas para que los líderes y colaboradores, expresen la forma de cómo están realizando sus tareas.
- ✓ Asumir decisiones respecto a las remuneraciones, salarios, promociones, ascensos, etc.

**Problemas frecuentes en el examen del rendimiento.-**

Tomando como referencia a Alles, señala que la situación problemática más frecuente en el examen del rendimiento son:

- ✓ Escasez en la normatividad
- ✓ Juicios subjetivos
- ✓ Escasez de coordinación entre el examinado y el examinador
- ✓ Faltas y omisiones del examinador
- ✓ Sinergia deficiente
- ✓ Comunicación negativa.

A fin de impedir esta situación problemática, se recomienda el empleo de instrumentos óptimos para la valoración del desempeño, las mismas que detallen su respectivo formulario e instructivo. De igual forma, es muy significativo adiestrar a los evaluadores, en razón que una herramienta puede ser muy eficiente pero, si los encargados de la evaluación no son capacitados con relación a un adecuado uso de su utilización, por lo tanto la herramienta en mención no será exitosa.

#### **La Evaluación del Desempeño y la Ley.-**

Según las apreciaciones del investigador Muchinsky, por el año 2002, formula ciertas recomendaciones a fin de realizar valoraciones del rendimiento de carácter legal, orientándose especialmente en los elementos directamente interrelacionados con la labor a fin de evitar algún mal entendido; motivo por el cual, es de gran importancia tomar en consideración las siguientes orientaciones:

- ✓ Las valoraciones deben ser imparciales.
- ✓ Deben de estar interrelacionado con el ámbito de trabajo y por supuesto con el Análisis de Puesto.
- ✓ Se deben de fundamentar en las conductas interrelacionados con el puesto de trabajo.
- ✓ Deben estar controlados bajo la persona evaluada.
- ✓ Estar orientadas de acuerdo a las funciones específicas que desarrollan los trabajadores.
- ✓ Se debe estandarizar y uniformizar las herramientas que utilizan todos los trabajadores.
- ✓ Se debe aplicar una comunicación formal con los colaboradores, respecto a los objetivos mismos y su empleabilidad.



- ✓ Informar específicamente de las ausencias en su rendimiento, brindando ocasiones de superación.
- ✓ Brindar acceso a los colaboradores para que evalúen las consecuencias de los exámenes.
- ✓ Emplear herramientas de calificación múltiples, diferentes y objetivos.

### **Métodos de Evaluación.-**

El investigador Alles, señala que los procedimientos para analizar el rendimiento de los colaboradores constituyen los óptimos elementos a fin de incrementar la productividad, y también otorgar el progreso de las disposiciones estratégicamente. El logro obtenido de todos y cada uno de estos métodos obedecerá de la forma cómo se gestionen y la ventaja que se le otorgue a estos, comparto con el autor en el cual podemos señalar que implantando una excelente metodología de evaluación del desempeño, se obtendrá el incremento de productividad de los colaboradores, en este caso los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica.

Según, Alles (2006), señala que la metodología del examen del rendimiento se agrupan en relación a los factores que calculan: particularidades, comportamientos o efectos, me permito indicar que también se debe considerar en adición a lo antes mencionado la predisposición.

- **Métodos basados en características:**  
 Son los más empleados por ser simples y de sencillez en su administración, pero no representa ser los más objetivos. Tiene como meta principal indicar y medir hasta qué grado un colaborador tiene cierta particularidad como por ejemplo: confidencialidad, creatividad, decisión y liderazgo. Dentro de todos estos métodos tenemos:
  - ✓ *Escalas gráficas de calificación:* método en que, cada particularidad que es evaluado se muestra por medio de una graduación en el cual el examinador señala hasta qué grado el colaborador posee dicho perfil.
  - ✓ *Método de escalas mixtas:* este método es muy parecido al anterior, en donde en vez de examinar las tipologías con una gradación, aquí

encontramos <sup>2</sup> tres formas específicas relacionado a cada particularidad: superior, promedio e inferior.

✓ *Método de distribución forzada*: el presente requiere que el examinador determine entre diferentes manifestaciones, normalmente asignadas de manera en pares, si el perfil que tiene el valorado <sup>2</sup> es favorable o bien desfavorable.

✓ *Método de formas narrativas*: en este método el examinador debe ejecutar un estudio donde detalle al colaborador que está examinando con una actitud analítica, a fin de lograr una óptima precisión posible en la evaluación.

- **Métodos basados en el comportamiento:**

El presente facilita al examinador, detectar inmediatamente el factor en que el colaborador se ahuyenta de la escala. Dicha metodología se realizan para detallar de forma analítica qué actividades corresponderían o no considerarse en el ámbito de trabajo; la gran ventaja que podemos encontrar, radica en que se proporciona a los <sup>2</sup> colaboradores una sinergia de progreso. Dentro de estos métodos, tenemos:

✓ *Método de incidente crítico*: este método está interrelacionado con el comportamiento del examinado una vez originado un desarrollo o una decepción, escaso normal en la ejecución de sus actividades. El acontecimiento examinador es un evento escaso normal que expresa un desempeño óptimo o inadecuado, por parte del colaborador en algún momento de sus actividades.

<sup>2</sup> ✓ *Escala fundamentada para la medición del comportamiento*: este método representa una secuencia de graduación vertical, orientadas y personalizadas para cada escenario elemental del rendimiento académico.

✓ *Escala de observación de comportamiento*: este método se encarga de medir la periodicidad reflejada en un comportamiento.

- **Métodos basados en resultados.-**

El presente analiza los efectos de los colaboradores, los logros que se consiguen en el cumplimiento de sus tareas. Dentro de los mismos tenemos:

- ✓ *Mediciones de productividad:* este método analiza el grado en que fueron logrados las metas, por ejemplo: la cantidad de las ventas logradas o también los elementos reproducidos en un tiempo programado.
- ✓ *Administración por objetivos:* el presente evalúa el rendimiento respecto al cumplimiento de objetivos fijados por medio de coordinación entre el colaborador y el empleador, representado por el líder o máxima instancia administrativa de la entidad.

#### **Desempeño y cultura organizacional.-**

El investigador Amorós, por el año 2007, señala que la cultura y el rendimiento académico - laboral, se encuentran interrelacionados de forma directa, en razón que una cultura que está fortalecida por sus integrantes: colaborador y empleador, deben compartir innumerables valores éticos y; metodología que orienten a negociar de manera eficiente y efectiva. Una cultura fortalecida orienta a la identificación y al incentivo del colaborador; por medio de ésta, se establece la dedicación de los colaboradores al rendimiento eficiente que resalta a las entidades exitosas, según lo expuesto anteriormente puedo indicar que para fortalecer el desempeño académico dependerá en gran parte de la cultura individual, el mismo que influirá en la cultura organizacional, en este caso la Universidad Autónoma de Ica.

En relación a las hipótesis e investigaciones de carácter nacional e internacional, señalados líneas arriba, queda sustentada el momento de tener una cultura organizacional correctamente fortalecida en la entidad, considerando que por medio de la transmisión de costumbres y valores con participación de todos los integrantes de la entidad, se origine un rendimiento eficiente, que identifique la perfección de los colaboradores; consiguiendo así la indagación de una equidad entre la conducta y el rendimiento.

Se determina que la <sup>2</sup> cultura organizacional y el desempeño académico son dos factores precisos, para que una entidad académica logre el éxito, el rendimiento de sus integrantes depende en gran parte del nivel de juicio y personalización que el colaborador tenga hacia la cultura de su entidad.

### 2.3 MARCO CONCEPTUAL.-

✓ **Adaptabilidad.-**

Considerado como originalidad de una cultura organizativa, en donde la entidad considera a sus usuarios - clientes como patrón, teniendo presente peligros, para lo cual experimentan de sus defectos – omisiones teniendo destrezas y experiencia para realizar permanentes cambios.

✓ **Atención al Detalle.-**

Cualidad esperada para que los colaboradores lo ejecuten, cuando ejerza su tarea, demostrando exactitud, examen y aplicación al detalle.

✓ **Clima organizacional.-**

Es el factor importante de las apreciaciones que el colaborador tiene de las jerarquías y procedimientos que suceden en un ambiente de trabajo.

✓ **Competencia.-**

Considerada como una definición de carácter motivacional, así mismo podemos mencionar que representa una insuficiencia intrínseca a fin de interrelacionarse con el ámbito y así conseguir logros y éxitos del mismo. Es la facultad, que tiene tanto el empleador como el trabajador para cumplir sus tareas- obligaciones, frente a los derechos de cada uno de ellos.

✓ **Consistencia.-**

Representa un valor de la cultura organizacional, consistiendo en la firmeza y estructura de carácter interno de sus integrantes, consecuencia de una proyección comprometida y un elevado nivel de aprobación.

✓ **Cultura.-**

Está conformada por los hábitos, dogmas, valores éticos, juicios adquiridos y emblemas que permanentemente se notifican en un grupo de colaboradores que imparten una manifestación de vivencia en común.

✓ **Cultura Fuerte.-**

Es aquella en la cual la sapiencia de los valores éticos, se expresan con profundidad y son impartidos por todos los integrantes de la entidad. De igual forma, los líderes toman atención en gran magnitud a fin de instaurar normatividades y políticas que conduzcan o canalicen el comportamiento de sus colaboradores.

✓ **Cultura Débil.-**

Es aquella en la cual los colaboradores normalmente no rinden eficazmente su tiempo para realizar sus actividades, desconociendo por la forma de iniciar y en efecto de ello, es recomendable crear e implantar nuevas normatividades y reglamentos de carácter formal, que conduzcan el comportamiento de los mismos.

✓ **Cultura Organizacional.-**

Representa un esquema de concepto colaborado entre sus integrantes y que diferencia a una entidad de las demás. Este esquema comprende un conjunto de manifestaciones que la entidad considera.

✓ **Currículo.-**

Representa el consolidado sistemático de los factores referentes al planeamiento y el progreso del procedimiento de formación - auto aprendizaje. Así mismo, podría utilizarse para dirigirse a diferentes escenarios (más genéricos o más específicos) de la formulación de planeamientos educacionales. Pudiendo ser Currículo Prescriptivo u oficial

(el más contingente y genérico), de Proyecto Curricular y de Sistematizaciones curriculares.

✓ **Desarrollo organizacional.-**

Es la realización de sostenimiento y también actualizar en forma consecutiva de las modificaciones aplicadas a una entidad y con relación a su ámbito de trabajo.

✓ **Desempeño.-**

Es el rendimiento de las personas, el mismo que lo expresan a través de su productividad o utilidad que brinda una cosa.

✓ **Desempeño Académico.-**

Expresa el grado de eficiencia en la obtención del éxito del aprendizaje y se manifiesta por medio de un calificativo u obtención por un determinado periodo, cuyo resultado determina el nivel de aprobación o desaprobación del colaborador – estudiante universitario.

✓ **Diagnóstico.-**

Consiste en identificar y explicar las variables directas e indirectas introducidas en un problema, en adición a ello sus antecedentes, comprobación y los resultados que se realicen en su ámbito de desarrollo.

✓ **Energía.-**

Se caracteriza en función que los colaboradores son competitivos y creativos antes que ser conformistas.

✓ **Estabilidad.-**

En la presente manifestación, podemos observar que el rendimiento y las acciones de la entidad están orientada a conservar una ubicación y posicionamiento y a la vez no considerando el desarrollo de la misma.

✓ **Estructura.-**

Jerarquía que personifica la apreciación que poseen los integrantes de la entidad respecto a la cantidad de pautas, procesos, gestiones,

normatividades, dificultades y otras restricciones que se presentan durante el rendimiento de su tarea.

✓ **Gestión del Conocimiento.-**

Es la acción empresarial de fundación del ambiente social e infraestructura técnica, en función que el conocimiento demuestre accesibilidad participado y organizado.

✓ **Identidad.-**

La conmoción de que un colaborador – estudiante pertenece a la entidad y es un integrante meritorio de un equipo de trabajo; la relevancia que se le imputa a ese deseo - ánimo.

✓ **Implicación.-**

Se refiere a aquellas entidades en el cual otorgan facultades a sus integrantes, se asocian en equipo y potencian las habilidades y destrezas humanas en los diferentes niveles jerárquicos.

✓ **Impotencia.-**

Representa la emoción en el cual un ser humano no podría influenciar en los efectos que son derivados de un procedimiento de la toma de decisiones, por parte de los colaboradores y empleadores.

✓ **Innovación y Toma de Riesgos.-**

Es el escenario en que los colaboradores son incitados con la finalidad de lograr en los mismos creatividad e innovación y; así evitar la presentación de los riesgos que se puedan identificar en esos momentos.

✓ **Involucramiento.-**

Representa el escenario en que los estudiantes se implican en sus actividades, asumen tiempo y fuerza en ellas y; forjan la labor como parte representativa de su presencia.

✓ **La actitud laboral.-**

Es la predisposición personalizada con relación a las labores estipulada por un grupo de elementos congénitos, innatos, internos o externos al colaborador.

✓ **Liderazgo.-**

Considerado como un procedimiento equitativo de congregar colaboradores con algunas doctrinas y valores, diferentes recursos económicos, políticos y otros, en un ámbito de competitividad y problema, para lograr las metas de forma independiente o solidariamente recíproco tanto a los que lideran, así como a los que siguen al mismo.

✓ **Misión.-**

Considerando que la entidad tiene un objetivo y un direccionamiento preciso en el cual se determina metas de la entidad y los objetivos estratégicos, en el período que considera con una proyección precisa de cómo se pronostica la institución en el futuro.

✓ **Organizaciones.-**

Representados por un equipo de colaboradores que se interrelacionan coordinando con los demás a fin de conseguir algunos objetivos que, de ser realizado por una sola persona sería difícil de poder alcanzarse.

✓ **Orientación a los Resultados.-**

Es la forma en que los líderes se centran en las consecuencias o éxitos, la productividad de la entidad más que en las metodologías y los procedimientos utilizados para lograrlos.

✓ **Orientación a las Personas.-**

Es el perfil en donde la instancia administrativa de dirección considera los efectos de los resultados de sus colaboradores.

✓ **Orientación a los Equipos.-**

Es el perfil en cual las acciones y funciones se realizan en forma de equipo por medio de la participación de opiniones y participaciones con la filosofía del compromiso en equipo y nunca hacerlo en forma parcial e individual.



✓ **Política.-**

Es el grupo de tácticas, normatividades y medidas de una entidad, que conducen la acción de los gerentes para lograr sus metas y fines en un lugar y tiempo definido.

✓ **Relaciones.-**

Representa la apreciación a cargo de los integrantes de la entidad referente a la preexistencia de un ámbito de labores agradable y de excelente interrelaciones sociales, tanto entre pares así como entre líderes y dependientes, estas interrelaciones se producen en el ámbito interno y externo de la entidad, comprendiendo que hay dos clases de equipos dentro de toda institución.

✓ **Relaciones Académicas.-**

Es el grado de intercambio, vivencias y compartir entre todos los miembros de la institución universitaria, desde las máximas instancias administrativas de la entidad con los estudiantes universitarios, a fin de fortalecer el desarrollo de especialización de los futuros profesionales.

✓ **Rendimiento académico.-**

Son las consecuencias obtenidas por cada estudiante, calificados en un tiempo determinado, relacionado a los cursos, es así que actualmente para el estudio vigente se considera un semestre (ciclo académico).

✓ **Responsabilidad.-**

Representa la apreciación <sup>37</sup> de parte de los integrantes de la entidad respecto a su autonomía en la toma de decisiones con relación a sus actividades - tareas.

✓ **Satisfacción.-**

Acción y efecto de satisfacerse. Cumplimiento del deseo o de la necesidad.

✓ **Satisfacción Académica.-**

Es la coexistencia entre la apreciación que el estudiante tiene del contenido universitario y el grado de calidad que le otorga a todos los factores relacionados a este evento.

✓ **Satisfacción laboral.-**

Es el estilo del colaborador respecto a sus propias tareas, dicho estilo está basado en las opiniones y valores éticos que el colaborador realiza de su propia labor.

✓ **Valores.-**

Representado por los principios o los modelos de comportamientos que conducen la acción de las personas tanto en la humanidad como en el centro de estudio - trabajo.

✓ **Variable Moderador.-**

Es la variable cualitativa o <sup>93</sup>cuantitativa que influye en la trayectoria y/o energía de la interrelación entre una variable independiente y una variable dependiente, llamada también variable de criterio.

## **CAPÍTULO III**

### **4 OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL.-**

Determinar en qué medida la Cultura Organizacional es un factor que influye en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-**

##### **Objetivo específico 1.-**

Conocer de qué manera las Condiciones Físicas de Estudio influyen en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

##### **Objetivo específico 2.-**

Averiguar cómo las Relaciones Académicas influyen en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

##### **Objetivo específico 3.-**

Investigar de qué modo las Políticas de Desarrollo Personal influyen en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

## **CAPÍTULO IV**

### **HIPOTESIS Y VARIABLES**

#### **4.1 HIPÓTESIS.-**

##### **4.1.1 Hipótesis General:**

La Cultura Organizacional es un factor que influye directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

##### **4.1.2 Hipótesis Secundarias:**

###### **4.1.2.1 Hipótesis Específico 1:**

Las Condiciones Físicas de Estudio influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

###### **4.1.2.2 Hipótesis Específico 2:**

Las Relaciones Académicas influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

###### **4.1.2.3 Hipótesis Específico 3:**

Las Políticas de Desarrollo Personal influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

#### 4.2 VARIABLES.-

El presente estudio de investigación presenta <sup>11</sup> las siguientes variables:

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Cultura Organizacional

**VARIABLE DEPENDIENTE:** Desempeño Académico

**VARIABLE INTERVINIENTE (CONTEXTUAL):** Universidad Autónoma de Ica.

#### 4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.-

De acuerdo al planteamiento de las variables de estudio: Cultura Organizacional (Variable Independiente) y Desempeño Académico (Variable Dependiente) de la presente investigación, para cada una de ellas se han determinado los indicadores correspondientes de acuerdo a los planteamientos teóricos expuestos, asimismo, para cada uno de los indicadores de las variables se han establecido sus índices de medición, los mismos que presentamos a continuación, mediante el siguiente cuadro:

VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICES
<p style="text-align: center;"><b>1.</b> <b>Cultura Organizacional (Vi)</b></p>	<p>1.1 Condiciones Físicas de Estudio</p> <p>1.2 Relaciones Académicas</p> <p>1.3 Políticas de Desarrollo Personal</p>	<p>a. Pensiones académicas b. Ingreso familiar c. Ocupación familiar d. Nivel de educación familiar e. Ubicación geográfica domiciliaria f. Investigación académica</p> <p>a. Grupos de pertenencia b. Trabajo en equipo c. Seguridad Social d. Participación académica e. Incentivos académicos f. Horario de clases</p> <p>a. Capacitación y perfeccionamiento b. Participación proyección social c. Programas de pasantía d. Becas e. Reconocimientos f. Recreación y deporte</p>
<p style="text-align: center;"><b>2.</b> <b>Desempeño Académico (Vd)</b></p>	<p>2.1 Eficacia Personal</p> <p>2.2 Eficiencia Académica</p> <p>2.3 Calidad en la formación académica</p>	<p>a. Logro de metas b. Logro de Objetivos</p> <p>a. Productos obtenidos b. Uso de recursos</p> <p>a. Oportunidad b. Pertinencia</p>

## **CAPÍTULO V**

### **4 ESTRATEGIA METODOLOGICA**

#### **5.1 TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.-**

a) Según los propósitos que persigue, el presente estudio es una investigación aplicada, porque se ha utilizado los conocimientos de la Ciencia Administrativa para resolver un caso concreto en beneficio de la población usuaria de los alumnos de la Universidad Autónoma de Ica.

20 Según el tipo de ciencia, constituye una investigación en ciencias fácticas, porque la investigación se basa en hechos reales y objetivos.

Según el tipo de conocimiento, es una investigación científica, porque en su desarrollo se ha aplicado el método científico.

Según la naturaleza del problema, la investigación es de tipo cuantitativa porque los datos se procesaron de forma científica, incidiendo mucho más de la manera numérica, por lo general con apoyo de instrumentos del ámbito de la Estadística.

20 b) El nivel de investigación de la presente investigación es mixto y puede considerarse como un estudio descriptivo –explicativo.

#### **16 5.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.-**

El Diseño general de la investigación que se ha utilizado para controlar las variables es no experimental o ex post facto y el diseño específico Transversal.

### 5.3 POBLACIÓN – MUESTRA.-

#### 5.3.1 Población:

En el presente trabajo, de estudio de investigación, la población está constituido por los estudiantes de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, de la Universidad Autónoma de Ica, que se detalla a continuación:

- ✓ 1° Ciclo, un total de 19 alumnos
- ✓ 2° Ciclo, un total de 30 alumnos
- ✓ 4° Ciclo, un total de 44 alumnos
- ✓ 6° Ciclo, un total de 38 alumnos
- ✓ 8° Ciclo, un total de 32 alumnos
- ✓ 9° Ciclo, un total de 7 alumnos
- ✓ 10° Ciclo, un total de 26 alumnos.

Debiendo indicar que, en el presente semestre no se ha aperturado el 3°, 5° y 7° Ciclo. Por lo antes expuesto, se indica que la población, hace un total de 196 estudiantes.

#### 5.3.2 Muestra:

La muestra representativa es de 109 estudiantes.

El número de la muestra de los estudiantes se ha calculado utilizando la fórmula cuando el tamaño de la población (N) es conocido, teniendo en consideración los siguientes criterios:

- i. Grado o nivel de confianza: 95%.
- ii. Población con las características: 80%.
- iii. Error máximo permisible: 5%.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$



$$n = \frac{(1.96)^2(0.80)(0.20)(196)}{(0.05)^2(196-1) + (1.96)^2(0.8)(0.2)} = \frac{120.472576}{1.102156}$$

$$n = 109$$

## 69 5.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.-

### 5.4.1 Técnicas:

**Técnicas de Muestreo:** Para seleccionar a los elementos muestrales se ha utilizado el tipo de muestreo probabilístico y como método específico el muestreo al azar simple manual.

**Técnicas de recolección de información:** El método que se utilizó para la recolección de la información en el desarrollo de la presente investigación ha sido el método de la comunicación.

Las técnicas específicas para recolectar información primaria han sido la entrevista y la encuesta.

## 24 5.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.-

En el presente estudio de investigación, la técnica que se ha empleado, para el procesamiento de datos ha sido la técnica de la estadística.

Para el análisis de datos, las técnicas utilizadas han sido las siguientes: análisis documental y análisis descriptivo.

### 91 5.5.1 Instrumento de recolección de información:

El instrumento básico para recolectar datos primarios ha sido el cuestionario autoadministrado, el mismo que fue previamente validado y probado su eficacia en condiciones de campo.

El cuestionario contiene dieciocho preguntas de opinión y actitudes todas con alternativas de respuesta cerrada – categórica y con opción de respuesta de Escala de evaluación del tipo "bipolar semántica".

83 Para medir las variables, se ha utilizado la Escala de Likert y se ha considerado como atributos cinco alternativas de respuesta:

- 1: Totalmente en desacuerdo;
- 2: Parcialmente en desacuerdo;
- 3: Neutral o indiferente;
- 4: Parcialmente de acuerdo; y
- 5: Totalmente de acuerdo.

## CAPÍTULO VI

### **11** PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### **6.1** DISTRIBUCIÓN DE LOS ELEMENTOS MUESTRALES.-

La distribución de los elementos muestrales, se ha realizado utilizando el criterio de afijación proporcional, es decir que a cada estrato le ha correspondido un número de elementos muestrales de acuerdo a su proporción con el todo; es decir:

CLASE	Nº	%	Nº Elementos muestrales
I Ciclo	19	0.06	7
II Ciclo	30	0.08	9
III Ciclo	0	0.00	0
IV Ciclo	44	0.17	18
V Ciclo	0	0.00	0
VI Ciclo	38	0.18	20
VII Ciclo	0	0.00	0
VIII Ciclo	32	0.25	27
IX Ciclo	7	0.06	6
X Ciclo	26	0.20	22
<b>TOTAL</b>	<b>196</b>	<b>1.00</b>	<b>109</b>

#### **6.2** RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.-

Los resultados del instrumento de medición se presenta en tres rubros, de acuerdo a los indicadores de la variable independiente: Condiciones Físicas de Estudio, Relaciones Académicas y Políticas de Desarrollo Personal.

**A. Condiciones Físicas de Estudio:**

**Pregunta:** *¿La exigencia académica me da lugar a realizar constante investigación científica, el mismo que se constituyen en elementos motivadores para mi formación profesional?*

**CUADRO N° 01**

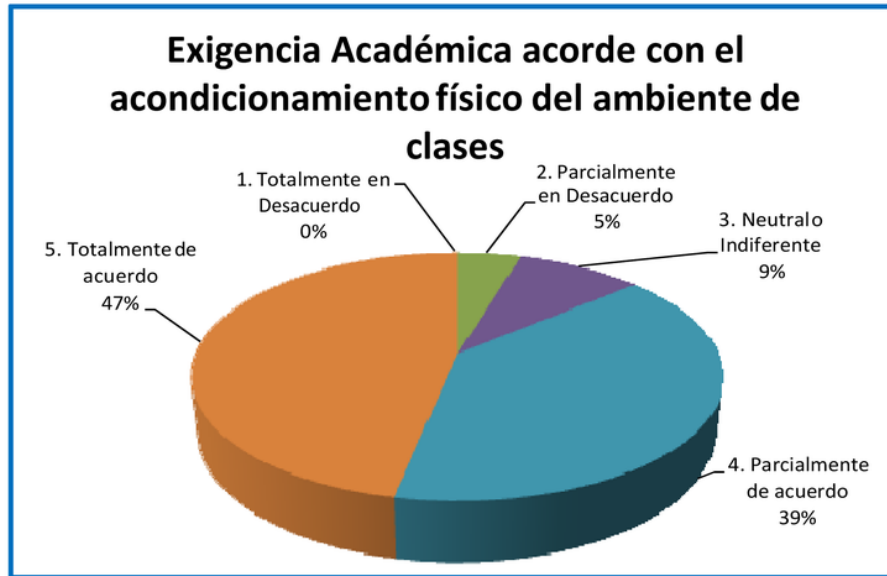
**Exigencia Académica acorde con el acondicionamiento físico del ambiente de clases**

<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
1. Totalmente en Desacuerdo	0	0.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	5	5.0
3. Neutral o Indiferente	10	9.0
4. Parcialmente de acuerdo	43	39.0
5. Totalmente de acuerdo	51	47.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

**Gráfico N° 01**



Fuente: Datos del Cuadro N° 1

Elaborado: El Autor

### INTERPRETACIÓN

El 86% de los encuestados (39% están de parcialmente de acuerdo y el 47% totalmente de acuerdo), consideran que la exigencia académica les da lugar a realizar constante investigación científica, el mismo que se constituyen en elementos motivadores para su formación profesional; el 5% (5% parcialmente en desacuerdo y ninguno totalmente en desacuerdo) no comparten este criterio, mientras que el 9% es indiferente.

Más allá de las atribuciones que correspondan a los catedráticos y alumnos; es necesario precisar que en la universidad se debe fortalecer las condiciones físicas de estudio y el desempeño de los docentes investigadores por medio de la obtención de ámbitos para la deliberación y la cultura investigativa, a fin de lograr una educación con calidad. Podemos mencionar que son los catedráticos quienes transfieren la tonalidad de interrelación armoniosa entre

sapiencias, conducta, avances tecnológicos, productividad y el ámbito sociocultural, desde una visión sistémica del movimiento con valores éticos con la educación. Forjar y emprender, son las principales tareas de los catedráticos en las casas de estudios, para lo cual se solicita una disertación pedagógica, como mecanismo que reproduzca conocimientos y el fortalecimiento de los seres humanos, estudiantes y profesionales. Los catedráticos deben ofrecerles a los estudiantes las herramientas necesarias para concluir, analizar y comprender la amplia realidad de la ciudad, región, país y del mundo; a fin de que los mismos participen y asuman de manera pensativa y crítica con el procesamiento de cambios históricos y social, el mismo que conlleva a lograr el perfeccionamiento de la cualidad de vida de la persona, en sus diferentes ámbitos.

**Pregunta:** *¿La pensión académica fijada por la universidad, está en consonancia con la formación y enseñanza académica por parte de los docentes universitarios?*

#### **CUADRO N° 02**

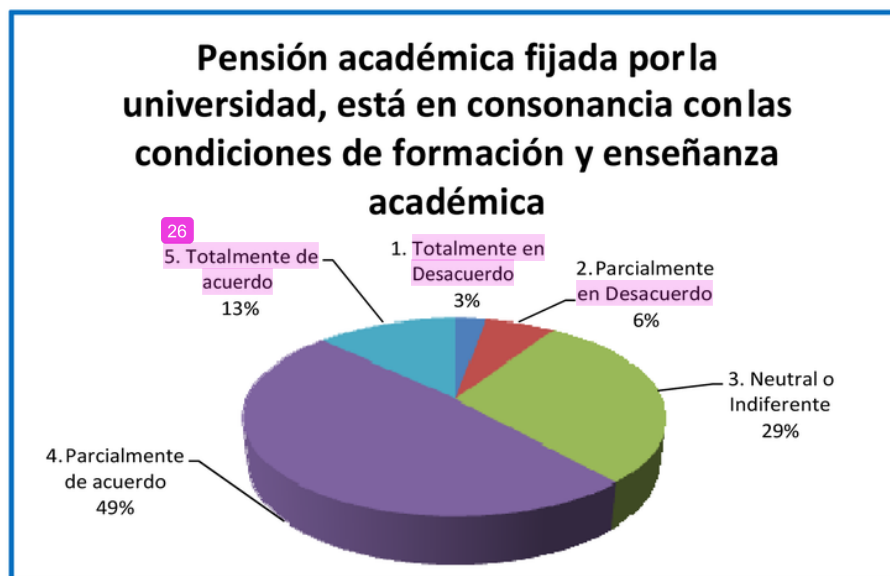
**Pensión académica fijada por la universidad, está en consonancia con las condiciones de formación y enseñanza académica**

<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
1. Totalmente en Desacuerdo	3	3.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	7	6.0
3. Neutral o Indiferente	32	29.0
4. Parcialmente de acuerdo	53	49.0
5. Totalmente de acuerdo	14	13.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

**Gráfico N° 02**



Fuente: Datos del Cuadro N° 2

Elaborado: El Autor

### INTERPRETACIÓN

El 13% de los estudiantes encuestados están totalmente de acuerdo que la pensión académica fijada por la universidad, está en consonancia con la formación y enseñanza académica por parte de los docentes universitarios; este criterio también lo comparten el 49% de los encuestados (están parcialmente de acuerdo). El 9% de los encuestados perciben que la pensión académica fijada por la universidad, no está en consonancia con la formación y enseñanza académica por parte de los docentes universitarios (totalmente y parcialmente en desacuerdo); mientras que el 29% es indiferente con este criterio.

Las pensiones de enseñanza y otras tasas educativas se encuentran establecidas en el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), de

la Universidad Autónoma de Ica; documento en el cual se fija una escala de pagos mensual que contempla seis niveles.

La asignación de los estudiantes a un determinado nivel de categorización (pago de pensiones) se realiza al ingresar a la universidad. Está a cargo de la oficina de servicio social quien eleva su informe a la Dirección de Bienestar Universitario, quien con su opinión toma a consideración del Rector para ser validado por la Junta General de Accionistas.

Por una parte, la educación universitaria debe formar a los futuros profesionales a fin de que afronten nuevos contextos propios del mundo globalizado en el cual habitamos. Podemos observar que la forma o metodologías clásicas de desarrollo de las clases, por parte de los catedráticos universitarios a la fecha están quedando rezagadas o dejados de lado; porque están resultando muy limitados, dando así pase a una metodología de forma participativa, que generan la investigación, la exploración de resultados, la discusión, la reciprocidad, la solución de los diferentes problemas, buscando así la dinámica del alumno dentro de su ámbito y escenario realista, el mismo que orientará a una formación profesional adecuada. Además, por otro lado, resulta una demanda permanente la formación de docentes universitarios que respondan a esta perspectiva de formación profesional.

**Pregunta:** *¿Los costos y gastos generados por las actividades académicas de la Universidad, están acorde con el ingreso familiar de mis padres, permitiéndome cumplir con todas las actividades académica programadas y no programadas?*



### CUADRO N° 03

**Costos y gastos académicos acorde con las condiciones para las actividades académicas programadas y no programadas**

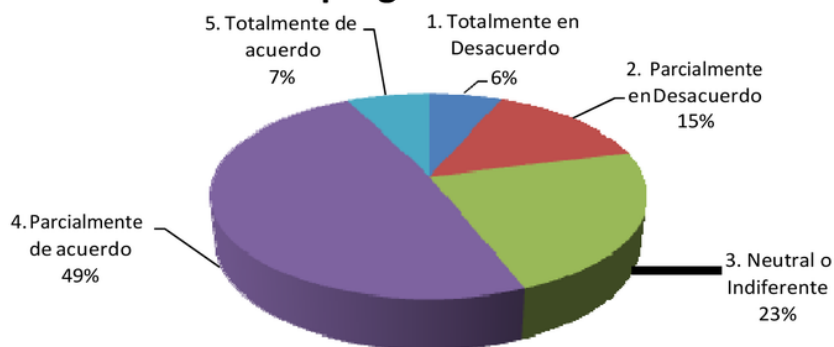
<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
1. Totalmente en Desacuerdo	7	6.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	16	15.0
3. Neutral o Indiferente	25	23.0
4. Parcialmente de acuerdo	53	49.0
5. Totalmente de acuerdo	8	7.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

### Gráfico N° 03

**Costos y gastos académicos acorde con las condiciones para las actividades académicas programadas y no programadas**



Fuente: Datos del Cuadro N° 3

Elaborado: El Autor

## INTERPRETACIÓN

El 56% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo y/o parcialmente de acuerdo que los costos y gastos generados por las actividades académicas de la Universidad, están acorde con el ingreso familiar de sus padres, y por lo tanto les permite cumplir con todas sus actividades académica programadas y no programadas. El 21% de los encuestados (15% parcialmente en desacuerdo y 6% totalmente en desacuerdo) consideran que el ingreso familiar de sus padres no está acorde con los costos y gastos generados por las actividades académicas de la Universidad; mientras que el 23% es indiferente o muestra su neutralidad con este criterio.

La molestia por ejecutar la presente investigación se inicia en que algunas de las específicas de gastos y costos de carácter privado en la educación no siempre es atendido correctamente, en razón que, generalmente cuando se trata de los costos respecto a la educación universitaria, son asumidos por las familias, dejando constancia que sólo corresponde al costo de matrícula. Motivo por el cual, el que está interrelacionado con la asistencia - permanencia de los estudiantes universitarios, el costo a través de la aportación de la comunidad y el costo de oportunidad pudiendo ser directa e indirecta de la intervención de las familias y/o los alumnos en el financiamiento de la educación y, obedeciendo los sucesos socioeconómicos para afrontarlos, pudiendo ser de gran importancia y determinantes no sólo el tipo de entidades a las que se investiga (públicas o privadas), sino también el ingreso y participación de los estudiantes en las entidades universitaria. Al realizar la comparación, el costo que significa para las familias el establecer a sus hijos en una entidad privada o pública, se busca otorgar una propuesta precisa sobre su volumen y el peso coherente que obtiene al tener en consideración las situaciones socioeconómicas de las familias y/o los alumnos para asumirlos. Es así que, se investiga la capacidad del costo particular total en educación y su peso o monto parcial en función con el ingreso de las familias, toda vez que el costo puede ser considerado mayor o menor, obedeciendo la realidad socioeconómica de las personas.

La necesidad (particularmente en Perú) de la labor de estudios de investigación que emprenden con el costo de matrícula, el adición con la asistencia universitaria, el costo por medio de la colaboración de la sociedad y el de coyuntura, son específicas que constituyen el costo privado en educación que realizan las familias y/o los alumnos, a pesar que se reconoce que estos costos influyen tanto en el ingreso como en la participación de los alumnos en las entidades educativas de nivel universitario.

Así mismo, es necesario proporcionar informaciones relacionado al escenario socioeconómico de los alumnos y el costo que implica realizar los estudios en una universidad, proyectando que sea de gran ayuda respecto a la exploración de estrategias adecuadas, para el financiamiento de los estudios de nivel universitario. Las formas del financiamiento han adoptado un mejor consentimiento durante los últimos tiempos, como por ejemplo el crédito educativo y las cuotas diferenciadas, pero esta dificultad sólo considera el costo de matrícula y no respecto a los riesgos familiares a fin de contribuir las otras específicas que conforman el costo privado total de la educación.

**Pregunta:** *¿La participación académica se imparte con cierto grado de exigencia, contribuyendo a fortalecer la cultura organizacional?*

#### **CUADRO N° 04**

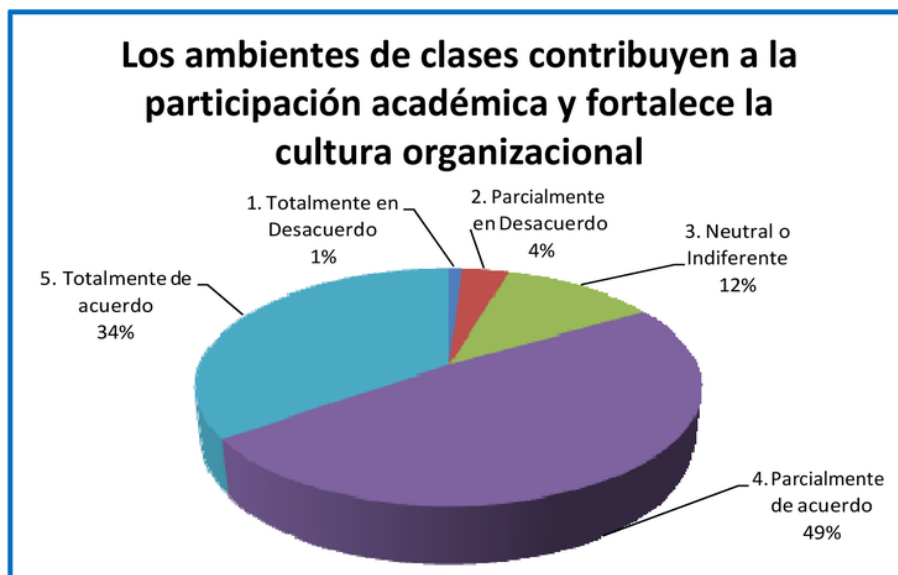
**Los ambientes de clases contribuyen a la participación académica y fortalece la cultura organizacional**

<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
1. Totalmente en Desacuerdo	1	1.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	4	4.0
3. Neutral o Indiferente	13	12.0
4. Parcialmente de acuerdo	53	49.0
5. Totalmente de acuerdo	38	34.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

#### **Gráfico N° 04**



Fuente: Datos del Cuadro N° 4

Elaborado: El Autor

## INTERPRETACIÓN

El 49% de los estudiantes encuestados están parcialmente de acuerdo que la participación académica se imparte con cierto grado de exigencia, la misma que contribuye a fortalecer la cultura organizacional; este criterio también lo comparten el 34% de los encuestados (están <sup>60</sup> totalmente de acuerdo). El 5% (totalmente y parcialmente en desacuerdo) de ellos perciben que la participación académica que se comparte en la Universidad Autónoma de Ica, no se realiza con cierto grado de exigencia, por lo que impide contribuir a fortalecer la cultura organizacional; mientras que el 12% es indiferente con este criterio.

La naturaleza del requerimiento está cautivando la atención cada vez más de los colaboradores en el escenario de la educación universitaria en el Perú, y en forma perseverante son más los que están persuadidos, respecto de la necesidad que se quiere lograr una mejoraría en los ámbitos de severidad que predominan en las aulas universitaria, como una forma para obtener excelentes niveles de aprendizaje y perseverancia y; así solidificar la cultura organizacional en la Universidad Autónoma de Ica.

Varios indicadores de gestión expresan que, se ha disipado la exigencia académica en las universidades peruanas: horas académicas de estudio fuera del aula, reglas en trabajos académicos, interrelaciones importantes entre docentes y alumnos. Es así que, se concluye en accionar con la toma de decisiones, de manera eficiente.

La pretensión en el nivel académico, expresa la severidad y fuerza con que se realizan las acciones de nivel académico, y es el efecto de la composición particular de diferentes elementos, entre los que se encuentran el docente (destrezas catedrático, preparativos, exaltación), alumnos (inspiración, motivación, circunstancias), lineamientos institucional, ámbito de formación, esquema de programas, y evaluación de la enseñanza.

Las entidades del nivel educacional superior peruanas, asumen la disposición de la sociedad de proporcionar a sus alumnos con prácticas educativas más importantes y honradas; para cumplirlas, en este caso se manifiestan un

conjunto de sugerencias respecto a los elementos que influyen en el ámbito de severidad, particularmente el docente.

Un programa de ejecución y los indicadores para calcular si se está progresando en la visión perfecta que se plantean en la parte final de toda proposición. Podemos concluir, señalando que los óptimos niveles de pretensión académica consisten en lograr en formar profesionales con alto nivel de preparación, con las mejores actitudes de labores y valores éticos, para lo cual posiblemente reflejará de forma positiva las expectativas en el que conviven varios peruanos. Los docentes universitarios cumplen una tarea protagónica en esta labor, como factores primordiales de la responsabilidad de crear y ser formadores de excelentes profesionales, personas y colaboradores, dirigiéndose a los mismos una aceptable parte de la propuesta, siempre visionando a solidificar la cultura organizacional.

**Pregunta:** *¿Los horarios y jornadas de clases son establecidos de acuerdo a las exigencias del mercado laboral?*

#### **CUADRO N° 05**

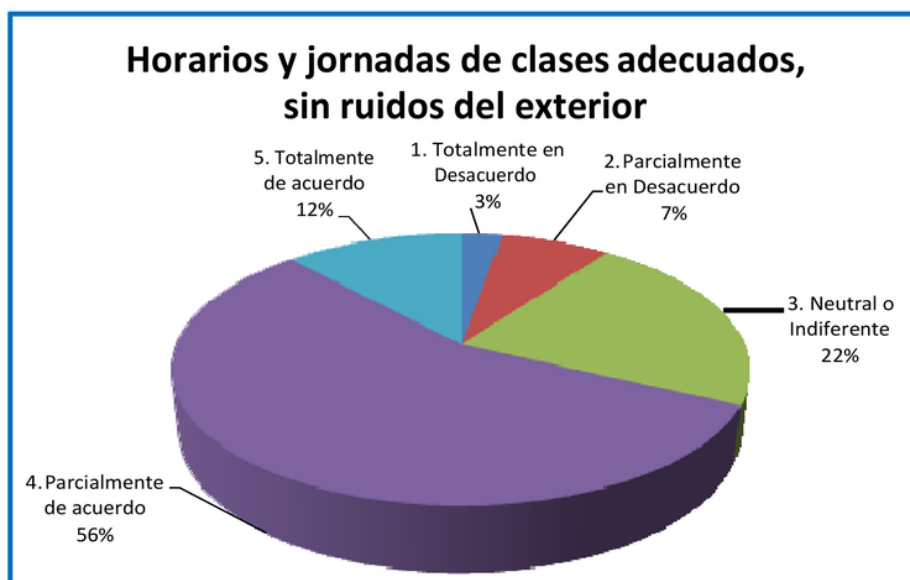
##### **Horarios y jornadas de clases adecuados, sin ruidos del exterior**

<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
1. Totalmente en Desacuerdo	3	3.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	8	7.0
3. Neutral o Indiferente	24	22.0
4. Parcialmente de acuerdo	61	56.0
5. Totalmente de acuerdo	13	12.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

**Gráfico N° 05**



Fuente: Datos del Cuadro N° 5

Elaborado: El Autor

### INTERPRETACIÓN

El 68% de los encuestados (56% están parciamente de acuerdo y el 12% totalmente de acuerdo), consideran que los horarios y jornadas de clases son establecidos de acuerdo a las exigencias del mercado laboral; el 10% (7% parcialmente en desacuerdo y 3% totalmente en desacuerdo) no comparten este criterio, mientras que el 22% es indiferente.

Es necesario resaltar que, entre uno de los más importante retos de la educación universitaria, consiste en la asignación de horarios. El planeamiento académico en las universidades implica ayudar virtualmente diversos elementos en términos académicos, financieros y logísticos. Al inicio de cada semestre, las facultades, jefes de carreras y administradores de las entidades de educación universitaria, debiendo enfrentarse a la frustración de muchos estudiantes y profesores, que señalan:

- ✓ “No me pude inscribir en este curso, y es obligatorio”.
- ✓ “Esta no es la sala ni el bloque horario que solicité”.
- ✓ “Tengo dos cursos seguidos a treinta minutos de distancia”.

Estas quejas implican recordar lo tensa que fue aquella última planificación académica. Sí, hicimos todo lo humanamente posible para planificar bien, distribuir salas y profesores de acuerdo con el número de alumnos y bloques horarios. Pero pareciera que nunca es suficiente

**Pregunta:** *¿El desarrollo de las actividades académicas, son realizadas con la exigencia que demanda la aplicación del trabajo en equipo?*

#### CUADRO N° 06

##### Entorno físico y espacio adecuado para desarrollo de actividades académicas

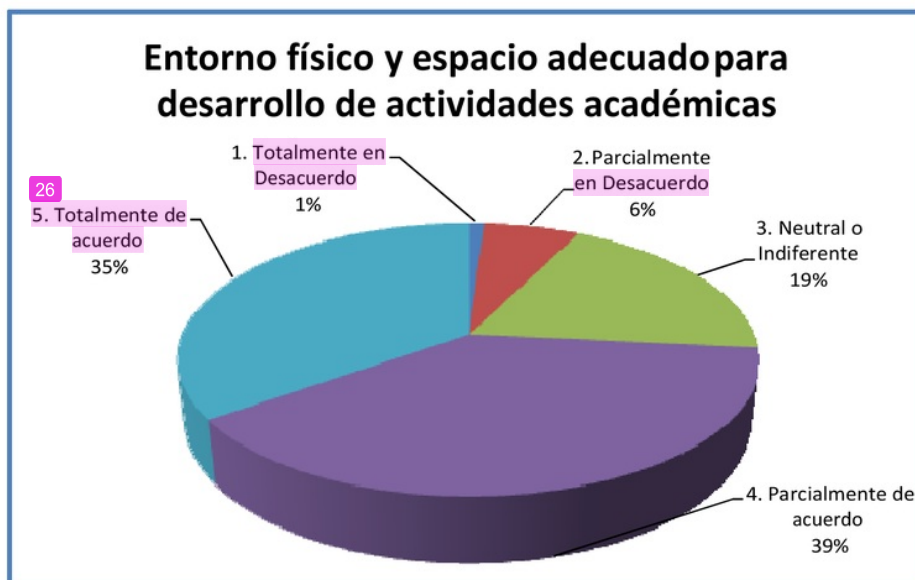
Respuestas	N° Estudiantes	% Estudiantes
1. Totalmente en Desacuerdo	1	1.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	7	6.0
3. Neutral o Indiferente	21	19.0
4. Parcialmente de acuerdo	42	39.0
5. Totalmente de acuerdo	38	35.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor



**Gráfico N° 06**



Fuente: Datos del Cuadro N° 6

Elaborado: El Autor

### INTERPRETACIÓN

El 39% de los estudiantes encuestados están parcialmente de acuerdo que el desarrollo de las actividades académicas, son realizadas con la exigencia que demanda la aplicación del trabajo en equipo; este criterio también lo comparten el 35% de los encuestados (están totalmente de acuerdo). El 7% de ellos (6% parcialmente en desacuerdo y 1% totalmente en desacuerdo) perciben que, el desarrollo de las actividades académicas, no son realizados con la exigencia que demanda la aplicación del trabajo en equipo; mientras que el 19% es indiferente con este criterio.

El Aprendizaje Basado en Equipos (ABE), es una táctica de formación activa, que fomenta competitividad transversal, como el trabajo en equipo (TE). Considerando que el ABE implica definir metas de aprendizaje, planificar

estrategias para alcanzarlas, cumpliendo tareas definidas y roles concretos, es esperable que promueva el desarrollo del TE.

<sup>14</sup> Para el logro de estas competencias, es pertinente introducir cambios en las estrategias de enseñanza aprendizaje, siendo necesario innovar y evaluar el resultado de dichas innovaciones. Se han incorporado metodologías activas: trabajo colaborativo y trabajo autónomo, predominando la evaluación personalizada y centrada en el estudiante. <sup>14</sup> Muchos estudios han reportado el mejoramiento de la resolución de problemas y retención del conocimiento al utilizar el ABE en ciencias administrativas, traduciéndose que el trabajo en equipo tiene su impacto en un buen rendimiento académico.

## B. Relaciones Académicas:

**Pregunta:** *¿La Universidad otorga becas a los alumnos más destacados académicamente, en cumplimiento a las políticas de desarrollo personal y fortalecimiento de la cultura organizacional?*

### CUADRO N° 07

#### Libertad para la obtención de becas

Respuestas	N° Estudiantes	% Estudiantes
1. Totalmente en Desacuerdo	3	3.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	7	6.0
3. Neutral o Indiferente	12	11.0
4. Parcialmente de acuerdo	35	32.0
5. Totalmente de acuerdo	52	48.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

**Gráfico N° 07**



Fuente: Datos del Cuadro N° 7

Elaborado: El Autor

### INTERPRETACIÓN

El 80% de los encuestados (32% están parcialmente de acuerdo y el 48% totalmente de acuerdo), consideran que la Universidad Autónoma de Ica, otorga becas a los alumnos más destacados académicamente, en cumplimiento a las políticas de desarrollo personal y fortalecimiento de la cultura organizacional y; tan solo el 9% (6% parcialmente en desacuerdo y 3% totalmente en desacuerdo) perciben que la Universidad Autónoma de Ica, no otorga becas a los alumnos más destacados académicamente, no permitiendo cumplir con las políticas de desarrollo individual y fortalecimiento de la cultura organizacional, mientras que el 11% es indiferente con esta participación.

La Universidad, ha establecido tres (03) tipos de becas de estudio para los beneficiarios (estudiantes): La Beca Parcial, la Beca Total y la Beca Total Especial.

- a) La Beca Parcial, está con financiamiento del 50% (cincuenta por ciento) de los costos de matrícula y pensiones. Con este tipo de beca, la universidad considera dentro de su programa deportivo de alta competitividad, hasta cinco (05) alumnos por cada disciplina deportiva.
- b) La Beca Total, considera los costos totales de matrícula y pensiones. Con este tipo de beca, la Universidad considera en su plan deportivo de alta competitividad hasta cinco (05) alumnos por cada disciplina deportiva.
- c) La Beca Total Especial, considera los costos de matrícula y pensiones, en adición los costos de atención de necesidades básicas (alimentación, salud, vivienda, etc); y materiales de aprendizaje – estudio, así como también de carácter deportivo. La universidad, contiene en su programa deportivo de alta competencia una (01) beca por cada disciplina deportiva con este tipo de beneficio.

Los candidatos en la modalidad deportista, las becas son planteados por el Director del Programa Deportivo de Alta Competencia (PRODAC) y; validados por el Consejo Universitario, lo que les da, si no fuesen ya alumnos, ingreso directo a la Universidad. Los alumnos regulares seleccionados pueden o no disfrutar de alguna de las becas a decisión de la Universidad.

**Pregunta:** *¿Mi condición de estudiante me permite participar en las actividades de proyección social, organizados por la Universidad, en bienestar de la sociedad en general?*

### CUADRO N° 08

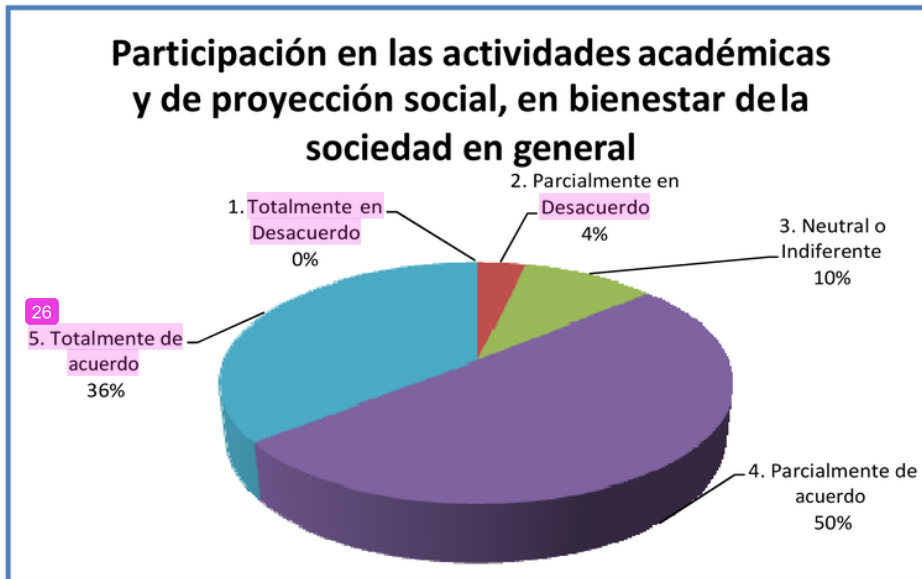
#### Participación en las actividades académicas y de proyección social, en bienestar de la sociedad en general

Respuestas	N° Estudiantes	% Estudiantes
1. Totalmente en Desacuerdo	0	0.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	4	4.0
3. Neutral o Indiferente	11	10.0
4. Parcialmente de acuerdo	55	50.0
5. Totalmente de acuerdo	39	36.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

### Gráfico N° 08



Fuente: Datos del Cuadro N° 8

Elaborado: El Autor

## INTERPRETACIÓN

El 36% de los estudiantes encuestados, están totalmente de acuerdo que su condición de estudiante les permite participar en las actividades de proyección social, organizados por la Universidad, en bienestar de la sociedad en general; este criterio también lo comparten el 50% de los encuestados (están parcialmente de acuerdo); el 4% de ellos (4% parcialmente en desacuerdo y ninguno está totalmente en desacuerdo) señalan que en su condición de estudiante no le permiten ser partícipe de los eventos de proyección social, los mismos que son organizados por la Universidad, generando perjuicio a la sociedad en general; mientras que el 10% es indiferente con este criterio.

La función de extensión universitaria y de proyección social, en el ámbito de la universidad, la comunidad tanto urbana como zonas rurales de las provincias y las regiones; originan a través de la práctica pre profesional, la realización de planes en coaliciones con los equipos de beneficio, los gobiernos locales y regionales que solicitan los servicios detallados en la especialización, análisis situacional, estudios de los proyectos de investigación, etc.

El método de rendimiento de la extensión universitaria y de la proyección social, facilitan la ejecución de un procedimiento apropiadamente controlado con los indicadores, el mismo <sup>38</sup> que garantiza la eficiencia y efectividad en la nueva descendencia y rendimiento de los propósitos de extensión universitaria y proyección social y la coyuntura con los sistemas de evaluación de los estudios y de la enseñanza; así como la expansión de los efectos a través del sistema de información y comunicación.

La Proyección Social, transmite juicios, nuevas tecnologías, etc; se hace como conclusión de las tareas académicas profesionales y de investigación. Considera también los servicios de nivel universitario, en bienestar de los sectores poco desarrollados en relación al servicio, asesoramientos o promociones con total responsabilidad social. No produce ingresos económicos para la universidad, así mismo los análisis de carácter social, las atenciones directas, las asesorías en la oficina de bienestar social.

La Extensión Universitaria, influye en el progreso social y en la tramitación de las situaciones problemáticas. Proporciona actividades de especialización y

educación constante, transmisión tecnológica que anime a la competitividad y productividad de los diferentes sectores de la sociedad, con total compromiso en beneficio de la sociedad. Así mismo, se logra concebir ingresos a la universidad, tales como al realizar actividades de carácter científicos (congresos, seminarios, etc.), cursos de especialización no profesional, entre otros.

**Pregunta:** <sup>23</sup> ¿Cuento con las facilidades necesarias cuando tengo que participar en los programas de pasantías, organizados por la Universidad Autónoma de Ica?

#### **CUADRO N° 09**

**Facilidades para participar en los programas de pasantías, organizados por la Universidad**

<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
6 1. Totalmente en Desacuerdo	2	2.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	13	12.0
3. Neutral o Indiferente	19	17.0
4. Parcialmente de acuerdo	61	56.0
5. Totalmente de acuerdo	14	13.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

**Gráfico N° 09**



Fuente: Datos del Cuadro N° 9

Elaborado: El Autor

### **INTERPRETACIÓN**

El 69% de los encuestados (56% están parcialmente de acuerdo y el 13% totalmente de acuerdo), perciben que cuentan con las facilidades necesarias en cuando a participar de los programas de pasantías, organizados por la Universidad Autónoma de Ica; el 14% no comparten este criterio, mientras que el 17% es indiferente.

Por ponerle un nombre, se le denomina Programa de Pasantías; pero lo que se ofrece son responsabilidades, experiencias y retos para el lanzamiento de una carrera.

Los programas de pasantías, son extremadamente exitoso y enriquecedor, porque desde el inicio ha estado totalmente dirigido a la tutoría y a impartir experiencia a nuevos talentos. La Universidad Autónoma de Ica, está



comprometido en cultivar ideas frescas, de estudiantes de diferentes disciplinas, incluyendo desarrollo de software, ingeniería, prueba de sistemas, soporte técnico, desarrollo de web, recursos humanos, comunicaciones de mercadeo y más. A cambio de sus perspectivas juveniles y creativas, ofrece a los pasantes una experiencia práctica y gratificante. La Universidad, no les arroja cosas aburridas a los pasantes, les encomienda responsabilidades y proyectos que tienen un impacto en la empresa; en donde no conseguirá otro ambiente mejor para aprender.

Las amplias alianzas, que se ha forjado con renombradas universidades, han promovido la consolidación de un lugar como el empleador de pasantías, preferido para la próxima generación de talentos. Algunos de nuestros pasantes se convierten en embajadores oficiales de múltiples universidades, promoviendo internamente el nombre de la Universidad Autónoma de Ica. También se cuenta con el regreso de muchos pasantes para hacer una segunda, tercera, y en ocasiones, cuarta pasantía, comúnmente siendo contratados de manera permanente luego de su graduación.

**Pregunta:** *¿Mis funciones y responsabilidades están bien definidas y comunicadas que me permiten lograr las metas y objetivos de estudios con éxito?*

### CUADRO N° 10

#### **Conocimiento de funciones y responsabilidades que me permiten lograr las metas y objetivos académicos**

<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
1. Totalmente en Desacuerdo	1	1.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	27	25.0
3. Neutral o Indiferente	8	7.0
4. Parcialmente de acuerdo	47	43.0
5. Totalmente de acuerdo	26	24.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

### Gráfico N° 10



Fuente: Datos del Cuadro N° 10

Elaborado: El Autor

## INTERPRETACIÓN

El 26% de los estudiantes encuestados (1% están totalmente en desacuerdo y el 25% parcialmente en desacuerdo), consideran que sus funciones y responsabilidades no están bien definidas y comunicadas, las mismas que le impiden lograr sus metas y objetivos de estudios con éxito; el 69% no comparten este criterio, mientras que sólo el 7% es indiferente.

En el sector universitario, la nueva definición de Responsabilidad Social Universitaria (RSU), está considerada como una perspectiva que consolida obligatoriamente las tareas de la docencia, investigación y extensión, bajo dos parámetros; una dirigida a la colisión y la otra a la administración de impactos concebidos por la universidad. Este manifiesto se respalda en base al proyecto "Universidad Construye País", formulado en el país de Chile, mediante el cual destaca que la RSU tiene una importancia, mientras la capacidad de la entidad educativa este sustentada en publicar y disponer la práctica del conjunto de valores éticos y los principios morales, dentro de la columna vertebral de la docencia, investigación y extensión; a fin de dar contestaciones en los principios a la sociedad y población universitaria y a la población en su conjunto.

En el caso las actividades prácticas comunitarias del estudiante universitario, constituye importante interrelacionar si las mismas están orientadas a los factores de la responsabilidad social y cultura de paz; gobernada por el sexto principio de la UNESCO, en donde por medio del procedimiento representativo e interactivo, es asegurado la totalidad de conocimientos y de valores transferidos. De igual forma, es de carácter permanente y perseverante ejecutar un estudio de las distribuciones y contenidos de las asignaturas que son asignados en este grado de competencia social.

Pertinentemente suponer aquellos factores que permiten revalorar las actitudes de los alumnos respecto a lo que se adquiere en conocimientos, se instruye por medio de las acciones socio comunitaria, eso implica la identificación con los valores éticos incluidos en dicho procesamiento, y podemos visualizar la reproducción de los principios universales, tales como, la colaboración, la obediencia, el compromiso, la fidelidad, y el respaldo.

Finalmente, es interesante lograr comprobar si la persona en proceso de alineación consigue expresar una sólida dirección relacionado a la responsabilidad social y ético, específicamente en las tareas comunitarias.

**Pregunta:** *¿El sistema de motivación, que recibo, me permite cumplir mis objetivos con relación a mi desempeño académico?*

**CUADRO N° 11**

**Sistema de motivación permite hacer mejor mi desempeño académico**

<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
1. Totalmente en Desacuerdo	3	3.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	6	6.0
3. Neutral o Indiferente	11	10.0
4. Parcialmente de acuerdo	57	52.0
5. Totalmente de acuerdo	32	29.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

**Gráfico N° 11**



Fuente: Datos del Cuadro N° 11

Elaborado: El Autor

### INTERPRETACIÓN

El 52% de los estudiantes encuestados, están parcialmente de acuerdo, que el sistema de motivación que reciben, les permite cumplir con sus objetivos en relación a su desempeño académico; este criterio también lo comparten el 29% de los encuestados (están totalmente de acuerdo). Solo un 9% no comparten este criterio; mientras que el 10% es indiferente.

Se puede apreciar que un elevado porcentual de <sup>4</sup> los estudiantes, de la Universidad Autónoma de Ica, están de acuerdo con el sistema de motivación, lo que repercute en la calidad de vida de los alumnos y el desempeño académico de los mismos.

Para conservar las expectativas de los estudiantes, se debe utilizar la fuerza natural de los alumnos para considerarse con la capacidad y orientación para

lograr los objetivos. Es oportuno realizar, en forma voluntaria, lo que se desea hacer; y que se desarrolle sus habilidades para que logre la meta esperada. Es por ello que, mientras más capaz se sienta un estudiante al realizar sus tareas, más incentivado se sentirá para perseverar en ella, y al mismo tiempo, le brindará la impresión de triunfo o de superación y le auxiliará a conservarse motivado, en forma permanente.

El docente deberá considerar que, el alumno, como todo ser humano, siente el deseo de protección a su autoestima, motivo por el cual se constituye de gran importancia averiguar prácticas que motiven pasiones de afectación y de bienestar académico. Así mismo, se debe realizar notas afirmativas para apoyar a facilitar la atención, a sus perfiles personalizados y; así apropiarse con personalidad y alto grado de responsabilidad, los resultados de las propias acciones.

**Pregunta:** *¿El producto obtenido a la fecha, como es mi formación académica actual, es adecuado y me permite opinar técnicamente sobre gestión empresarial, a fin de brindar una contribución de calidad?*

## **CUADRO N° 12**

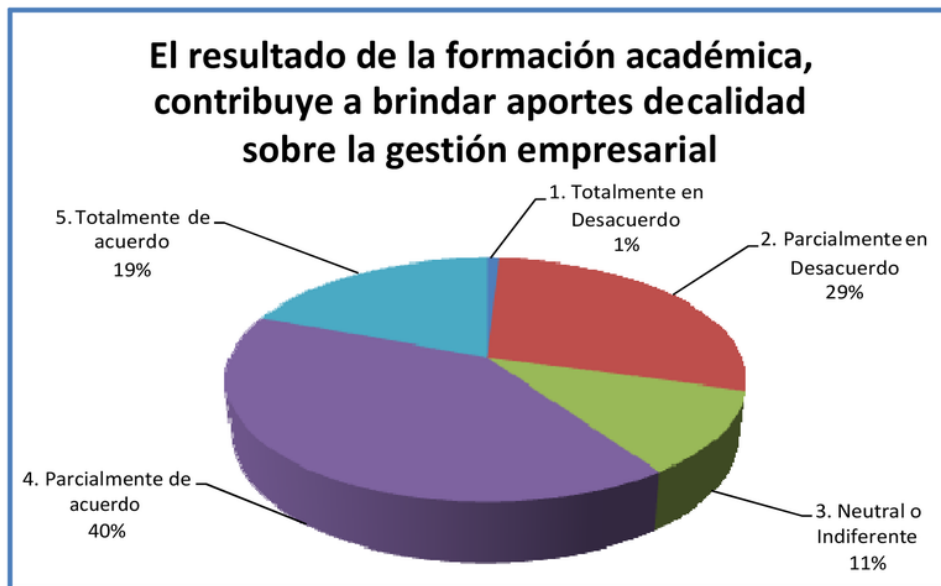
**El resultado de la formación académica, contribuye a brindar aportes de calidad sobre la gestión empresarial**

<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
1. Totalmente en Desacuerdo	1	1.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	31	29.0
3. Neutral o Indiferente	12	11.0
4. Parcialmente de acuerdo	44	40.0
5. Totalmente de acuerdo	21	19.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

## **Gráfico N° 12**



Fuente: Datos del Cuadro N° 12

Elaborado: El Autor

## INTERPRETACIÓN

El 59% de los encuestados (19% están totalmente de acuerdo y el 40% parcialmente de acuerdo), consideran que el producto obtenido hasta el momento, como es su formación académica actual, es adecuado y le permite opinar técnicamente sobre gestión empresarial; permitiéndole brindar una contribución de calidad; y un 30% no comparten este criterio, mientras que un reducido 11% es indiferente.

La meta principal de los expertos en Administración, consiste en desplegar en forma práctica, las acciones de gestión y asesoramiento destinadas a lograr la eficiente marcha de una entidad o empresa. Por tal motivo, es importante tener juicio de la distribución y organización de la misma; así mismo lograr establecer una relación directa con los responsables de las diferentes áreas, y comprobar que finalmente se efectúen los objetivos trazados.

El nivel de planificar con la debida anticipación, organizarse y principalmente observar diferentes factores en un mismo momento, es valiosamente considerada en este tipo de profesionales, los mismos que tienen que atender diferentes procesamientos a la vez. Así mismo, se identifican las destrezas orientadas a organizar las labores, así como los recursos y colaboradores, toda vez que las actividades administrativas no solo significan dividir de manera efectiva las tareas, sino también saber asignarlas a las personas, que las puedan ejecutar de la forma más efectiva.

Los alumnos que egresan de esta carrera profesional, tienen la oportunidad de laborar en las entidades de todo tipo, en las diferentes áreas de la administración, tales como: finanzas, recursos humanos, producción, entre otros. Las entidades financieras, de producción, de extracción, de servicios, etc; representa una oportunidad ideal para los profesionales en Administración y Gestión de Empresas. También, pueden ejercer sus potencialidades en las consultorías, entidades públicas, e incluso dedicarse a la cátedra - docencia, desempeñando cargos gerenciales o bajo la dirección de un superior.



**C. Políticas de Desarrollo Personal:**

**Pregunta:** *¿Recibo la capacitación y perfeccionamiento necesario para poder desempeñarme eficazmente en mi futuro trabajo?*

**CUADRO N° 13**

**Capacitación y perfeccionamiento necesario para desempeño eficaz en el trabajo**

<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
1. Totalmente en Desacuerdo	4	4.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	31	28.0
3. Neutral o Indiferente	17	16.0
4. Parcialmente de acuerdo	42	39.0
5. Totalmente de acuerdo	15	13.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

**Gráfico N° 13**



Fuente: Datos del Cuadro N° 13

Elaborado: El Autor

### INTERPRETACIÓN

El 4% de los estudiantes encuestados están totalmente en desacuerdo porque no reciben la capacitación y perfeccionamiento necesario para poder desempeñarse eficazmente en su futuro trabajo; este criterio también lo comparten el 28% de los encuestados (están parcialmente en desacuerdo). Sin embargo un 52% de los alumnos de la Universidad Autónoma de Ica (39% están parcialmente de acuerdo y el 13% totalmente de acuerdo) manifiestan que reciben capacitación y perfeccionamiento; mientras que el 16% es indiferente.

La especialización es elemento primordial, que facilita a los alumnos optimizar en sus competencias individuales, profesionales y capacidades interpersonales, ofreciendo una gama de oportunidades para su desarrollo al interior de la entidad.

La capacidad del estudiante, podemos definir de la siguiente manera: "competencia <sup>31</sup> para articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo".

Podemos indicar <sup>59</sup> que representa que, la capacidad de un colaborador determina su potencialidad fructífera, siendo calculada en técnicas de rendimiento objetivo y comparado en un respectivo contenido de acciones. Por lo tanto, no depende exclusivamente de la formación, sino tener presente la práctica obtenida en contextos específicos de actividades laborales.

Así mismo, podemos manifestar la interrogante que nos hacemos, cuando indicamos que un estudiante es eficiente y nos conducirá a la reflexión las doctrinas antes mencionadas. Hay entidades, en donde la especialización de un estudiante, es un procedimiento permanente que empieza desde la inducción. Así, podemos encontrar las llamadas "capacitación de inducción", siendo el paso inicial, en el que hacen de conocimiento al estudiante nuevo relacionado a los compendios, los lineamientos y procesos, la sistematización de cualidad de los colaboradores, la cultura organizacional, sus derechos y deberes, el ámbito en el que van a laborar, etc.

**Pregunta:** *¿Las autoridades de la Universidad Autónoma de Ica, me proporcionan oportunidades para ser considerados en una bolsa de trabajo y por consiguiente oportunidad laboral?*

### CUADRO N° 14

#### Oportunidades para pertenecer a una bolsa de trabajo y por consiguiente a un trabajo

Respuestas	N° Estudiantes	% Estudiantes
1. Totalmente en Desacuerdo	8	7.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	39	36.0
3. Neutral o Indiferente	21	19.0
4. Parcialmente de acuerdo	30	28.0
5. Totalmente de acuerdo	11	10.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

### Gráfico N° 14



Fuente: Datos del Cuadro N° 14

Elaborado: El Autor

## INTERPRETACIÓN

El 38% de los encuestados (28% están parcialmente de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo), consideran que las máximas autoridades administrativas de la Universidad Autónoma de Ica, les proporcionan oportunidades para ser considerados en una bolsa de trabajo y por consiguiente oportunidad laboral; el 43% no comparten este criterio, mientras que el 19% es indiferente.

**8** Mucho se oye hoy en día que, la situación está difícil y que encontrar oportunidades de trabajo está complicado. No obstante, trabajos hay y muchos, el tema es saber cómo encontrar las oportunidades laborales que andamos buscando. Descubre algunos consejos para que la próxima vez que necesites encontrar una oportunidad laboral la encuentres.

**8** En la actualidad existen diferentes sitios web dónde buscar trabajo, por eso la oferta está tan dividida. Sin embargo, no todas son bolsas especializadas si estás en la búsqueda de un empleo acorde a tu profesión o aptitudes, busca en una bolsa laboral que ofrezca oportunidades de trabajo que se adapten a tu perfil.

Existen bolsas de trabajo orientadas a profesiones creativas, otras para profesionales técnicos, universitarios, etc. Se debe buscar el trabajo que necesitas en una bolsa de trabajo orientada a tu experiencia previa y verás que encontrarás más pronto de lo que imaginas el puesto laboral que necesitas.

**8** Una oportunidad laboral perdida no tiene que ser motivo de depresión o de tirar la toalla, más bien debe ser un aliciente para mejorar como profesionales. Si no se contrata, cuando se postula a una oferta laboral, es porque quizás faltó mejorar algo. Por ello, es importante siempre estar capacitándose y mejorando.

**Pregunta:** ¿Tengo acceso a los Programas de pasantía, organizados por la Universidad Autónoma de Ica?

**CUADRO N° 15**

**Acceso a Programas de pasantía nacionales o extranjeros**

<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
1. Totalmente en Desacuerdo	5	5.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	7	6.0
3. Neutral o Indiferente	27	25.0
4. Parcialmente de acuerdo	55	50.0
5. Totalmente de acuerdo	15	14.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

**Gráfico N° 15**



Fuente: Datos del Cuadro N° 15

Elaborado: El Autor

### INTERPRETACIÓN

El 5% de los estudiantes, que se le aplicaron las encuestas están totalmente en desacuerdo con la accesibilidad a los Programas de pasantías, organizados por la Universidad Autónoma de Ica; este criterio también lo comparten el 6% de los encuestados (están parcialmente en desacuerdo). Pero el 64% de los estudiantes (50% están parcialmente de acuerdo y el 14% totalmente de acuerdo) manifiestan que tienen acceso a los Programas de pasantía, organizados por la Universidad Autónoma de Ica; mientras que el 25% es indiferente.

De los efectos logrados, es posible apreciar que existe un elevado porcentual de conformidad por parte de los alumnos, por tener acceso a los Programas de pasantía, dado que generalmente estos se otorgan de manera

transparente y con justicia a los alumnos matriculados, y más destacados de la Universidad Autónoma de Ica.

Es necesario tener presente que, la definición de Pasantía es la experiencia profesional, que ejecuta un alumno para conducir en práctica sus culturas y potestades. El pasante es el aprendiz que se encarga de llevar adelante estas actividades, con la condición de conseguir práctica de campo, mientras que al líder que los orienta se le conoce como tutor.

**Pregunta:** *¿Tengo acceso a Becas académicas, así como para asistir a capacitaciones nacionales o extranjeros?*

#### **CUADRO N° 16**

##### **Acceso a Becas nacionales o extranjeros**

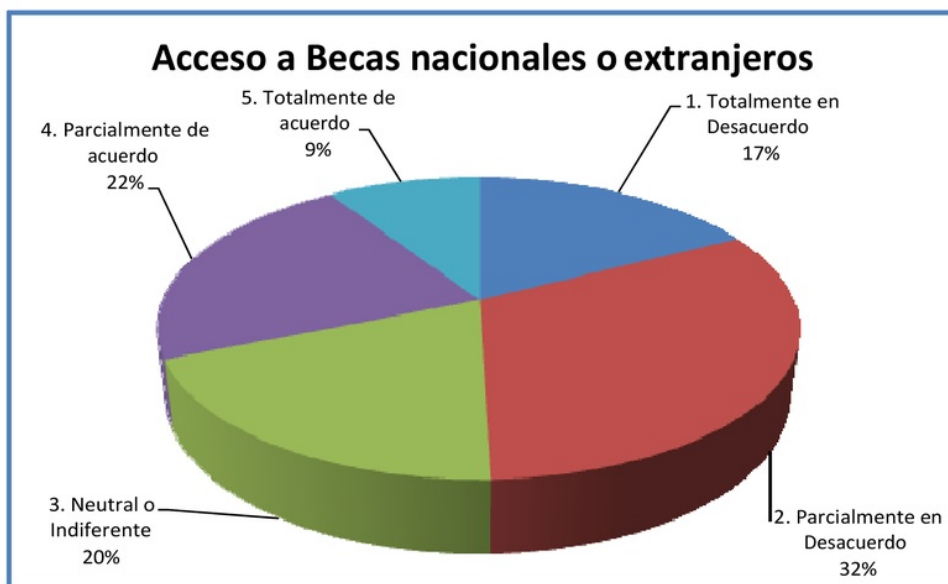
<b>Respuestas</b>	<b>N° Estudiantes</b>	<b>% Estudiantes</b>
1. Totalmente en Desacuerdo	19	17.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	35	32.0
3. Neutral o Indiferente	21	20.0
4. Parcialmente de acuerdo	24	22.0
5. Totalmente de acuerdo	10	9.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor



**Gráfico N° 16**



Fuente: Datos del Cuadro N° 16

Elaborado: El Autor

### INTERPRETACIÓN

El 17% <sup>29</sup> de los alumnos de la Universidad Autónoma de Ica encuestados, están totalmente en desacuerdo con la accesibilidad a becas nacionales o extranjeras; este criterio también lo comparten el 32% de los encuestados (están parcialmente en desacuerdo). Así mismo, un 31% de los estudiantes encuestados (22% están parcialmente de acuerdo y el 9% totalmente de acuerdo) manifiestan que tienen acceso a becas nacionales o extranjeras; mientras que el 20% es indiferente.

De las conclusiones obtenidas, podemos <sup>90</sup> señalar que se presenta un elevado porcentual de descontento (49%) en los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, por no tener acceso a becas nacionales o extranjeras.

Es necesario precisar que, una beca representa una subvención que se les otorga a los alumnos para que efectúen sus estudios universitarios o investigaciones. Generalmente se sintetiza como una aportación de carácter económico a los alumnos o investigadores que tienen problemas con el capital suficiente para lograr sus metas, de carácter académico.

**Pregunta:** <sup>23</sup> ¿Mis estudios universitarios son importante <sup>23</sup> para la vida de otras <sup>23</sup> personas de mi comunidad y es reconocido por <sup>23</sup> las autoridades de la Universidad Autónoma de Ica?

#### **CUADRO N° 17**

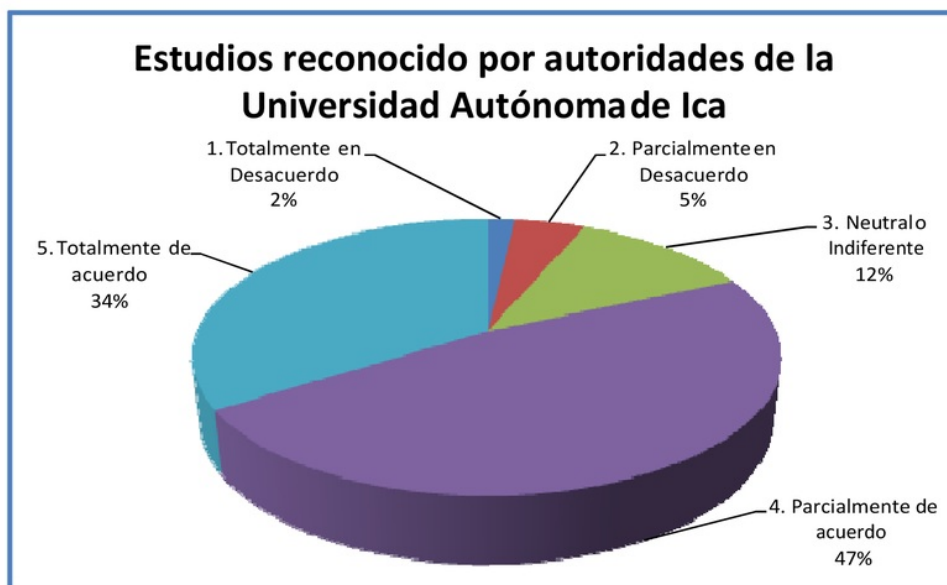
##### **Estudios reconocido por autoridades de la Universidad Autónoma de Ica**

<sup>6</sup> Respuestas	N° Estudiantes	% Estudiantes
1. Totalmente en Desacuerdo	2	2.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	5	5.0
3. Neutral o Indiferente	13	12.0
4. Parcialmente de acuerdo	52	47.0
5. Totalmente de acuerdo	37	34.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

**Gráfico N° 17**



Fuente: Datos del Cuadro N° 17

Elaborado: El Autor

### INTERPRETACIÓN

El 81% de los encuestados (47% están parcialmente de acuerdo y el 34% totalmente de acuerdo), consideran que sus estudios universitarios son de gran importancia para la sobrevivencia de otros colaboradores de su comunidad y es reconocido por las máximas autoridades administrativas de la Universidad Autónoma de Ica; sólo el 7% (2% están totalmente en desacuerdo y el 5% parcialmente en desacuerdo) no comparten este criterio, mientras que el 12% es indiferente.

El compromiso que debe tener toda Universidad (organización productiva) con la humanidad organizada donde realiza sus tareas, ya sea como entidad general, como institución del Sector Público – Privado, o como el acumulado de estudiantes que la conforman, se denomina Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Su aplicación en las organizaciones estatales y privadas, aún no han sido asimiladas con la máxima prudencia que amerita, toda vez que su filosofía y el perfil, que ha sido materia de estudio, no ha sido vislumbrada en su totalidad por sus directivos.

La RSC contiene cinco (05) factores:

- ✓ <sup>63</sup>Calidad de vida laboral
- ✓ Medio ambiente
- ✓ Comunidad
- ✓ Marketing y comercialización responsable
- ✓ Ética empresarial<sup>1</sup>.

**Pregunta:** *¿Se organizan programas de recreación y deporte entre todos los integrantes (autoridades, <sup>51</sup>docentes, alumnos y personal administrativo) de la Universidad Autónoma de Ica, que nos sirve para afianzar nuestra identidad organizacional?*

### CUADRO N° 18

#### Programas de recreación y deporte para afianzar identidad organizacional

Respuestas	N° Estudiantes	% Estudiantes
1. Totalmente en Desacuerdo	3	3.0
2. Parcialmente en Desacuerdo	7	6.0
3. Neutral o Indiferente	11	10.0
4. Parcialmente de acuerdo	50	46.0
5. Totalmente de acuerdo	38	35.0
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado: El Autor

<sup>1</sup> Disponible en: < <http://es.wikipedia.org>>.

**Gráfico N° 18**



Fuente: Datos del Cuadro N° 18

Elaborado: El Autor

### INTERPRETACIÓN

El 81% de los encuestados (46% están parcialmente de acuerdo y el 35% totalmente de acuerdo), consideran que en la Universidad Autónoma de Ica, se organizan programas de recreación y deporte entre todos los integrantes de dicha casa de estudio, actividad que permite afianzar la identidad organizacional; el 9% (3% están totalmente en desacuerdo y el 6% parcialmente en desacuerdo) no comparten este criterio, mientras que el 10% es indiferente.

La recreación y los deportes son factores que apoyan la inteligencia corporal del ser humano. La práctica de algún deporte contribuirá no solo al progreso de una práctica física y mental próspera, sino que será un elemento motivador y permitirá que los trabajadores puedan afianzar la identidad organizacional. Las actividades recreativas y deportivas, así mismo proporcionan diferentes ocasiones para asimilar a cooperar, actuar de conformidad con las

normatividades, estimar la situación problemática a participar; pero debemos tener presente que, para descubrir las bondades y las exigencias de las labores en forma de sinergia, orientada a crecer juntos y, a obtener las metas comunes.

Las actividades recreativas y deportivas dirigidas a grupos de estudiantes tienen la finalidad de promover la correcta utilización del tiempo libre, promover la experiencia de las actividades físicas, recreativa y cultural, a fin de lograr mejores condiciones de vida para el progreso sistémico, la óptima cualidad de la vida y la prosperidad individual y colectivo, de tal manera que solidifiquen las acciones en un nivel productivo y competitivo; y principalmente académico.

## CAPÍTULO VII

### CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 89 7.1 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.-

##### 7.1.1 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.-

La Cultura Organizacional <sup>2</sup> es un factor que influye directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

##### HIPOTESIS NULA (H<sub>0</sub>).-

La Cultura Organizacional <sup>2</sup> no es un factor que influye directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

Por lo tanto, la prueba o verificación <sup>11</sup> de las Hipótesis General en función a los resultados arribados, se realiza con un nivel de confianza de 95% y un nivel de significación de  $\alpha=0.05$  (5%).

Se aplica la fórmula del CHI-CUADRADO:

$$17 \quad X^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:  $X^2$  = Chi-Cuadrado

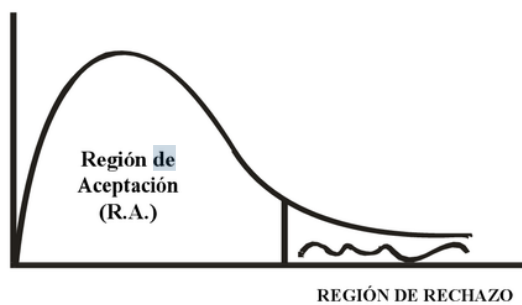
$f_o$  = Frecuencias observadas

$f_e$  = Frecuencias esperadas

Se consideran para ello, los <sup>11</sup> grados de libertad que resultan de las filas por columnas:  $(m-1)(n-1)$ , donde:  $m$  = número de preguntas y  $n$  = número de alternativas de respuestas.

Dónde:  $(18-1)(5-1) = 17 \times 4 = 68$ , el mismo que representa el **grado de libertad**. Por lo consiguiente, obtenemos el **valor crítico**, el mismo que según tabla es de: **88.24**.

En el gráfico siguiente, se determina la <sup>44</sup> Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R).



**88.24**  
Valor Crítico

### <sup>11</sup> APLICACIÓN DEL CHI - CUADRADO EN FUNCION A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS.-

Se aplica la fórmula del CHI-CUADRADO:

$$X^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$



Dónde:  $\chi^2 =$  Chi-Cuadrado

$f_o =$  Frecuencias observadas

$f_e =$  Frecuencias esperadas

**CUADRO N° 19**

RESPUESTAS N° CUADRO	1			2			3			4			5			TOTAL
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
1	0	3.67	3.67	5	14.39	6.13	10	17.11	2.95	43	47.61	0.45	51	26.22	23.42	109
2	3	3.67	0.12	7	14.39	3.80	32	17.11	12.96	53	47.61	0.61	14	26.22	5.70	109
3	7	3.67	3.02	16	14.39	0.18	25	17.11	3.64	53	47.61	0.61	8	26.22	12.66	109
4	1	3.67	1.94	4	14.39	7.50	13	17.11	0.99	53	47.61	0.61	38	26.22	5.29	109
5	3	3.67	0.12	8	14.39	2.84	24	17.11	2.77	61	47.61	3.77	13	26.22	6.67	109
6	1	3.67	1.94	7	14.39	3.80	21	17.11	0.88	42	47.61	0.66	38	26.22	5.29	109
7	3	3.67	0.12	7	14.39	3.80	12	17.11	1.53	35	47.61	3.34	52	26.22	25.35	109
8	0	3.67	3.67	4	14.39	7.50	11	17.11	2.18	55	47.61	1.15	39	26.22	6.23	109
9	2	3.67	0.76	13	14.39	0.13	19	17.11	0.21	61	47.61	3.77	14	26.22	5.70	109
10	1	3.67	1.94	27	14.39	11.05	8	17.11	4.85	47	47.61	0.01	26	26.22	0.00	109
11	3	3.67	0.12	6	14.39	4.89	11	17.11	2.18	57	47.61	1.85	32	26.22	1.27	109
12	1	3.67	1.94	31	14.39	19.17	12	17.11	1.53	44	47.61	0.27	21	26.22	1.04	109
13	4	3.67	0.03	31	14.39	19.17	17	17.11	0.00	42	47.61	0.66	15	26.22	4.80	109
14	8	3.67	5.11	39	14.39	42.09	21	17.11	0.88	30	47.61	6.51	11	26.22	8.83	109
15	5	3.67	0.48	7	14.39	3.80	27	17.11	5.72	55	47.61	1.15	15	26.22	4.80	109
16	19	3.67	64.04	35	14.39	29.52	21	17.11	0.88	24	47.61	11.71	10	26.22	10.03	109
17	2	3.67	0.76	5	14.39	6.13	13	17.11	0.99	52	47.61	0.40	37	26.22	4.43	109
18	3	3.67	0.12	7	14.39	3.80	11	17.11	2.18	50	47.61	0.12	38	26.22	5.29	109
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>		<b>89.92</b>	<b>259</b>		<b>175.28</b>	<b>308</b>		<b>47.33</b>	<b>857</b>		<b>37.64</b>	<b>472</b>		<b>136.81</b>	<b>1962</b>

Cálculo de Frecuencias esperadas (fe):

$$F_{e(1)} = \frac{66 \times 109}{1962} = 3.67$$

$$F_{e(2)} = \frac{259 \times 109}{1962} = 14.39$$

$$F_{e(3)} = \frac{308 \times 109}{1962} = 17.11$$

$$F_{e(4)} = \frac{857 \times 109}{1962} = 47.61$$

$$F_{e(5)} = \frac{472 \times 109}{1962} = 26.22$$

Por lo tanto:

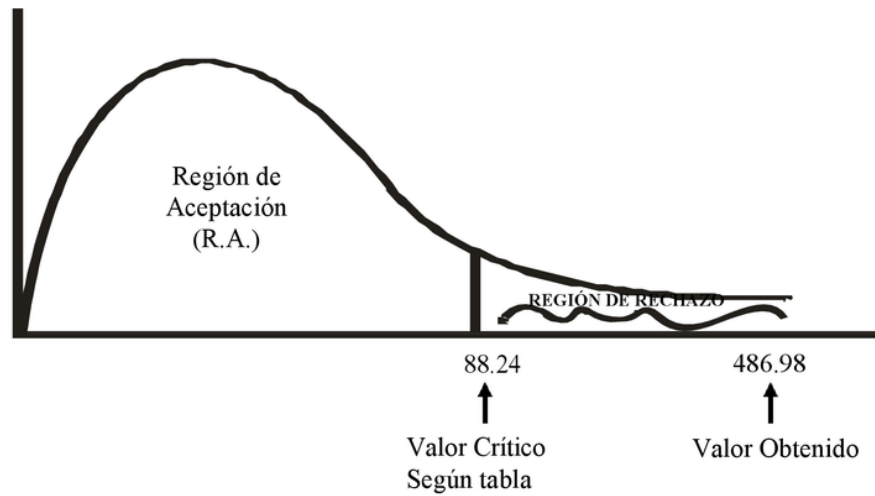
$$X^2 = 89.92 + 175.28 + 47.33 + 37.64 + 136.81$$

$$X^2 = 486.98$$

El resultado arribado fue de **486.98**; lo que permite superar al valor critico de tabla de **88.24**. En consecuencia se rechaza la hipótesis Nula ( $H_0$ ), y se acepta la hipótesis General (de investigación  $H_1$ ); donde se afirma que:

La Cultura Organizacional es un factor que influye directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

## GRÁFICA



## 7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.-

Se aplica la fórmula del CHI-CUADRADO:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde:  $X^2$  = Chi-Cuadrado

$f_o$  = Frecuencias observadas

$f_e$  = Frecuencias esperadas

**Grado de Libertad (GL) = (6-1) (5-1) = 5x4 = 20**, por lo consiguiente su valor crítico, según tabla es de: **31.41**

- $109 / 5 = 21.8 \implies$  Frecuencia esperada.

#### A. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA (1):

Las Condiciones Físicas de <sup>15</sup> Estudio influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

#### HIPOTESIS NULA (H<sub>0</sub>):-

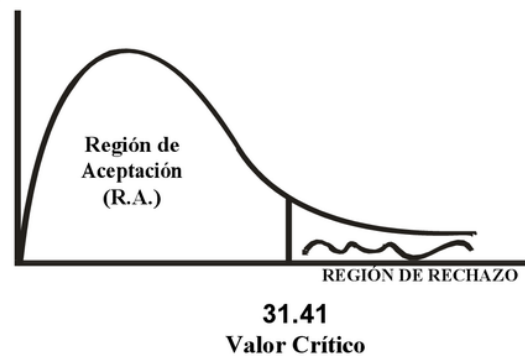
Las Condiciones Físicas de <sup>15</sup> Estudio no influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

Se consideran para ello, los <sup>11</sup> grados de libertad que resultan de las filas por columnas:  $(m-1) (n-1)$ , donde:  $m$  = número de preguntas y  $n$ = número de alternativas de respuestas.

Dónde:  $(6-1) (5-1) = 5 \times 4 = 20$ , el mismo que representa el **grado de libertad**. Por lo consiguiente, obtenemos el **valor crítico**, el mismo que según tabla es de: **31.41**.

Luego en gráfica se determinó <sup>34</sup> la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R).

GRÁFICA



**11**  
**APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCION A LAS**  
**FRECUENCIAS OBSERVADAS.-**

Se aplica la fórmula del CHI-CUADRADO:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

- Dónde:**  $X^2$  = Chi-Cuadrado  
 $f_o$  = Frecuencias observadas  
 $f_e$  = Frecuencias esperadas

**CUADRO N° 20**

ESPUJAS N° CUADRO	1			2			3			4			5			TOTAL
	<b>72</b> $f_o$	$f_e$	$x^2$	$f_o$	$f_e$	$x^2$	$f_o$	$f_e$	$x^2$	$f_o$	$f_e$	$x^2$	$f_o$	$f_e$	$x^2$	
1	0	2.5	2.5	5	7.84	1.03	10	20.83	5.63	43	50.83	1.21	51	27	21.33	109
2	3	2.5	0.1	7	7.84	0.09	32	20.83	5.99	53	50.83	0.09	14	27	6.26	109
3	7	2.5	8.1	16	7.84	8.49	25	20.83	0.83	53	50.83	0.09	8	27	13.37	109
4	1	2.5	0.9	4	7.84	1.88	13	20.83	2.94	53	50.83	0.09	38	27	4.48	109
5	3	2.5	0.1	8	7.84	0.00	24	20.83	0.48	61	50.83	2.03	13	27	7.26	109
6	1	2.5	0.9	7	7.84	0.09	21	20.83	0.00	42	50.83	1.53	38	27	4.48	109
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>		<b>12.6</b>	<b>47</b>		<b>11.59</b>	<b>125</b>		<b>15.88</b>	<b>305</b>		<b>5.05</b>	<b>162</b>		<b>57.19</b>	<b>654</b>

Por lo tanto:

$$X^2 = 12.6 + 11.59 + 15.88 + 5.05 + 57.19$$

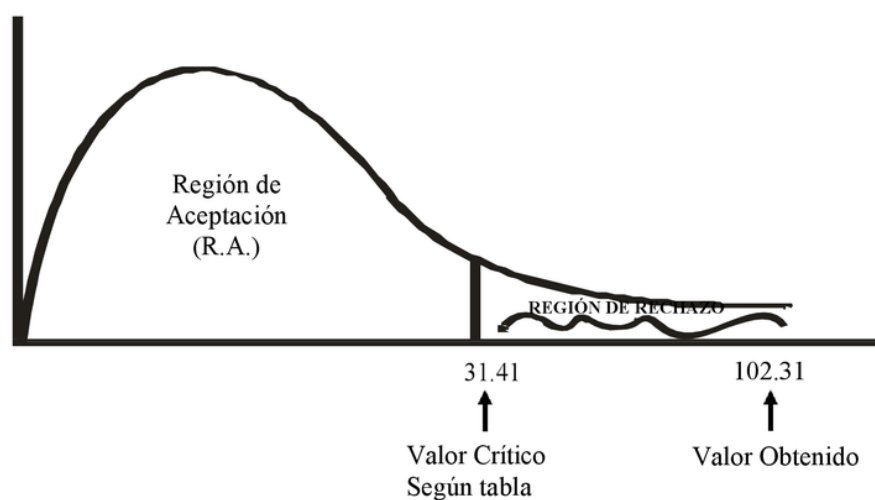
$$X^2 = 102.31$$

El resultado arribado fue de **102.31**; lo que permite superar al valor critico de tabla de **31.41**. En consecuencia se **rechaza** la hipótesis Nula ( $H_0$ ), y se **acepta** la

hipótesis Específica (1); debido a que el valor obtenido (102.31) supera el valor crítico (31.41); donde se afirma que:

Las Condiciones Físicas de Estudio influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

#### GRÁFICA



#### B. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA (2):

Las Relaciones Académicas influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

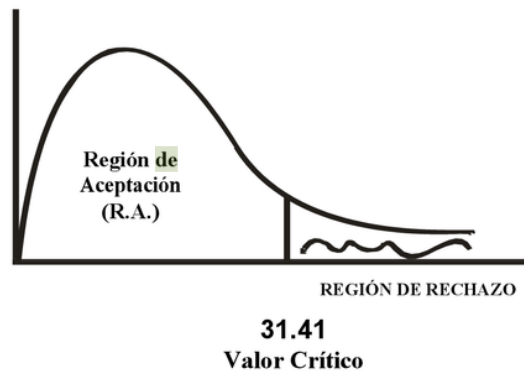
#### HIPOTESIS NULA (H<sub>0</sub>):-

Las Relaciones Académicas no influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

Se consideran para ello, los <sup>11</sup> grados de libertad que resultan de las filas por columnas: (m-1) (n-1), donde: m = número de preguntas y n= número de alternativas de respuestas.

Dónde: (6-1) (5-1) = 5 x 4 = **20**, el mismo que representa el **grado de libertad**. Por lo consiguiente, obtenemos el **valor crítico**, el mismo que según tabla es de: **31.41**.

Luego en gráfica se determinó <sup>34</sup> la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R).



### <sup>11</sup> APLICACIÓN DEL CHI - CUADRADO EN FUNCION A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS.-

Se aplica la fórmula del CHI-CUADRADO:

$$\chi^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde:  $\chi^2$  = Chi-Cuadrado



$f_o$  = Frecuencias observadas

$f_e$  = Frecuencias esperadas

**CUADRO N° 21**

RESPUESTAS N° CUADRO	1			2			3			4			5			TOTAL
	$f_o$	$f_e$	$\chi^2$	$f_o$	$f_e$	$\chi^2$	$f_o$	$f_e$	$\chi^2$	$f_o$	$f_e$	$\chi^2$	$f_o$	$f_e$	$\chi^2$	
7	3	1.67	1.06	7	14.67	4.01	12	12.17	0.00	35	49.83	4.41	52	30.67	14.83	109
8	0	1.67	1.67	4	14.67	7.76	11	12.17	0.11	55	49.83	0.54	39	30.67	2.26	109
9	2	1.67	0.07	13	14.67	0.19	19	12.17	3.83	61	49.83	2.50	14	30.67	9.06	109
10	1	1.67	0.27	27	14.67	10.36	8	12.17	1.43	47	49.83	0.16	26	30.67	0.71	109
11	3	1.67	1.06	6	14.67	5.12	11	12.17	0.11	57	49.83	1.03	32	30.67	0.06	109
12	1	1.67	0.27	31	14.67	18.18	12	12.17	0.00	44	49.83	0.68	21	30.67	3.05	109
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>		<b>4.39</b>	<b>88</b>		<b>45.63</b>	<b>73</b>		<b>5.49</b>	<b>299</b>		<b>9.33</b>	<b>184</b>		<b>29.98</b>	<b>654</b>

Por lo tanto:

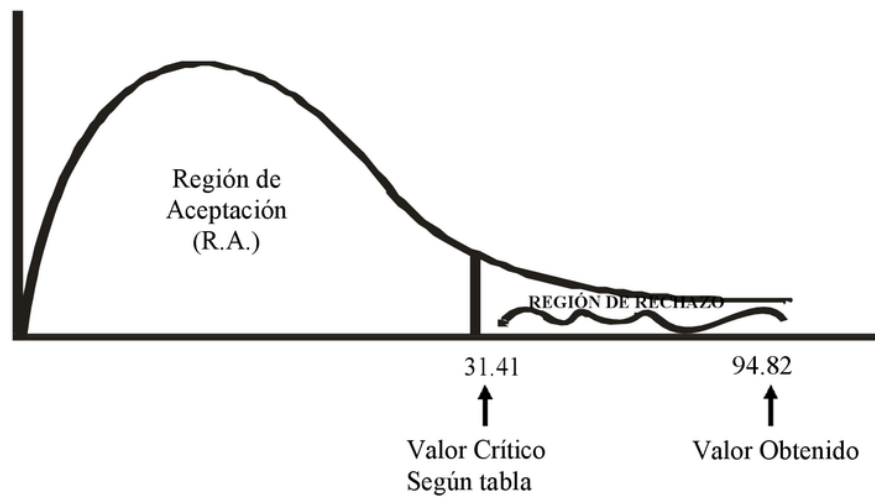
$$\chi^2 = 4.39 + 45.63 + 5.49 + 9.33 + 29.98$$

$$\chi^2 = 94.82$$

El resultado arribado fue de **94.82**; lo que permite superar al valor critico de tabla de **31.41**. En consecuencia se **rechaza** la hipótesis Nula ( $H_0$ ), y se **acepta** la hipótesis Específica (2); debido a que el valor obtenido (**94.82**) supera el valor crítico (**31.41**); donde se afirma que:

Las Relaciones Académicas influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

## GRÁFICA



### C. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA (3):

Las Políticas de Desarrollo Personal influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

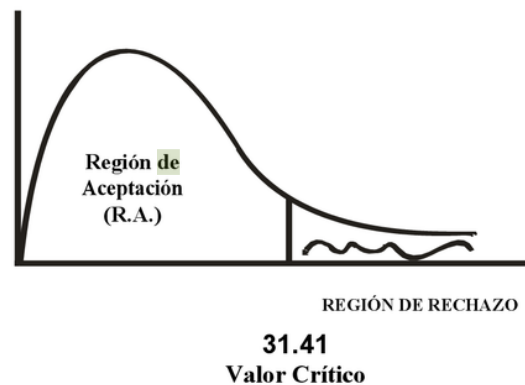
#### HIPOTESIS NULA ( $H_0$ ):-

Las Políticas de Desarrollo Personal no influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

Se consideran para ello, los grados de libertad que resultan de las filas por columnas:  $(m-1)$   $(n-1)$ , donde:  $m$  = número de preguntas y  $n$ = número de alternativas de respuestas.

Dónde:  $(6-1)(5-1) = 5 \times 4 = 20$ , el mismo que representa el **grado de libertad**. Por lo consiguiente, obtenemos el **valor crítico**, el mismo que según tabla es de: **31.41**.

Luego en gráfica se determinó <sup>34</sup> la **Región de Aceptación (R.A)** y la **Región de Rechazo (R.R)**.



### <sup>11</sup> APLICACIÓN DEL CHI - CUADRADO EN FUNCION A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS.-

Se aplica la fórmula del CHI-CUADRADO:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde:  $\chi^2$  = Chi-Cuadrado

$f_o$  = Frecuencias observadas

$f_e$  = Frecuencias esperadas

**CUADRO N° 22**

RESPUESTAS N° CUADRO	1			2			3			4			5			TOTAL
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
13	4	6.83	1.17	31	20.67	5.16	17	18.33	0.10	42	42.17	0.00	15	21	1.71	109
14	8	6.83	0.20	39	20.67	16.25	21	18.33	0.39	30	42.17	3.51	11	21	4.76	109
15	5	6.83	0.49	7	20.67	9.04	27	18.33	4.10	55	42.17	3.90	15	21	1.71	109
16	19	6.83	21.69	35	20.67	9.93	21	18.33	0.39	24	42.17	7.83	10	21	5.76	109
17	2	6.83	3.42	5	20.67	11.88	13	18.33	1.55	52	42.17	2.29	37	21	12.19	109
18	3	6.83	2.15	7	20.67	9.04	11	18.33	2.93	50	42.17	1.45	38	21	13.76	109
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>		<b>29.11</b>	<b>124</b>		<b>61.31</b>	<b>110</b>		<b>9.46</b>	<b>253</b>		<b>18.99</b>	<b>126</b>		<b>39.90</b>	<b>654</b>

Por lo tanto:

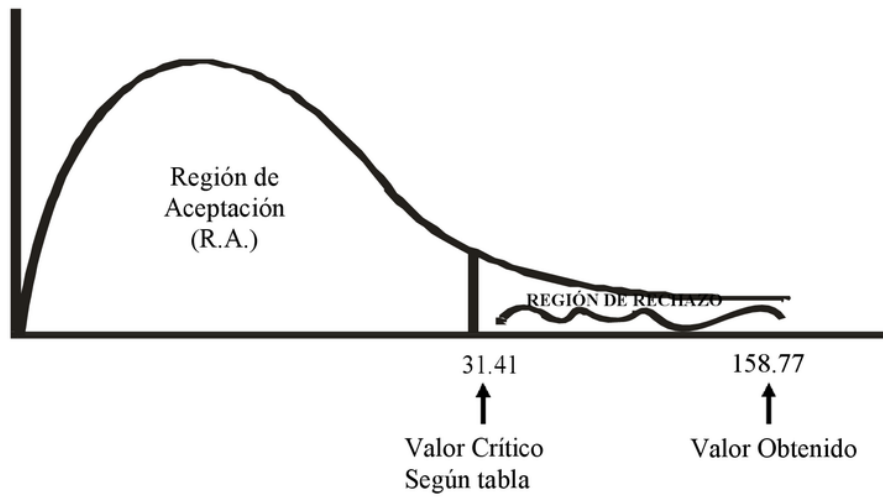
$$X^2 = 29.11 + 61.31 + 9.46 + 18.99 + 39.90$$

$$X^2 = 158.77$$

El resultado arribado fue de **158.77**; lo que permite superar al valor crítico de tabla de **31.41**. En consecuencia se **rechaza** la hipótesis Nula (H<sub>0</sub>), y se **acepta** la hipótesis Específica (3); debido a que el valor obtenido (**158.77**) supera el valor crítico (**31.41**); donde se afirma que:

Las Políticas de Desarrollo Personal influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.

GRÁFICA



## CONCLUSIONES

### **1. Conclusión Parcial N° 1.**

Se ha demostrado que las Condiciones Físicas de Estudio es un indicador que influye directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica.

Los resultados de la encuesta nos muestran que la Cultura Organizacional con respecto a este indicador es parcialmente aceptable; así, la exigencia académica, los ambientes de clases y el entorno físico; existentes en la Universidad Autónoma de Ica, influyen en la eficacia personal, eficiencia académica y; cualidad en la enseñanza y formación académica que reciben los alumnos - estudiantes universitarios.

### **2. Conclusión Parcial N° 2.**

Se ha demostrado que las Relaciones Académicas es un indicador que influye directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica.

Los resultados de la encuesta nos muestran que la Cultura Organizacional con respecto a este indicador es mayoritariamente aceptable; así, la libertad para la obtención de becas, la participación en las actividades académicas y de proyección social, las facilidades para participar en los programas de pasantías, el conocimiento de funciones y responsabilidades y; el sistema de motivación, existentes y percibidos por los alumnos - estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, como aceptables y por consiguiente, influyen en la eficacia personal, eficiencia académica y calidad en la formación académica.

### 3. Conclusión Parcial N° 3.

Se ha demostrado que las Políticas de Desarrollo Personal es un indicador que influye directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica.

Los resultados de la encuesta nos muestran que la Cultura Organizacional con respecto a este indicador es parcialmente aceptable; así, las capacitaciones y perfeccionamiento, las oportunidades para pertenecer a una bolsa de trabajo, el acceso a programas de pasantía, el acceso a becas y los programas de recreación y deporte, existentes y percibidos por los alumnos - estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, como aceptables y por consiguiente, influyen en la eficacia personal, eficiencia académica y calidad en la formación académica.

### 4. Conclusión General.

La Cultura Organizacional es un factor que se relaciona directamente con el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, siendo parcialmente las Condiciones Físicas de Estudio, las Relaciones Académicas y parcialmente las Políticas de Desarrollo Personal, las que influyen en la eficacia personal, eficiencia académica y calidad en la formación académica, en dicha casa de estudio superior.

## **RECOMENDACIONES**

### **1. Recomendación N° 1.**

Se recomienda que el Rectorado de la Universidad Autónoma de Ica, disponga que la Gerencia de Administración o quien haga sus veces, incluya en su Plan Estratégico Institucional (PEI) y por consiguiente en su Plan Operativo Anual (POA), programas específicos para mantener y mejorar los ambientes físicos donde se imparte la formación académica y por ende su Cultura Organizacional en la Universidad Autónoma de Ica y; lograr al mismo tiempo que sus estudiantes puedan tener mayor desempeño académico.

### **2. Recomendación N° 2.**

Se recomienda que el Rectorado de la Universidad Autónoma de Ica, disponga que la Gerencia de Administración o quien haga sus veces, considere dentro de su presupuesto anual, o de lo contrario tramitar ante las entidades privadas así como, también ante las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), incrementar la participación académica e incentivos académicos para los estudiantes en función al nivel, récord y ranking académico, con el propósito de reducir paulatinamente la brecha existente en las participaciones y oportunidades, para mejorar de esta manera la Cultura Organizacional de los estudiantes e incrementar su desempeño académico y conseguir que la Universidad Autónoma de Ica tenga altos niveles de competitividad y de calidad en la formación académica.

### **3. Recomendación N° 3.**

Se recomienda que el Rectorado de la Universidad Autónoma de Ica, disponga que la Gerencia de Administración o quien haga sus veces, incluya dentro de su Plan Operativo Anual (POA), programas orientados a fomentar el desarrollo personal de sus estudiantes, formalizando e institucionalizando la capacitación y



perfeccionamiento permanente; asimismo, democratizar las políticas de Pasantías y Becas nacionales o extranjeras; estas acciones fomentarán la Cultura Organizacional con el efecto de incrementar el rendimiento - desempeño académico de los alumnos de la Universidad Autónoma de Ica.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- <sup>10</sup> Aldana, Kelsy, Reyna Pérez de Roberti y Ayolaida Rodríguez Miranda, (2010). "Visión del desempeño académico estudiantil en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado". Revista *Compendium*, vol. 13, núm. 24, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela, pp. 5-21.
- <sup>9</sup> Antoni, Elsa Josefina (2003). "Alumnos universitarios: el porqué de sus éxitos y fracasos. Investigación que fundamenta una tesis doctoral". Miño y Dávila Editores. Rosario.
- Artunduaga Murillo, M. (2008). "Variables que influyen en el rendimiento académico en la Universidad". (Tesis Doctoral inédita). Universidad Complutense de Madrid. España.
- Caballero D., Carmen Cecilia y otros. "Relación del burnout y el rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en los estudiantes universitarios". Universidad de Simón Bolívar. Barranquilla, Colombia.
- <sup>7</sup> Calderón, G. y Serna, H. M. (2009). Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional: Un estudio empírico. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), pp. 97-114.
- <sup>5</sup> Díez, M., Pacheco, D. I., García, J. N., Martínez, B., Robledo, P., Álvarez, M. L., Carbonero, M. A., Román, J. M., Del Caño M., & Monjas, I. (2009). Percepción de los estudiantes universitarios de educación respecto al uso de metodologías docentes y el desarrollo de competencias ante la adaptación al FEES: datos de la Universidad de Valladolid. *Aula Abierta*, 37(1), 45-56. <sup>12</sup> Determinantes del rendimiento académico en los estudiantes de grado. Un estudio en administración. <sup>391</sup> RIE, vol. 32-2 (2014).
- <sup>10</sup> Edel, Rubén. (2003). "El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo", en *Revista electrónica de iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, REICE, vol.1, núm. 2, Madrid, España, pp.1-15.
- <sup>12</sup> Escudero, T. (2000). La evaluación y mejora de la enseñanza en la universidad: otra perspectiva. *Revista de Investigación Educativa*, 18(2), pp. <sup>5</sup> 405-416.

Expósito-Langa, M., Tomás-Miquel, J.V. & Torres-Gallardo, G. (2012). Percepción y conocimiento de los estudiantes universitarios de administración y dirección de empresas sobre el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). *Revista Complutense de Educación*, 23(1), 265-283.

7  
Faría, L. D. C. P. (2011). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(51).

5  
Fazio, M. V. (2004). Incidencia de las horas trabajadas en el rendimiento académico de estudiantes universitarios argentinos (Documento de trabajo N.52). Argentina: Universidad Nacional de la Plata.

Feldman, L., Gonçalves, L., Chacón-Puignau, G., Zaragoza, J., Bagés, N., & De Pablo, J. (2008). Relaciones entre estrés académico, apoyo social, salud mental y rendimiento académico en estudiantes universitarios venezolanos. *Universitas Psychologica*, 7(3), 739-751.

12  
Florido de la Nuez, C., Jiménez-González, J. L., & Santana-Martín, I. (2008). Obstáculos en el camino hacia Bolonia. Efectos de la implantación del Espacio Europeo de la Educación Superior (EEES) sobre los resultados académicos. *Revista de Educación*, 354, 629-656.

9  
Garbanzo Vargas, Guiselle María (1997). "Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública". Universidad de Costa Rica. Costa Rica.

40  
Garbanzo, G. M. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. *Revista Educación*, 31(1), pp. 43-63.

52  
González López, I. (2004). Realización de un análisis discriminante explicativo del rendimiento académico en la universidad. *Revista de Investigación Educativa*, 22(1), pp. 43-59.  
12

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1999). Análisis multivariante (5th ed.). Madrid: Prentice Hall Iberia. Ivanovic, R., Forno, H., Durán, M. C., Hazbún, J., Castro, C., &

10 Jiménez, María Isabel y López-Zafra, Esther. (2009). "Inteligencia emocional y rendimiento escolar: estado actual de la cuestión", en Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 41, núm.1, Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Colombia, pp. 69-79.

Jiménez, María Isabel. (2000). "Competencia social: intervención preventiva en la escuela", en Infancia y Sociedad, núm. 24, pp. 21-48.

10 Mella, Orlando e Iván Ortiz. (1999). "Rendimiento escolar. Influencias diferenciales de factores externos e internos", en Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, vol. 29, núm.1, Centro de Estudios Educativos, A. C. México, pp. 69-92.

7 Naranjo Valencia, J. C. (2010). La cultura organizacional como determinante de la innovación de producto: un estudio empírico.

Naranjo Valencia, J. C. (2010). La cultura organizacional como determinante de la innovación de producto. Un estudio empírico (Tesis doctoral). Universidad de Murcia. Murcia.

12 Pérez, M. A., Rodríguez, A., Borda, M., & Del Río, C. (2003). Estrés y rendimiento académico en estudiantes universitarios. C. Med. Psicosom, 67/68, pp. 26-33.

Pita, M., & Corengia, A. (2005). Rendimiento Académico en la Universidad. Trabajo presentado en V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur: Poder, Gobierno y Estrategias en las Universidades de América del Sur, Mar del Plata (Argentina).

49 Pozo, Juan Ignacio y Pérez Echeverría, María del Puy. (2009). "Psicología del aprendizaje universitario: la formación en competencias". Morata. Madrid. España.

76 Raven, J. C. (1957). Test de Matrices Progresivas. Escala Especial. Buenos Aires: Paidós.

7 Ruiz, Y. B., & Naranjo, J. C. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas*, 8(2), pp. 285-307.

9 Tejedor Tejedor, Francisco Javier (2003) "Poder explicativo de algunos determinantes del rendimiento en los estudios universitarios". Universidad de Salamanca. *Revista española de pedagogía*. Año LXI, n ° 224.

5 Tejedor, F. J., Sabucedo, J. M., Sobral, J., Serrano, G., & Caride, J. A. (1991). Factores personales y contextuales: su influencia sobre el rendimiento académico (un análisis empírico). Santiago de Compostela: Tórculo Ediciones.

10 Torres, Laura y Norma Rodríguez (2006). "Rendimiento académico y contexto familiar en estudiantes universitarios", en *Revista Enseñanza e investigación en psicología*, vol.11, núm.2, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, pp. 255-270.

46 Valle, A., González, R., Núñez, J., & González, J. (1998). Variables cognitivo-motivacionales, enfoques de aprendizaje y rendimiento académico. *Psicothema*, 10(2), pp. 393-412.

9 Vazquez, Claudia; Cavallo, Marcela; Aparicio, Silvia; Muñoz, Beatriz; ROBSON, Cynthia; Secreto, Florencia y SEPLIARSKY, Patricia (2012). "Rendimiento académico y variables de impacto. Una aproximación a resultados de investigaciones en el nivel universitario" Trabajo presentado en las XXXIII Jornadas Universitarias de Contabilidad – Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Tucumán.

## FUENTES ELECTRÓNICA.-

- ✓ file:///C:/Users/Jorge%20Felix%20Saravia/Downloads/DialnetDesempenoAcademicoDeUniversitariosEnRelacionConAns-2739442%20(2).pdf
- ✓ <sup>32</sup> [https://www.fcecon.unr.edu.ar/webnueva/sites/default/files/u16/Decimocuartas/vazquez\\_c\\_factores\\_de\\_impacto\\_en\\_el\\_rendimiento\\_academico.pdf](https://www.fcecon.unr.edu.ar/webnueva/sites/default/files/u16/Decimocuartas/vazquez_c_factores_de_impacto_en_el_rendimiento_academico.pdf)
- ✓ <sup>61</sup> [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv\\_educativa/2011\\_n27/a11v15n27.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv_educativa/2011_n27/a11v15n27.pdf)
- ✓ file:///C:/Users/Jorge%20Felix%20Saravia/Downloads/Determinantes%20desempeno%20academico%20universitario%20Caso%20region%20caribe%20colombiana.<sup>82</sup>pdf
- ✓ <http://www.redalyc.org/pdf/440/44031103.pdf>
- ✓ <http://www.redalyc.org/html/310/31045571059/>
- ✓ <sup>35</sup> [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S207728742014000200018](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742014000200018)
- ✓ file:///C:/Users/Jorge%20Felix%20Saravia/Downloads/1252-1865-1-SM%20(1).pdf
- ✓ <sup>2</sup> <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4143/ECHEVARRIA%20CORTIJO%20YULIANA%20JANETH%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ✓ <sup>23</sup> [http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355\\_20.pdf](http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_20.pdf)
- ✓ <http://bdigital.unal.edu.co/54032/1/10027389.2016.pdf>
- ✓ <http://www.eumed.net/librosgratis/2007b/301/investigacion%20de%20la%20cultura%20organizacional%20o%20corporativa.htm>
- ✓ <http://www.redalyc.org/pdf/270/27050422005.pdf>

- ✓ <sup>16</sup> [http://www.alfaguia.org/wwwalfa/images/ponencias/clabesIII/LT\\_1/ponencia\\_compl  
eta\\_113.pdf](http://www.alfaguia.org/wwwalfa/images/ponencias/clabesIII/LT_1/ponencia_compl<br/>eta_113.pdf)
- ✓ <sup>32</sup> [https://www.fcecon.unr.edu.ar/webnueva/sites/default/files/u16/Decimocuartas/vaz  
quez\\_c\\_factores\\_de\\_impacto\\_en\\_el\\_rendimiento\\_academico.pdf](https://www.fcecon.unr.edu.ar/webnueva/sites/default/files/u16/Decimocuartas/vaz<br/>quez_c_factores_de_impacto_en_el_rendimiento_academico.pdf)
- ✓ [file:///C:/Users/PJudicial/Downloads/177581-720811-1-PB%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/PJudicial/Downloads/177581-720811-1-PB%20(4).pdf)
- ✓ <sup>58</sup> [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4476/LAY\\_GUER  
RA\\_IMPLICANCIAS\\_ESTERAS.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4476/LAY_GUER<br/>RA_IMPLICANCIAS_ESTERAS.pdf?sequence=1)

# **ANEXOS**



## 2 1.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Cultura Organizacional y su influencia en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.**

**Autor: Dr. JORGE FELIX SARAVIA SARAVIA**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Instrumento	Población y Muestra	Metodología
<p><b>Problema Principal</b>  <b>30</b> ¿Cuál es el nivel de relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018?  <b>18</b></p> <p><b>Problemas Específicos.</b>  a. ¿C2 es el nivel de relación entre las Condiciones Físicas de Estudio y el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018?  <b>30</b></p> <p>b. ¿Cuál es el nivel de relación entre las Relaciones Académicas y el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018?  <b>45</b></p> <p>c. ¿Cuál es el nivel de relación entre las Políticas de Desarrollo Personal y el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b>  Determinar en qué medida la Cultura Organizacional es un factor que influye en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos.</b>  <b>2</b> Conocer de qué manera las Condiciones Físicas de Estudio influyen en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.</p> <p><b>19</b> Averiguar cómo las Relaciones Académicas influyen en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.</p> <p><b>4</b> Investigar de qué modo las Políticas de Desarrollo Personal influyen en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis Principal.</b>  <b>2</b> La Cultura Organizacional es un factor que influye directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específicos.</b>  <b>15</b> Las Condiciones Físicas de Estudio influyen directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.</p> <p>b. Las Relaciones Académicas directamente influyen en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.</p> <p>c. Las Políticas de Desarrollo Personal directamente influyen en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.</p>	<p><b>Cultura Organizacional (VI) (X)</b></p> <p>X1: Condiciones Físicas de Estudio</p> <p>X2: Relaciones Académicas</p> <p>X3: Políticas de Desarrollo Personal</p>	<p>Cuestionario Auto administrado</p>	<p><b>28</b></p> <p>Población: Los estudiantes de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, de la Universidad Autónoma de Ica.</p> <p>1° Ciclo (19 alumnos),  2° Ciclo (30 alumnos),  4° Ciclo (44 alumnos),  6° Ciclo (38 alumnos),  8° Ciclo (32 alumnos),  9° Ciclo (7 alumnos) y  10° Ciclo (26 alumnos); haciendo un total de 196 estudiantes.</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada, fáctica, científica, cuantitativa</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo – explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental / transversal.</p>
<p><b>Problema Principal</b>  <b>30</b> ¿Cuál es el nivel de relación entre las Relaciones Académicas y el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018?  <b>45</b></p> <p>c. ¿Cuál es el nivel de relación entre las Políticas de Desarrollo Personal y el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b>  Determinar en qué medida las Políticas de Desarrollo Personal influyen en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis Principal.</b>  <b>4</b> Las Políticas de Desarrollo Personal directamente influyen en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018.</p>	<p><b>Desempeño Académico (VD) (Y)</b></p> <p>Y1: Eficacia personal</p> <p>Y2: Eficiencia Académica</p> <p>Y3: Calidad en la formación académica</p>	<p>Cuestionario Auto administrado</p>	<p><b>Muestra:</b>  109 estudiantes.</p>	

## 2. ENCUESTA

### Universidad Autónoma de Ica Trabajo de Investigación

29

#### **"Cultura Organizacional y su influencia en el Desempeño Académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, 2018"**

**INSTRUCCIONES:** Estimado Sr., Sra. o Srta. Clasifique sus respuestas para cada una de las siguientes preguntas. La encuesta es **anónima** y sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación. Se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad posible, marcando con **X** su respuesta. **Muchas Gracias por su colaboración.**

#### I. DATOS DEL ENCUESTADO:

1. Sexo: M ..... F.....
2. Ciclo Académico: .....
3. Señale la procedencia de sus respectivos Centros Educativos, de los diferentes niveles:  
**Primaria:** Nacional ( ) Particular ( )  
Nombre:.....  
**Secundaria:** Nacional ( ) Particular ( )  
Nombre:.....  
**Superior:** Nacional ( ) Particular ( )  
Nombre:.....

#### II. PREGUNTAS:

1. ¿La exigencia académica me da lugar a realizar constante investigación científica, el mismo que se constituyen en elementos motivadores para mi formación profesional?

6 Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

2. ¿La pensión académica fijada por la universidad, está en consonancia con la formación y enseñanza académica por parte de los docentes universitarios?

6 Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

3. ¿Los costos y gastos generados por las actividades académicas de la Universidad, están acorde con el ingreso familiar de mis padres, permitiéndome cumplir con todas las actividades académica programadas y no programadas?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

4. ¿La participación académica se imparte con cierto grado de exigencia, contribuyendo a fortalecer la cultura organizacional?

47

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

5. ¿Los horarios y jornadas de clases son establecidos de acuerdo a las exigencias del mercado laboral?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

6. ¿El desarrollo de las actividades académicas, son realizadas con la exigencia que demanda la aplicación del trabajo en equipo?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

7. ¿La Universidad organiza becas a los alumnos más destacados académicamente, en cumplimiento a las políticas de desarrollo personal y fortalecimiento de la cultura organizacional?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

8. ¿Mi condición de estudiante me permite participar en las actividades de proyección social, organizados por la Universidad, en bienestar de la sociedad en general?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

9. ¿Cuento con las facilidades necesarias cuando tengo que participar en los programas de pasantías, organizados por la Universidad Autónoma de Ica?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

10. ¿Mis funciones y responsabilidades están bien definidas y comunicadas que me permiten lograr las metas y objetivos de estudios con éxito?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

11. ¿El sistema de motivación, que recibo, me permite cumplir mis objetivos con relación a mi desempeño académico?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

12. ¿El producto obtenido a la fecha, como es mi formación académica actual, es adecuado y me permite opinar técnicamente sobre gestión empresarial, a fin de brindar una contribución de calidad?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

13. ¿Recibo la capacitación y perfeccionamiento necesario para poder desempeñarme eficazmente en mi futuro trabajo?

62

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

14. ¿Las autoridades de la Universidad Autónoma de Ica, me proporcionan oportunidades para ser considerados en una bolsa de trabajo y por consiguiente oportunidad laboral?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

15. ¿Tengo acceso a los Programas de pasantía, organizados por la Universidad Autónoma de Ica?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

16. ¿Tengo acceso a Becas académicas, así como para asistir a capacitaciones nacionales o extranjeros?

6

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

17. ¿Mis estudios universitarios son <sup>23</sup> importantes para la vida de otras personas de mi comunidad y es reconocido por las autoridades de la Universidad Autónoma de Ica?

6 Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

18. ¿Se organiza <sup>51</sup> programas de recreación y deporte entre todos los integrantes (autoridades, docentes, alumnos y personal administrativo) de la Universidad Autónoma de Ica, que nos sirve para afianzar nuestra identidad organizacional?

6 Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral o indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

### III. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA:

1. Fecha: .....

2. Observaciones (NO LLENAR):.....

.....  
 .....  
 .....

# CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA, 2018

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://pirhua.udep.edu.pe">pirhua.udep.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://eprints.ucm.es">eprints.ucm.es</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://studylib.es">studylib.es</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://bdigital.unal.edu.co">bdigital.unal.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://www.manpower.com.pe">www.manpower.com.pe</a> Fuente de Internet	1%

9	<a href="http://www.fcecon.unr.edu.ar">www.fcecon.unr.edu.ar</a> Fuente de Internet	1%
10	<a href="http://www.redalyc.org">www.redalyc.org</a> Fuente de Internet	1%
11	<a href="http://documents.tips">documents.tips</a> Fuente de Internet	1%
12	<a href="http://revistas.um.es">revistas.um.es</a> Fuente de Internet	<1%
13	<a href="http://www.gobiernoydesarrollohumano.org">www.gobiernoydesarrollohumano.org</a> Fuente de Internet	<1%
14	Macarena Delgado Rivera, Eduardo Fasce Henry, Cristhian Pérez Villalobos, Nancy Rivera Fuentes et al. "Trabajo en equipo y rendimiento académico en un curso de kinesiología empleando aprendizaje basado en equipos", Investigación en Educación Médica, 2017 Publicación	<1%
15	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1%
16	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
17	<a href="http://www.rmlconsultores.com">www.rmlconsultores.com</a> Fuente de Internet	<1%
18	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

---

19

[dspace.ucuenca.edu.ec](https://dspace.ucuenca.edu.ec)

Fuente de Internet

<1%

---

20

[www.unica.edu.pe](http://www.unica.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

---

21

[asu.pure.elsevier.com](https://asu.pure.elsevier.com)

Fuente de Internet

<1%

---

22

[pt.scribd.com](https://pt.scribd.com)

Fuente de Internet

<1%

---

23

(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.

Publicación

<1%

---

24

[repositorio.uncp.edu.pe](https://repositorio.uncp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

---

25

[es.scribd.com](https://es.scribd.com)

Fuente de Internet

<1%

---

26

[www.cem.itesm.mx](http://www.cem.itesm.mx)

Fuente de Internet

<1%

---

27

[ri.uacj.mx](https://ri.uacj.mx)

Fuente de Internet

<1%

---

28

[dspace.unitru.edu.pe](https://dspace.unitru.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

---

[www.tandfonline.com](https://www.tandfonline.com)



29	Fuente de Internet	<1%
30	<a href="http://repositorio.ute.edu.ec">repositorio.ute.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
31	<a href="http://www.daypo.com">www.daypo.com</a> Fuente de Internet	<1%
32	<a href="http://eera-ecer.de">eera-ecer.de</a> Fuente de Internet	<1%
33	<a href="http://ri.ues.edu.sv">ri.ues.edu.sv</a> Fuente de Internet	<1%
34	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
35	<a href="http://rua.ua.es">rua.ua.es</a> Fuente de Internet	<1%
36	<a href="http://www.eumed.net">www.eumed.net</a> Fuente de Internet	<1%
37	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	<1%
38	<a href="http://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
39	<a href="http://allanbrewercarias.com">allanbrewercarias.com</a> Fuente de Internet	<1%
40	<a href="http://journals.epistemopolis.org">journals.epistemopolis.org</a> Fuente de Internet	<1%

---

41	<a href="http://gestionhumanagt.blogspot.com">gestionhumanagt.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1%
42	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
43	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
44	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
45	<a href="http://e-spacio.uned.es">e-spacio.uned.es</a> Fuente de Internet	<1%
46	<a href="http://www.scielo.org.pe">www.scielo.org.pe</a> Fuente de Internet	<1%
47	<a href="http://www.bdigital.unal.edu.co">www.bdigital.unal.edu.co</a> Fuente de Internet	<1%
48	<a href="http://repositorio.eiposgrado.edu.pe">repositorio.eiposgrado.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
49	<a href="http://ubc.edu.mx">ubc.edu.mx</a> Fuente de Internet	<1%
50	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1%
51	<a href="http://diariocolatino.com">diariocolatino.com</a> Fuente de Internet	<1%
52	<a href="http://revistaagora.com">revistaagora.com</a>	

---

Fuente de Internet

<1%

53

[repositorio.unjbg.edu.pe](https://repositorio.unjbg.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

54

[mafiadoc.com](https://mafiadoc.com)

Fuente de Internet

<1%

55

[myslide.es](https://myslide.es)

Fuente de Internet

<1%

56

[acantelys.org](https://acantelys.org)

Fuente de Internet

<1%

57

[repositorio.usil.edu.pe](https://repositorio.usil.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

58

[tesis.pucp.edu.pe](https://tesis.pucp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

59

[doctiktak.com](https://doctiktak.com)

Fuente de Internet

<1%

60

[repositorio.itesm.mx](https://repositorio.itesm.mx)

Fuente de Internet

<1%

61

[erecursos.uacj.mx](https://erecursos.uacj.mx)

Fuente de Internet

<1%

62

López-Cámara, Ana-Belén, Ignacio González-López, and Carlota de León-Huertas.

"Exploratory factor analysis to construct a model of university teaching evaluation indicators / Un

<1%

análisis factorial exploratorio para la construcción de un modelo de indicadores de evaluación docente universitaria", Cultura y Educación, 2015.

Publicación

---

63	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1%
64	<a href="http://www.management-blog.com">www.management-blog.com</a> Fuente de Internet	<1%
65	<a href="http://docs.com">docs.com</a> Fuente de Internet	<1%
66	<a href="http://www.redcientifica.com">www.redcientifica.com</a> Fuente de Internet	<1%
67	<a href="http://www.monografias.com">www.monografias.com</a> Fuente de Internet	<1%
68	<a href="http://www.ehne.org">www.ehne.org</a> Fuente de Internet	<1%
69	<a href="http://repository.ucc.edu.co">repository.ucc.edu.co</a> Fuente de Internet	<1%
70	<a href="http://dspace.unl.edu.ec">dspace.unl.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
71	<a href="http://www1.universia.net">www1.universia.net</a> Fuente de Internet	<1%
72	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

---

---

73 [tesis.luz.edu.ve](http://tesis.luz.edu.ve) <1%  
Fuente de Internet

---

74 [www.yumpu.com](http://www.yumpu.com) <1%  
Fuente de Internet

---

75 [apede.org](http://apede.org) <1%  
Fuente de Internet

---

76 [www.nature.com](http://www.nature.com) <1%  
Fuente de Internet

---

77 [www.convenioandresbello.org](http://www.convenioandresbello.org) <1%  
Fuente de Internet

---

78 [repo.uta.edu.ec](http://repo.uta.edu.ec) <1%  
Fuente de Internet

---

79 [www.scielo.unal.edu.co](http://www.scielo.unal.edu.co) <1%  
Fuente de Internet

---

80 [forum.wordreference.com](http://forum.wordreference.com) <1%  
Fuente de Internet

---

81 [repositorio.upagu.edu.pe](http://repositorio.upagu.edu.pe) <1%  
Fuente de Internet

---

82 [theibfr.com](http://theibfr.com) <1%  
Fuente de Internet

---

83 [documents.mx](http://documents.mx) <1%  
Fuente de Internet

---

[www.enel.net](http://www.enel.net)

84

Fuente de Internet

&lt;1%

85

[pensamientoeducativo.uc.cl](http://pensamientoeducativo.uc.cl)

Fuente de Internet

&lt;1%

86

[repositorio.espe.edu.ec](http://repositorio.espe.edu.ec)

Fuente de Internet

&lt;1%

87

[www.recercat.cat](http://www.recercat.cat)

Fuente de Internet

&lt;1%

88

[revistadepsicologiayeducacion.es](http://revistadepsicologiayeducacion.es)

Fuente de Internet

&lt;1%

89

[repositorio.upt.edu.pe](http://repositorio.upt.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1%

90

[clabes-alfaguia.org](http://clabes-alfaguia.org)

Fuente de Internet

&lt;1%

91

[www.umm.edu.mx](http://www.umm.edu.mx)

Fuente de Internet

&lt;1%

92

[www.cuautla.gob.mx](http://www.cuautla.gob.mx)

Fuente de Internet

&lt;1%

93

[www.chillan.udec.cl](http://www.chillan.udec.cl)

Fuente de Internet

&lt;1%

94

[www.uaeh.edu.mx](http://www.uaeh.edu.mx)

Fuente de Internet

&lt;1%

95

[ruja.ujaen.es](http://ruja.ujaen.es)

Fuente de Internet

&lt;1%

---

96 manglar.uninorte.edu.co <1 %  
Fuente de Internet

---

97 repositorio.uaustral.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

98 www.chs.itesm.mx <1 %  
Fuente de Internet

---

99 cilx2018.uvigo.gal <1 %  
Fuente de Internet

---

100 redie.mx <1 %  
Fuente de Internet

---

101 www3.psiquiatria.com <1 %  
Fuente de Internet

---

102 acipe.es <1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado