

## CONCLUSIONES

Una vez culminada la investigación, el investigador considera necesario establecer un cuerpo de conclusiones, que refleje de forma resumida los hallazgos más importantes de este estudio, toda vez que fueron abordados ampliamente en la oportunidad de sus análisis.

Respecto al objetivo N° 1 **Describir las dimensiones del clima organizacional presentes en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago.**

– La dimensión Imagen Gerencial presenta un valor, de acuerdo al baremo, de 2,59. Tal valor se relaciona con una BAJA categoría.

– La dimensión Calidad del Ambiente Organizacional presenta un valor, con base al baremo, de 2,57 cifra que denota una BAJA categoría

– La dimensión Integración Organizacional refleja un valor, según el baremo, de 2,57, demostrativo de una BAJA categoría

– La dimensión Vitalidad Organizacional se compagina con un valor en el baremo igual a 2,57, característico de una BAJA categoría

Respecto al objetivo N° 2 **Identificar los elementos que caracterizan la calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago.**

– La dimensión Docencia refleja un valor en el baremo de 2,74; es decir, comporta una MODERADA categoría.

- La dimensión Investigación presenta una valoración, de acuerdo al baremo, de 2,69 cifra representativa de una MODERADA categoría

- La dimensión Extensión universitaria expone un resultado, de acuerdo al baremo, de 2,86 lo cual es demostrativo de una de una MODERADA categoría.

En lo concerniente al objetivo N° 3 **Establecer la relación entre el Clima Organizacional y la Calidad de la Educación en las instituciones universitarias públicas de la COL**

El resultado obtenido mediante el cálculo del Coeficiente de Correlación de Pearson ( $r = 0.54$ ) determinó que existe una fuerte correlación positiva entre las variables Clima Organizacional y Calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la COL.

- Respecto al objetivo N° 4 **Proponer lineamientos teóricos metodológicos para mejorar el clima organizacional, y por consiguiente obtener una educación de calidad en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago.**

Ciertamente, se procedió a realizar los lineamientos teóricos metodológicos. En tal sentido, se propone:

- Hacer del conocimiento de las autoridades universitarias, los resultados de este estudio.

- Diagnosticar.

- Compilar resultados, y determinar fortalezas y oportunidades.

- Planificar acciones a seguir.
- Acción de seguimiento o monitoreo.

## RECOMENDACIONES

Una vez plasmadas las conclusiones respectivas, se hace menester suscribir un cuerpo de recomendaciones, que a criterio del autor servirán para contribuir a solventar las deficiencias establecidas.

– Respecto al primer objetivo es necesario acometer acciones que tengan como finalidad mejorar sustancialmente la situación que presenta el Clima Organizacional. Estas acciones deben tener carácter perentorio, toda vez que afecta no sólo la salud mental de los profesores, sino el resultado académico de los estudiantes universitarios. Se debe considerar que este objetivo presenta todas sus dimensiones con BAJA categoría

– Con respecto al segundo objetivo, se hace necesario revisar el rendimiento académico de los profesores, toda vez que se observa apenas un nivel de moderada actuación en este aspecto.

– Se estima a las autoridades competentes estudiar con detenimiento los lineamientos teóricos y metodológicos presentados, con la finalidad de revisar su viabilidad. No se trata de una alternativa acabada, simplemente es un planteamiento que puede perfectamente ser mejorado con el concurso de todos los interesados.

– Hacer partícipe a las autoridades universitarias de los resultados del presente estudio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- AGUERRONDO, I. (1993). La calidad de la Educación: Ejes para su definición y evaluación. Washington, D.C., OEA.
- ALVAREZ G. (1992). El constructo "Clima organizacional" concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. Revista Latinoamericana de Psicología ocupacional Vol., 11 N°. 1 y 2
- ALVARIÑO y OTROS (2000) Gestión escolar: un estado del arte de la literatura. paideia
- AMUNDARAIN (2004) Supervisión y Organización: programa de estudios corporativos convenio IUTIRLA. UNESR MATURIN.
- ÁNGELES G., O (1992). "Consideraciones en torno al concepto de extensión de la cultura y los servicios". *ANUIES- Revista de la Educación Superior* No. 81, enero-marzo. México.
- ARÉVALO (2005), Clima Organizacional y Calidad Educativa en las Escuelas Básicas del Municipio San Francisco.
- ARKIN y COTTON (1995) Métodos estadísticos. Editorial Prentice Hall. México
- ARIAS, F (2004) El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 4ª edición. Editorial Episteme. Caracas.
- BADILLO, M y VILLASMIL, M (2006) Perfil por Competencias. Taller Teórico-Práctico. UNERMB. Cabimas. Zulia. Venezuela.
- BALADO, R y OTROS (2006) La calidad: la garantía de la educación médica superior. Cuba
- BALESTRINI, M (2001) Como se elabora el proyecto de investigación. Servicio. Editorial BL. CARACAS
- BOISIER, S. (2003) ¿Y si el desarrollo fuese una emergencia sistémica? Ciudad y Territorio. Estudios Territoriales, 138.
- BONACHE y CABRERA (2005) Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. SEGUNDA EDICIÓN. MADRID

- BRAVO, N (2010), Inteligencia emocional de los gerentes educativos y el clima organizacional en las escuelas básicas. Universidad Rafael Belloso Chacín. Programa Doctorado en Ciencias de la Educación. Maracaibo. 2010
- BRICEÑO, CARRERO y PEPE (2006) Calidad universitaria: análisis de gestión, los procesos administrativos en el aula y el docente como líder transformativo. Universidad de los Andes Venezuela.
- BRUNER (1999) América Latina al encuentro del siglo XXI. Ponencia en el seminario América Latina y El Caribe. Frente al nuevo milenio organizado por el BID y UNESCO. Francia
- (2000) Educación Superior en América Latina: una agenda de problemas, políticas y debates en el umbral del año 2000
- BRUNET, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas. México
- (2004) El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas. México.
- BUSTAMANTE y PÉREZ (2005) Ciencia, tecnología y formación del talento humano: una respuesta a la realidad multicultural. Educare. N° 9. Extraordinario
- CALIGLIORI y DÍAZ (2002), Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Universidad de Los Andes (ULA). Diagnóstico realizado al clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la ULA,
- CALLEJAS y OTROS (2007) La calidad en la educación superior, desafíos en un mundo que se transforma. Universidad Ciego de Ávila. Cuba
- CARRASCO, M (2003) Competencias presentes y requeridas por funciones gerenciales ante nuevas realidades empresariales. Tesis Doctoral. URBE. Maracaibo.
- CARRIÓN, R. (2003). Prospectiva, pertinencia y calidad de la educación universitaria. En: Industrial data. [Extraído el 8 de Marzo de 2010 a las 06:56 de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Data/publicaciones/indata/Vol6\\_n1/pdf/prospectiva.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Data/publicaciones/indata/Vol6_n1/pdf/prospectiva.pdf)

- CEPAL (2006). Informe Económico de la Comisión para América Latina y el Caribe.
- CHÁVEZ, N (2000) Introducción a la investigación educativa. 1º edición. Editorial Talleres Artes Gráficas. Maracaibo
- CHIAVENATO, I (1990) Administración de Recursos Humanos. Mac Graw Hill. México
- (2001) Administración de Recursos Humanos. Mac Graw Hill. México
- CHIAVENATO, I. Y COLS (2004) introducción a la teoría general de la administración Mac Graw Hill, México
- CORNEJO y REDONDO (2001) Variables y Factores asociados al aprendizaje escolar. Una discusión desde la investigación actual. Universidad de Chile.
- CORZO y MARCANO (2009) Pertinencia del currículo de las instituciones de Educación Superior: un estudio cualitativo desde la teoría fundamentada. Multiciencias, volumen 9 n| 2 mayo agosto. LUZ
- COVEY, S.R.(1997) Los hábitos de la gente altamente efectiva. Ed. Paidós. Barcelona,
- COUTURIER, P (2002) Movilidad estudiantil: Apertura y flexibilidad. Universidad Veracruzana. México
- DE VENANZI, F (1987) Investigación y docencia en la universidad. Interciencia. 12 (5) 221-225
- DRUCKER, P (2002) La gerencia. Buenos Aires. Ateneo.
- DIDRICKSON TAKAYANAKI (2001) La construcción de un modelo de universidad alternativa. La universidad de la innovación. Conferencia. Caracas.
- ESTÉ (2000) Educación para la dignidad. El cambio educativo en Venezuela. La comunidad. Revista pedagogía. Caracas.
- FERRER y CLEMENZA (2006) Gestión de la investigación universitaria: un paradigma no concluido. Multiciencias, mayo-agosto. Año/vol. 6 N° 2. LUZ

FERNÁNDEZ, T (2004) Clima organizacional en las escuelas. Un enfoque comparativo para México y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. [Revista en línea], 2(2). Disponible: <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n2/Tabare.pdf>. [Consulta: 2005, Octubre 10].

FERNÁNDEZ y ASCENCIO (1991) El clima de las instituciones de Educación Superior. Revista complutense de educación superior. 2 (3) págs. 501-518

----- (1989). Programa de mejoramiento institucional de las escuelas normales públicas. México. El diagnóstico institucional en las escuelas normales. Editorial Paidós.

GACEL (1999) Internacionalización de la Educación Superior en América Latina y El Caribe: Reflexiones y Lineamientos. Ediciones Organización universitaria interamericana.

GAN (2007). Manual de Recursos Humanos. Editorial UOC. Barcelona.

GAIRÍN, J. (1996). La organización Escolar: contexto y texto de actuación. España: La Muralla.

GALICIA (2004) Comportamiento organizacional: estilo de dirección. En [www. Mailxmail](http://www.Mailxmail).

GARCÍA, G (1997) El valor de la pertinencia en la dinámica de transformación de la Educación Superior en América Latina. Documento central de la conferencia regional Políticas y Estrategias para la transformación de la Educación Superior en América Latina y El Caribe. Caracas

----- (1998). La Educación Superior en Venezuela Una Perspectiva Comparada en el Contexto de la Transición Hacia la Sociedad del Conocimiento. Cuadernos del CENDES. Año 15. N 37.

GONCALVES A. (1997). Dimensiones del clima organizacional. Editorial Paidós. ESPAÑA

----- (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

GONZALEZ, J M (2000) Clima Educativo Universitario. Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora. Colección Docencia Universitaria

- GUEVARA, R (2010) Fenomenología -Hermenéutica de la calidad de vida de docentes universitarios. Informe preliminar. Facultad de ciencias. Universidad de Carabobo.
- HARVEY, L. GREEN, D. (1993). Defining quality. Assessement and evaluation in higher education. Vol. 18, N°1, Bath, UK.
- HALPIN A (1976). Teory and reserach in administration. New York. Mc Millan Inc.
- HALPIN y CROFT (1963). The organizacional climate of school. Chicago: the Midwest administration center, the University of Ch icago.
- HENAO (2005) El papel de la investigación en la formación universitaria. Universia Colombia
- HELLRIEGEL y Otros. (2005). Administración: Un Enfoque basado en Competencias. Editorial Thomson. México.
- HERNÁNDEZ, FERNANDEZ y BAPTISTA (2006) Metodología de la investigación. 3º edición. Mc Graw Hill. México
- HURTADO (2001) El Proyecto de Investigación holística. Colección Holo magisterios. Bogotá.
- IMBERNON, F (1999). Responsabilidad social, profesionalidad y formación inicial en la docencia universitaria. Revista universitaria de formación del profesorado. No. 34. Enero – abril 1999. Madrid – España.
- INCIARTE y TORRES (2002) La línea y los grupos de investigación como estrategia para la formación de investigadores. Documento en línea <http://www.luz.edu.ve>
- KINICKI y KREITNER (2003). Comportamiento Organizacional. Conceptos y Pràcticas. McGraw.Hill.
- KNIGHT (1999) Internationalization remodelled: definitions, rationales and approaches. Jouval for studies in international education.
- LEITE y MOROSINI, M(1997). Universidade futurante: produção do ensino e inovação. Campinas (SP): Papirus.
- LIKERT, R. (1967). The Human Organization. New York: Mc Graw Hill.
- LITWIN y STINGER (1978) Organizational climate: NY.

- LÓPEZ, O. (1999). El clima organizacional de la universidad de Costa Rica. Revista de la universidad de Costa Rica. Vol.23.No. Especial.
- LÓPEZ, J (2005) La organización de la investigación universitaria y la sinergia para el desarrollo. LUZ. Núcleo Punto Fijo. Doctorado en Ciencias Humanas
- MAISH (2004) Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional. Gestión en el tercer milenio.
- MARTÍNEZ (2006) Management. El éxito es de quienes pueden cambiar el clima. Doc. En línea [www.mujeer.com](http://www.mujeer.com) artículo, 533la nación htm
- MATURANA (1999). Emociones y Lenguajes en Educación y Política. Santiago de Chile. Colección Hachette.
- MENDOZA, F (2000) Fundamentos de la comunicación organizacional. UPB
- MINOGUE, K (1981). O conceito de universidade. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- MONTILLA (2003), realizó investigación cuyo propósito fue analizar la calidad de la enseñanza universitaria, en el Núcleo Universitario Rafael Rangel de Trujillo, en el Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas,
- MORA (2007) La relevancia de la competencia gerencial. Universidad de Carabobo.
- (2010) Gerencia y confianza de los trabajadores. Universidad de Carabobo. Venezuela
- MURRAY, K. & MACDONALD, R. (1997): The disjunction between lecturers' conceptions of teaching and their claimed educational practice. Higher, Education, 33.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO) (2005). Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC)
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO) (2005). Informe Regional de revisión y evaluación del progreso de América Latina y El Caribe hacia la Educación para todos

- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA. (UNESCO)(2008). Conferencia Mundial para la Educación Superior
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA CIENCIA EDUCACIÓN Y CULTURA. (UNESCO). Oficina Regional para la Educación: Estudio sobre Trabajo y Salud en: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay (2007)
- ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (2003). Reunión de alto nivel sobre la pobreza.
- PADRON (2004) Los siete pecados capitales de la investigación universitaria documento en línea. Disponible: <http://linea-i.org.ve> fecha de consulta: 14 de marzo de 2005.
- PEÑALOZA (2007), Relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral del docente en los institutos universitarios tecnológicos del sector privado de Maracaibo: UNIR y UTPAL,
- PACHANO y COL (2008) La Gerencia Corporativa. Venezuela
- PÉREZ (2001) La acción gerencial: transformando su empresa a partir del clima organizacional. Conferencia presentada en Simposio colombiano. Medellín
- PÉREZ y MALDONADO (2004) Análisis organizacional en las instituciones educativas. Revista Encuentro Educativo. 11-448-459
- PÉREZ DE MALDONADO, MALDONADO y BUSTAMANTE(2006) Clima organizacional y Gerencia: inductores del cambio organizacional. UPEL. Revista Investigación y Posgrado. Caracas
- PÉREZ DE MALDONADO, I. (1997) El clima y la Satisfacción en el Trabajo como fundamentos del éxito de principios del próximo milenio. Conferencia presentada en la 1er. Simposio Colombiano sobre Clima Organizacional. Medellín. 1997.
- POSTERNAK y OTROS (2005) Creatividad e innovación en equipos de trabajo. Venezuela
- PRICHARD, R y KARAZICK, B (1973) The effect of organizational climate on managenal Job perfomance and Job satisfaction. EEUU.
- QUINTANA (2010) Investigación universitaria: su incidencia histórica en la calidad del sistema universitario. Chile

- RAMSDEN P (1992) Learning to Teach in Higher Education London: Routledge.
- RAMÍREZ, T. (1999). El Trabajo Docente en Venezuela. Entre el Compromiso y el Desencanto. *Revista de Pedagogía.*, XX, (57). Enero- Abril. Caracas. 7-30.
- REICHERS, A y SCHNEIDER, B (1990). Climate and Culture: An Evolution of Constructs.
- ROBBINS. (2004). Comportamiento Organizacional. Pearson Educación México. Décimo Edición.
- RODRÍGUEZ, T. (2005). Esta empresa es tuya: el poder de motivación del diagnóstico organizacional. Ponencia Benchmarking 2005, Caracas 15 de junio de 2005.
- ROSALES, F. (1996). "La Evaluación del Clima Organizacional de la Empresa Timaca. Trabajo de Grado. Universidad de Oriente. San Feliz.
- ROSELL, P (2006) Aportes de la educación superior para el desarrollo sostenible. La extensión universitaria y la pertinencia del conocimiento. Acta odontológica venezolana v.45 n.3 Caracas sep. 2007
- ROYERO, J (2003). Contexto Socio-político de la Evaluación de la calidad en la educación universitaria. OEI Revista Iberoamericana de Educación. ISSN 1681-5653. Venezuela.
- RUGARCÍA, A. (1994): La formación de ingenieros. México: Universidad Iberoamericana Golfo Centro.
- RUIZ, B (2004) La universidad venezolana en una época de transición. Conferencia presentada en el VI Congreso de currículo. UCLA. Barquisimeto
- SAAD LUCHESI (2007) Universidad: producción de conocimiento científico en el ámbito de la educación superior. Educere. Universidad Católica de Santos. Brasil
- SÁNCHEZ DE MANTRANA (2003) La extensión universitaria en Venezuela. Educere. Enero-marzo. Año/vol. 8, N° 24. Universidad de los Andes. Venezuela
- SABINO, C (2002) El proceso de investigación. Editorial Panapo. Venezuela

- SANDOVAL-CARAVEO M.C. (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* 2004; 27:78-82.
- SEGURA (2004) Hacia un perfil del docente universitario. *Revista Ciencias de la Educación*. Año 4- Vol. 1 N° 23. Valencia Enero- Junio. Venezuela
- SENGE (1990) *La quinta disciplina*. Editorial Granica.
- SHEIN, E (1992). *Cultura Organizacional y Liderazgo*. Edit. Plaza y Janes. Barcelona.
- SIERRA, R (2004) *Técnicas de investigación social*. XV Edición. Editorial Paraninfo. España
- (2005) *Técnicas de investigación social*. XVI Edición. Editorial Paraninfo. España
- SILICEO Y Otros (2001). *Liderazgo: El Don de Servicio*. McGraw-Hill. México.
- TAMAYO, M (2000) *El proceso de investigación científica*. 4º Edición. Editorial Limusa. México
- TELLEZ, R (2005). *La Influencia del Clima Organizacional en la Calidad de la Educación. Ser profesor Universitario*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.serprofesorUniversitario.pro.br/index.asp>. Consulta: 2005, Septiembre 14].
- TORO, B. (2010) *Competencias gerenciales de los directores y la responsabilidad social en las escuelas básicas*. Universidad Rafael Belloso Chacín. Programa Doctorado en Ciencias de la Educación. Maracaibo. 2010
- TUNNERMANN, C(2000) *Universidad y sociedad. Balance histórico y perspectivas desde Latinoamérica*. Comisión de estudios de posgrado. Facultad de Humanidades y Educación. UCV
- VALLAEYS, F. (2008). *Marco teórico de responsabilidad social universitaria*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Editorial Palestra. Perú
- VARA, A (2007) *La sinergia y las alianzas estratégicas*. <http://www.aristidesvara.net/pgnWeb/investigaciones/administracion/sinergia/sinergia1.htm>

VASQUEZ (2005), Perfil basado en Competencias Gerenciales de los Coordinadores Administrativos en Instituciones de Educación Superior. Trabajo de Grado. UNERMB.

ZABALZA, M (1996) M anual de organización de instrucción educativa. Ediciones escuelas españolas. España.

ZANCUDO, M (1996) Profesores universitarios y clima organizacional: Variables determinantes. Informe de investigaciones educativas. Vol. X, N° 1-2. Universidad de Chile

# **ANEXOS**

**ANEXO “A”**

**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN  
DE DATOS**

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA EDUCACION  
EN LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS PÚBLICAS  
DE LA COSTA ORIENTAL DEL LAGO**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Autor: Econ. José A. Rojas, MSc.

Tutor: Dr. Henry Vasquez



Maracaibo, Mayo del 2011  
**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**

## **CUESTIONARIO**

Para la elaboración del trabajo de investigación denominado: Clima Organizacional y Calidad de la Educación en las Instituciones Universitarias Públicas de la Costa Oriental del Lago, para optar al título de Doctor en Ciencias de la Educación, se considera como apoyo a la técnica de recolección de datos, el siguiente cuestionario para la evaluación de las variables Clima Organizacional y Calidad de la Educación.

Los datos que usted suministre serán confidenciales y de mucha utilidad para la investigación, de la sinceridad de sus respuestas dependerá la confiabilidad de los resultados de este trabajo.

Gracias por su colaboración....

Atentamente,

MSc. José Ali Rojas



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**

**INSTRUCCIONES**

Es importante que lea todas las instrucciones antes de responder el cuestionario:

1. Lea detenidamente todos los ítems antes de seleccionarlos.
2. Siga el orden establecido.
3. No deje ningún ítem sin responder.
4. El cuestionario consta de (44) ítems de opción múltiple, la cual se ha estructurado por un total de cinco alternativas, seleccione una sola y marque con una (X), según su consideración.

Según el siguiente detalle:

Siempre = (S) = (5)

Casi Siempre = (CS) = (4)

Algunas Veces = (AV) = (3)

Casi Nunca = (CN) = (2)

Nunca = (N) = (1)

5. Trate de responder en forma veraz y sincera, de ello depende la objetividad de la información.

6. Si se presentan dudas al responder el instrumento, consulte al encuestador.

**CUESTIONARIO  
CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA  
MUESTRA: DOCENTE**

Items	<b>Variable: Clima organizacional</b> <b>Dimensión: Imagen Gerencial</b> Indicador: Confianza en la gerencia	Alternativas				
		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
1.	Las autoridades universitarias, se preocupan por el bienestar de sus colaboradores					
2.	Las autoridades universitarias orientan sobre las ventajas de un clima organizacional armonioso					
Indicador: Acción supervisora						
3.	La acción supervisora de los directivos universitarios se constituye en apoyo para superar los obstáculos que se presentan en su gestión educativa					
4.	El rol de la supervisión se caracteriza por reconocer los logros alcanzados en su gestión educativa					
Indicador: Competencia cognitivas						
5.	El personal directivo controla eficazmente el proceso académico					
6.	El personal directivo se comunica efectivamente con los docentes de su cargo					
Indicador: Estilo de dirección						
7.	El personal directivo se caracteriza por permitir que los docentes asuman decisiones inherentes a su cargo					
8.	El personal directivo se caracteriza por fomentar el trabajo en equipo					
<b>Dimensión: Calidad del ambiente organizacional</b> Indicador: Estabilidad						
9.	Los factores de orden político tienen preeminencia sobre los de orden académico para su estabilidad como docente en la institución					
10.	Las autoridades universitarias se esmeran en mejorar el desarrollo profesional de los docentes					

Ítems	Indicador: Identificación	Alternativas				
		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
11.	Las fuerzas motivacionales puestas en acción por el personal directivo aumentan su nivel de identificación y pertenencia con la institución					
12.	Considera que las autoridades universitarias sostienen un trato hacia el personal docente, caracterizado por el respeto a la dignidad humana					
	Indicador: Presión laboral					
13.	La rigidez en las normativas universitarias, genera presión en su gestión educativa					
14.	Siente que la presión laboral influye en los resultados de la gestión educativa					
	Indicador: Condiciones de trabajo					
15.	Las remuneraciones recibidas le permiten satisfacer sus necesidades familiares.					
16.	La infraestructura física de las instalaciones donde Ud. labora favorece la gestión educativa					
	<b>Dimensión: Integración organizacional</b> Indicador: Ambiente de cooperación					
17.	Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo favorece un ambiente de cooperación laboral					
18.	Las autoridades crean las condiciones necesarias para un ambiente de cooperación					
	Indicador: Comunicación					
19.	Existe un proceso de comunicación fluido entre el personal docente					
20.	La comunicación entre docentes y autoridades, permite acuerdos sobre aspectos inherentes a la gestión educativa					
	<b>Dimensión: Vitalidad organizacional</b> Indicador: Dinamismo					
21.	El personal directivo asume nuevos retos ante los cambios que se suscitan					
22.	La institución se interesa por proveerse de tecnología, adecuada a las circunstancias actuales					

Items	Indicador: Flexibilidad	Alternativas				
		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
23.	Los cambios son necesarios a fin de satisfacer las expectativas de la sociedad					
24.	Las autoridades universitarias auspician nuevas formas de hacer docencia					
	Indicador: Oportunidades para su gente					
25.	Las autoridades universitarias realizan gestiones en pro de su desarrollo profesional					
26.	Las autoridades universitarias se interesan por ofrecer nuevas oportunidades académicas					
	<b>Variable: Calidad de la educación universitaria</b> <b>Dimensión: Docencia</b> Indicador: Pertinencia					
27.	Considera que la misión y objetivos de las instituciones universitarias se corresponden con lo que la sociedad espera de ella					
28.	Existe pertinencia entre las instituciones universitarias y los otros niveles educativos					
	Indicador: Equidad					
29.	Todos los estudiantes tienen acceso a la educación universitaria					
30.	A todos los estudiantes se les garantiza un trato igualitario					
	Indicador: Relevancia					
31.	Las instituciones universitarias capacitan al ser humano para un ejercicio competente de su libertad					
32.	Las instituciones universitarias se proponen formar al individuo, para así, transformar la sociedad hacia estadios de desarrollo deseables					
	<b>Dimensión: Investigación</b> Indicador: Producir conocimiento					
33.	Transmite a sus alumnos la importancia de la investigación para la producción de nuevos conocimientos					
34.	Realiza investigaciones conjuntamente con sus alumnos para la generación de nuevos conocimientos					

Items	Indicador: Promotora de sinergias	Alternativas				
		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
35.	Se percibe un esfuerzo de las autoridades por integrar a todos sus colaboradores en pro de un trabajo sinérgico					
36.	Fomenta en sus alumnos el trabajo en equipo como fórmula para aprovechar las ventajas sinérgicas					
	<b>Dimensión: Extensión</b> Indicador: Servicios a la comunidad					
37.	Se llevan a cabo estudios y proyectos que tienen como finalidad la solución de problemas comunitarios					
38.	Se involucra a los estudiantes con los mencionados estudios y proyectos					
	Indicador: Convenios de cooperación					
39.	Se concretan convenios entre las instituciones universitarias y el sector productivo para la formación profesional de sus trabajadores					
40.	Se concretan convenios entre las instituciones universitarias y el sector productivo caracterizados por el trabajo en conjunto.					
	Indicador: Relaciones universitarias internacionales					
41.	Se realizan proyectos de investigación con otras universidades del mundo					
42.	Se suscriben acuerdos para el intercambio de docentes entre instituciones a nivel internacional					
	Indicador: Movilidad profesor – estudiante					
43.	Por medio de los convenios establecidos los docentes cursan estudios en otras universidades					
44.	Los estudiantes tienen acceso a las ventajas que supone el establecimiento de convenios con universidades del mundo					

**ANEXO “B”**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**

Autor. Econ. Alí Rojas

Maracaibo, Mayo de 2011



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y  
POSTGRADO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**Ciudadano:**

M.Sc/Dr. \_\_\_\_\_

Presente.-

Por medio de la presente, me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que ha sido seleccionado como experto para la validación del cuestionario Clima Organizacional y Calidad de la educación universitaria, el cual tiene como finalidad recabar información sobre la relación entre el Clima Organizacional y la Calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago.

Su selección como juez experto se fundamenta en su experiencia y conocimientos relacionados con el tema de investigación, donde su colaboración representa un aporte valioso y significativo para el desarrollo de la misma

Agradezco su cooperación al revisar la validez del contenido del presente instrumento de medición, en lo referente a su pertinencia con los objetivos, las dimensiones, indicadores y la redacción de cada ítem. Su valioso aporte contribuirá a diseñar un instrumento definitivo.

En espera de su receptividad, de antemano agradecido por su colaboración,

Atentamente

Econ. Alí Rojas MSc

## I. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	
Nº Cédula de Identidad	
Profesión	
Pregrado	Postgrado
Empresa en donde labora	
Ocupación	
Contacto	
Teléfonos Hab / Celular	Correo Electrónico

## II. IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

### Título

“Clima Organizacional y calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago”

## III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### Objetivo General

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago

### **Objetivos Específicos**

- Describir las dimensiones del Clima Organizacional presentes en las instituciones de educación universitaria públicas de la Costa Oriental del Lago.
- Identificar los elementos que caracterizan la calidad de la educación en las instituciones de educación universitaria públicas de la Costa Oriental del Lago
- Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago

### **IV. SISTEMA DE VARIABLES**

#### **Variable 1:** Clima Organizacional

**Definición Conceptual:** Configuración de las características tangibles de una organización, que influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo Brunet(2004)

**Definición Operacional:** Operacionalmente esta variable será medida por un instrumento denominado Clima Organizacional y Calidad de la educación universitaria. Se subdivide en cuatro dimensiones: imagen gerencial, calidad del ambiente, integración organizacional y vitalidad organizacional. Cada una de estas dimensiones se desglosa en indicadores, como puede observarse en el mapa de variable. El instrumento consta de 26 items para medir esta variable. Las respuestas obedecen a una escala tipo Likert, con cinco alternativas: siempre (S),

casi siempre (CS) algunas veces (AV), casi nunca (CN) y nunca. (N). La opción S tiene un valor de 5; CS=4; AV=3; CN=2 y N=1 .

**Variable 2:** Calidad de la educación universitaria

**Definición Conceptual:** un concepto pluridimensional que debería contener todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación, personal, estudiantes y servicios a la comunidad y al mundo universitario tanto nacional como internacional. UNESCO (1998), su misión y propósitos institucionales y los resultados que de estas acciones obtiene

**Definición Operacional:** Operacionalmente esta variable será medida por un instrumento denominado Clima Organizacional y Calidad de la educación universitaria. Se subdivide en tres dimensiones: docencia, investigación y extensión. A su vez, estas se desglosan en los indicadores que se señalan en el mapa de variables. El instrumento, para medir esta variable, cuenta con 18 items. Las respuestas obedecen a una escala tipo Likert, con cinco alternativas: S, CS, AV, CN Y N, las cuales tendrán una valoración que va desde 5 a 1, respectivamente

A continuación se presenta el contenido de la operacionalización de las variables mencionadas:

## Cuadro N°1

### OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre clima organizacional y la calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago				
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
1.-Describir las dimensiones del clima organizacional presentes en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago	Clima Organizacional	Imagen gerencial	- Confianza en la gerencia - Supervisión - Competencia - Estilo de dirección	1,2 3,4 5,6 7,8
		Calidad del Ambiente Organizacional	- Estabilidad - Identificación - Presión - Condiciones de trabajo	9,10 11,12 13,14 15,16
		Integración Organizacional	- Ambiente de cooperación - Comunicación	17,18 19,20
		Vitalidad Organizacional	- Dinamismo - Flexibilidad e Innovación - Oportunidades para su gente	21,22 23,24 25,26
2.-Identificar los elementos que caracterizan una educación de calidad en las instituciones universitarias de la Costa Oriental del Lago	Calidad de la educación universitaria	Docencia	- Pertinencia - Equidad - Relevancia	27,28 29,30 31,32
		Investigación	- Producción de conocimiento - Promotora de sinergias	33,34 35,36
		Extensión	- Servicios a la comunidad - Convenios de cooperación - Relaciones universitarias internacionales - Movilidad Profesor - Estudiante.	37,38 39,40 41,42 43,44
3.-Establecer la relación entre el clima organizacional y la calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago. 4.-Proponer lineamientos teóricos-metodológicos para mejorar el clima organizacional, y por consiguiente, obtener una educación de calidad en las instituciones universitarias públicas de la costa oriental del lago.			Este objetivo se alcanzará mediante el cálculo del Coeficiente de Correlación de Pearson. Este objetivo será desarrollado, producto de la discusión y análisis de la presente tesis doctoral.	

Fuente: Rojas, (2010)

## **V. DEFINICIÓN DE LAS DIMENSIONES E INDICADORES**

### **Variable: clima organizacional**

1. Dimensión: Imagen Gerencial (Ig).
2. Dimensión: Calidad del ambiente organizacional.
3. Dimensión: Integración organizacional.
4. Dimensión: Vitalidad organizacional.

### **Variable: calidad de la educación universitaria**

1. Dimensión: Docencia
2. Dimensión: Investigación
3. Dimensión: Extensión universitaria

## **VI.- METODOLOGÍA**

**Paradigma de Investigación:** Esta investigación se encuentra enmarcada dentro del paradigma positivista.

**Tipo de investigación:** El tipo de investigación desarrollado es descriptiva correlacional.

### **Diseño de la Investigación**

La presente investigación utilizó un diseño no experimental. Además es un estudio transeccional o transversal, de campo.

## Población.

La población de esta investigación estuvo conformada por los profesores o docentes de las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago. A continuación se presenta el cuadro demostrativo del número de docentes presentes en dichas instituciones.

### CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

Sede	Programa	Proyecto o Carrera	Profesores
UNERMB Cabimas	Educación	PPD - PMF	120
	Administración	PGI	116
LUZ - Cabimas	Educación y Pronafordo	Educación	60
	Profenes	Enfermería	7
	Ciencias económicas y sociales	Economía, Administración y Contabilidad	65
	Ingeniería	Mecánica, Civil y Petróleo	104
IUTC- Cabimas	Técnicos Superiores	Especialidades	401
UNERMB Ciudad Ojeda	Educación	PPD	75
	Administración	PGI	95
	Ingeniería y Tecnología	PIMM – PIG	119
UNERMB Los Puertos	Educación	PPD	65
	Administración	PGI	95
	Ingeniería y Tecnología	PIMM – PIG	115
UNERMB Mene Grande	Educación	PPD	64
	Administración	PGI	58
<b>Total</b>			<b>1.559</b>

Fuente: Datos aportados por Secretaría UNERMB. Recursos Humanos LUZ Cabimas y Recursos Humanos IUTC.

## Muestra.

La muestra es considerada por Hernández, Fernández y Baptista (2006), como “la proporción representativa de la población, es decir, es un subgrupo de ella que permite generalizar los resultados de la investigación”, la cual tiene por finalidad integrar todas las observaciones (sujetos, objetos, situaciones, instituciones, organizaciones o fenómenos). Del mismo modo y en correspondencia con lo expuesto por Sierra Bravo (1999), para efectos de la siguiente investigación se realizó el cálculo de la muestra representativa de la población, objeto de estudio según la fórmula que se presenta a continuación:

$$Q = \frac{[1][3][T]}{(?1 ? [3][T]}$$

Donde:

n: es el tamaño muestral a calcular.

4: es una constante.

P y q: son las posibilidades de éxito y fracaso con un valor de 50%; por lo que P y q = 50.

N: es el tamaño de la población. (Destacada en el cuadro N° 1)

E<sup>2</sup> es el error seleccionado por el investigador. = 10%

$$Q = \frac{[1][3][T]}{?1 ? [3][T]}$$

$$Q = \text{_____}$$

n= 99,02=> 99 Sujetos

### Estratificación de la Muestra.

Tomando en cuenta los sujetos a estudiar en el cálculo anterior (99 sujetos), se procedió a realizar la estratificación de la muestra, con el propósito de tomar la muestra poblacional de manera proporcional, en cada una de las instituciones universitarias de la COL, la cual se presenta en el cuadro 3, mediante la fórmula expuesta a continuación:

$$Q = \frac{Q_k}{1} [Q]$$

Donde:

n<sub>1</sub>: estrato de la población a determinar n: tamaño porcentual de la muestra n<sub>h</sub>: tamaño del estrato de la muestra N: tamaño de la población

### MUESTRA ESTRATIFICADA

Institución	Estratificación
UNERMB-Cabimas	$N_1 = 120/1559 \times 99 = 7.62 \Rightarrow 8$
	$n_2 = 116/1559 \times 99 = 7.36 \Rightarrow 7$
LUZ - Cabimas	$n_4 = 60/1559 \times 99 = 3.8 \Rightarrow 4$
	$n_5 = 7/1559 \times 99 = 0.4 \Rightarrow 0$
	$n_6 = 65/1559 \times 99 = 4.12 \Rightarrow 4$
IUTC - Cabimas	$n_7 = 104/1559 \times 99 = 6.60 \Rightarrow 7$
	$n_8 = 312/1559 \times 99 = 19.8 \Rightarrow 25$
UNERMB - Ciudad Ojeda	$n_9 = 75/1559 \times 99 = 4.76 \Rightarrow 5$
	$N_{10} = 95/1559 \times 99 = 6.03 \Rightarrow 6$
UNERMB - Los Puertos	$N_{11} = 119/1559 \times 99 = 7.55 \Rightarrow 8$
	$n_{13} = 65/1559 \times 99 = 4.12 \Rightarrow 4$
UNERMB - Mene Grande	$n_{14} = 95/1559 \times 99 = 6.03 \Rightarrow 6$
	$n_{15} = 115/1559 \times 99 = 7.30 \Rightarrow 7$
	$n_{16} = 64/1559 \times 99 = 4.06 \Rightarrow 4$
	$N_{17} = 58/1559 \times 99 = 3.68 \Rightarrow 4$

Fuente: Rojas (2010).

Tomando en cuenta que la muestra es una porción representativa de la población que permite generalizar sobre los resultados de la investigación y como son varias las instituciones, ubicadas en varios Municipios de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo se procedió a estratificarla, aplicando la fórmula de Sierra Bravo (2005) se obtuvo el resultado que se presenta en el cuadro 4.

#### **CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA**

<b>Institución</b>	<b>Profesores</b>
Unermb	53
LUZ – Cabimas	21
IUTC	25
Total	99

Fuente: Rojas (2010)

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA  
MUESTRA: DOCENTE**

Marque con una (X) la opción más adecuada a su criterio de selección

Item	Indicador: Presión laboral	Criterios para la validación							
	variable: Clima organizacional	Objetivo		Variable		Indicador		Redacción	
	Dimensión: Imagen Gerencial Indicador: Confianza en la gerencia	N	NP	N	NP	N	NP	N	NP
1.	Las autoridades universitarias, se preocupan por el bienestar de sus colaboradores								
2.	Las autoridades universitarias orientan sobre las ventajas de un clima organizacional armonioso								
	<b>Indicador: Acción supervisora</b>								
3.	La acción supervisora de los directivos universitarios se constituye en apoyo para superar los obstáculos que se presentan en su gestión educativa								
4.	El rol de la supervisión se caracteriza por reconocer los logros alcanzados en su gestión educativa								
	<b>Indicador: Competencias cognitivas</b>								
5.	El personal directivo controla eficazmente el proceso académico								
6.	El personal directivo se comunica efectivamente con los docentes de su cargo								
	<b>Indicador: Estilo de dirección</b>								
7.	El personal directivo se caracteriza por permitir que los docentes asuman decisiones inherentes a su cargo								
8.	El personal directivo se caracteriza por fomentar el trabajo en equipo								
	<b>Dimensión: Calidad del ambiente organizacional Indicador: Estabilidad</b>								
9.	Los factores de orden político tienen preeminencia sobre los de orden académico para su estabilidad como docente en la institución								
10.	Las autoridades universitarias se esmeran en mejorar el desarrollo profesional de los docentes								
	<b>Indicador: Identificación</b>								
11.	Las fuerzas motivacionales puestas en acción por el personal directivo aumentan su nivel de identificación y pertenencia con la institución								
12.	Considera que las autoridades universitarias sostienen un trato hacia el personal docente, caracterizado por el respeto a la dignidad humana								



<b>Variable: Calidad de la educación universitaria</b>									
<b>Dimensión: Docencia</b>									
<b>Indicador: Pertinencia</b>									
27.	Considera que la misión y objetivos de las instituciones universitarias se corresponden con lo que la sociedad espera de ella								
28.	Existe pertinencia entre las instituciones universitarias y los otros niveles educativos								
Items	<b>Indicador: Equidad</b>	<b>Criterios para la validación</b>							
		Objetivo		Objetivo		Objetivo		Objetivo	
		N	NP	N	NP	N	NP	N	NP
29.	Todos los estudiantes tienen acceso a la educación universitaria								
30.	A todos los estudiantes se les garantiza un trato igualitario								
<b>Indicador: Relevancia</b>									
31.	Las instituciones universitarias capacitan al ser humano para un ejercicio competente de su libertad								
32.	Las instituciones universitarias se proponen formar al individuo, para así, transformar la sociedad hacia estadios de desarrollo deseables								
<b>Dimensión: Investigación</b>									
<b>Indicador: Producción de conocimiento</b>									
33.	Transmite a sus alumnos la importancia de la investigación para la producción de nuevos conocimientos								
34.	Realiza investigaciones conjuntamente con sus alumnos para la generación de nuevos conocimientos								
<b>Indicador: Promotora de sinergias</b>									
35.	Se percibe un esfuerzo de las autoridades por integrar a todos sus colaboradores en pro de un trabajo sinérgico								
36.	Fomenta en sus alumnos el trabajo en equipo como fórmula para aprovechar las ventajas sinérgicas								
<b>Dimensión: Extensión</b>									
<b>Indicador: Servicios a la comunidad</b>									
37.	Se llevan a cabo estudios y proyectos que tienen como finalidad la solución de problemas comunitarios								
38.	Se involucra a los estudiantes con los mencionados estudios y proyectos								
<b>Indicador: Convenios de cooperación</b>									
39.	Se concretan convenios entre las instituciones universitarias y el sector productivo para la formación profesional de sus trabajadores								
40.	Se concretan convenios entre las instituciones universitarias y el sector productivo, caracterizados por el trabajo en conjunto.								

<b>Indicador: Relaciones universitarias internacionales</b>									
41.	Por medio de los convenios establecidos los docentes cursan estudios en otras universidades								
42.	Los estudiantes tienen acceso a las ventajas que supone el establecimiento de convenios con universidades del mundo								
<b>Indicador: Movilidad profesor – estudiante</b>									
43.	Por medio de los convenios establecidos los docentes cursan estudios en otras universidades								
44.	Los estudiantes tienen acceso a las ventajas que supone el establecimiento de convenios con universidades del mundo								

## **ANEXO “C”**

# **CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA**

DETERMINACIÓN DEL COEFICIENTE DE CRONBACH DE LAS VARIABLES:  
CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

VARIABLES	INDICADOR	ITEM	SUJETO										ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	$\Sigma$	$\bar{X}$	S <sup>2</sup>	S
CLIMA ORGANIZACIONAL	Confianza en la gerencia	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	4,8	0,18	0,42
		2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	4,8	0,18	0,42
	Acción supervisora	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	4,7	0,23	0,48
		4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	4,7	0,23	0,48
	Competencia cognitivas	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45	4,5	0,28	0,53
		6	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45	4,5	0,28	0,53
	Estilo de dirección	7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	4,8	0,18	0,42
		8	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	44	4,4	0,49	0,70
	Estabilidad	9	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	44	4,4	0,49	0,70
		10	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	46	4,6	0,49	0,70
	Identificación	11	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	46	4,6	0,49	0,70
		12	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	44	4,4	0,49	0,70
	Presión laboral	13	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	44	4,4	0,49	0,70
		14	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	44	4,4	0,49	0,70
	Condiciones de trabajo	15	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	44	4,4	0,49	0,70
		16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4,9	0,10	0,32
	Ambiente de cooperación	17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,9	0,10	0,32
		18	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44	4,4	0,27	0,52
	Comunicación	19	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	41	4,1	0,54	0,74
		20	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	44	4,4	0,49	0,70
	Dinamismo	21	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	41	4,1	0,54	0,74
		22	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	41	4,1	0,54	0,74
	Flexibilidad	23	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	42	4,2	0,62	0,79
		24	4	4	5	4	3	4	3	5	5	3	40	4,0	0,67	0,82
	Oportunidades para su gente	25	4	4	5	4	3	4	3	5	5	3	40	4,0	0,67	0,82
		26	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	45	4,5	0,50	0,71

VARIABLES	INDICADOR	ITEM	SUJETO										ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	$\Sigma$	$\bar{X}$	S <sup>2</sup>	S	
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	Pertinencia	27	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	46	4,6	0,49	0,70	
		28	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	45	4,5	0,50	0,71	
	Equidad	29	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	45	4,5	0,50	0,71	
		30	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	40	4,0	0,67	0,82	
	Relevancia	31	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	40	4,0	0,67	0,82	
		32	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	43	4,3	0,68	0,82	
	Producir conocimiento	33	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	39	3,9	0,77	0,88	
		34	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	39	3,9	0,77	0,88	
	Promotora de sinergias	35	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	39	3,9	0,77	0,88	
		36	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	39	3,9	0,77	0,88	
	Proyectos comunitarios	37	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	39	3,9	0,77	0,88	
		38	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	39	3,9	0,77	0,88	
	Convenios de cooperación	39	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	39	3,9	0,77	0,88	
		40	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	39	3,9	0,77	0,88	
	Relaciones universitarias internacionales	41	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	38	3,8	0,62	0,79	
		42	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	39	3,9	0,77	0,88	
	Movilidad profesor – estudiante	43	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	38	3,8	0,62	0,79	
		44	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	38	3,8	0,62	0,79	
	Puntaje Total =====>			81	77	95	95	57	80	62	92	67	63	769	76,9	202,10	14,22

$$a = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right] \quad 0,91$$

# **ANEXO “D”**

**CÁLCULO DE LA VALIDEZ DISCRIMINANTE DE  
LA MUESTRA DEL PERSONAL  
DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES  
UNIVERSITARIAS PÚBLICAS DE LA COSTA  
ORIENTAL DEL LAGO**

**CÁLCULO DE LA VALIDEZ DESCRIPTIVA DE LA MUESTRA DEL PERSONAL DOCENTE  
DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS PÚBLICAS DE LA COSTA ORIENTAL DEL LAGO**

G R U P O A L T O														
ITEMS	SUJETOS										ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	$\Sigma$	$\bar{X}$	S <sup>2</sup>	S
	1	5	4	4	3	3	5	2	2	3	3	34	3,40	1,16
2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	28	2,80	1,07	1,03
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	27	2,70	0,23	0,48
4	4	5	2	4	2	3	3	3	2	2	30	3,00	1,11	1,05
5	4	4	2	5	2	3	3	3	3	3	32	3,20	0,84	0,92
6	5	4	3	2	1	2	2	2	2	2	25	2,50	1,39	1,18
7	4	5	2	4	2	3	3	3	2	2	30	3,00	1,11	1,05
8	4	4	2	5	2	3	3	3	3	3	32	3,20	0,84	0,92
9	4	4	3	5	3	2	2	2	2	2	29	2,90	1,21	1,10
10	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	23	2,30	0,46	0,67
11	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	28	2,80	0,40	0,63
12	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	31	3,10	0,54	0,74
13	3	5	3	2	3	2	2	3	2	2	27	2,70	0,90	0,95

G R U P O B A J O															
ITEMS	SUJETOS										ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA				Cálculo de la t student
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	$\Sigma$	$\bar{X}$	S <sup>2</sup>	S	
	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	19	1,90	0,32	
2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	20	2,00	0,44	0,67	1,95
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	18	1,80	0,18	0,42	4,21
4	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	16	1,60	0,27	0,52	3,58
5	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	20	2,00	0,44	0,67	3,17
6	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	16	1,60	0,49	0,70	1,97
7	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	15	1,50	0,28	0,53	3,82
8	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	22	2,20	0,62	0,79	2,48
9	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	17	1,70	0,46	0,67	2,79
10	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	14	1,40	0,27	0,52	3,18
11	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	16	1,60	0,27	0,52	4,41
12	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	13	1,30	0,23	0,48	6,12
13	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	15	1,50	0,28	0,53	3,32

G R U P O A L T O														
14	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	30	3,00	0,44	0,67
15	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	31	3,10	0,77	0,88
16	3	2	4	3	4	4	4	1	3	3	31	3,10	0,99	0,99
17	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	24	2,40	0,49	0,70
18	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	31	3,10	0,77	0,88
19	3	2	4	2	4	4	4	1	2	2	28	2,80	1,29	1,14
20	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	23	2,30	0,46	0,67
21	4	4	3	4	3	2	2	5	3	3	33	3,30	0,90	0,95
22	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	31	3,10	0,77	0,88
23	3	3	3	2	3	2	2	5	3	3	29	2,90	0,77	0,88
24	3	2	4	3	4	3	3	4	2	2	30	3,00	0,67	0,82
25	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	31	3,10	0,77	0,88
26	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	3,60	0,27	0,52
27	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	24	2,40	0,49	0,70
28	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	31	3,10	0,77	0,88
29	5	4	4	3	5	4	5	2	3	2	37	3,70	1,34	1,16
30	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	26	2,60	0,27	0,52
31	5	5	4	4	3	3	2	5	3	2	36	3,60	1,38	1,17
32	4	5	2	4	2	3	3	3	2	1	29	2,90	1,43	1,20

G R U P O B A J O															
14	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	14	1,40	0,27	0,52	5,69
15	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	15	1,50	0,28	0,53	4,70
16	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	14	1,40	0,27	0,52	4,55
17	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	14	1,40	0,27	0,52	3,45
18	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	15	1,50	0,28	0,53	4,70
19	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	15	1,50	0,28	0,53	3,12
20	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	14	1,40	0,27	0,52	3,18
21	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	15	1,50	0,28	0,53	4,98
22	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	16	1,60	0,27	0,52	4,43
23	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	13	1,30	0,23	0,48	4,80
24	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	14	1,40	0,27	0,52	4,97
25	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	13	1,30	0,23	0,48	5,40
26	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	14	1,40	0,27	0,52	9,04
27	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	14	1,40	0,27	0,52	3,45
28	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	14	1,40	0,27	0,52	5,02
29	3	4	3	2	2	1	3	1	2	3	24	2,40	0,93	0,97	2,58
30	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	20	2,00	0,67	0,82	1,86
33	3	5	3	5	1	2	1	2	1	1	24	2,40	2,49	1,58	1,83
34	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	20	2,00	0,44	0,67	1,97

G R U P O A L T O														
33	4	4	2	5	2	3	3	3	3	3	32	3,20	0,84	0,92
34	4	4	3	5	3	2	2	2	2	2	29	2,90	1,21	1,10
35	4	5	2	4	2	3	3	3	2	2	30	3,00	1,11	1,05
36	4	4	2	5	2	3	3	3	3	3	32	3,20	0,84	0,92
37	4	4	3	5	3	2	2	2	2	2	29	2,90	1,21	1,10
38	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	23	2,30	0,46	0,67
39	3	2	4	2	4	4	4	1	2	2	28	2,80	1,29	1,14
40	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19	1,90	0,10	0,32
41	3	2	2	2	1	4	2	2	3	3	24	2,40	0,71	0,84
42	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	28	2,80	1,07	1,03
43	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	27	2,70	0,23	0,48
44	4	5	2	4	2	3	3	3	2	2	30	3,00	1,11	1,05
Punt. Altas	14 8	146	13 7	135	132	128	127	120	104	101	1278	128	36,5	38,9

G R U P O B A J O															
35	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	16	1,60	0,49	0,70	4,16
36	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	15	1,50	0,28	0,53	3,44
37	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	22	2,20	0,62	0,79	1,82
38	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	17	1,70	0,46	0,67	3,95
39	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	14	1,40	0,27	0,52	3,70
40	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	14	1,40	0,27	0,52	3,18
41	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	16	1,60	0,27	0,52	2,89
42	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	13	1,30	0,23	0,48	3,12
43	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	15	1,50	0,28	0,53	2,72
44	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	14	1,40	0,27	0,52	3,64
45	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	15	1,50	0,28	0,53	5,04
46	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	14	1,40	0,27	0,52	4,09
	8 7	81	72	73	69	68	66	69	64	59	708	70,8	17	26,1	23,38

Cálculo del Grado de Libertad:  $(n_1+n_2) - 2 = (10+10) - 2 = 18 \Rightarrow t(\text{teorico}) = 1,7341$

## **ANEXO “E”**

# **ESTADISTICA DESCRIPTIVA DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA EDUC UNIVERSITARIA

				SUJETOS																							
VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
CLIMA ORGANIZACIONAL	Imagen gerencial	CONF GER	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	4			
			2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2		
		SUP	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	
			4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	
		COMP COG	5	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	
			6	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	
		EST DIREC	7	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	
			8	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	
	Calidad del Ambiente Organizacional	ESTAB	9	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
			10	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	
		IDENT	11	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
			12	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
		PRES	13	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
			14	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3

CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA	Docencia	RELEV	31	2	3	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	2	4	4			
			32	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2		
		EQUID	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
			30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
		PERT	27	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	
			28	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	
		CLIMA ORGANIZACIONAL	Vitalidad Organizacional	OPORT	25	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
					26	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	2	4	
				FLEX E INNO	23	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
					24	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DINAM	21			3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	22			3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Integración Organizacional	COMUN	19	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	4	3			
			20	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2			
		AMB COOP	17	3	3	1	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	4		
			18	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	4		
		COND TRAB	15	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	
	16		4	3	2	2	3	2	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4		

CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA	Investigación	PROD CONO	33	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2		
			34	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	2	4		
		PROM SINEG	35	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1
			36	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	
	Extensión	COMU COOPROY	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2		
			38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	4	3	2	3		
		CONV COOP	39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2		
			40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	2	4		
		REL UNI INTERN	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	1		
			42	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	2		
		MOV PROF- ESTUD	43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2		
			44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	4	3	2	3		
	PUNTAJE TOTAL			124	124	124	120	130	123	100	130	125	96	122	119	110	120	112	107	125	110	106	118		

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA

				SUJETOS																				
VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Imagen gerencial	CONF GER	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	
			2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	2
		SUP	3	3	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	2
			4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
		COMP COG	5	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2
			6	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2
		EST DIREC	7	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	1	2	3	3	2
			8	4	2	4	4	3	2	2	3	2	4	2	2	2	1	1	3	4	2	4	3	2
	Calidad del Ambiente Organizacional	ESTAB	9	3	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2
			10	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2
		IDENT	11	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
			12	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		PRE S	13	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2

CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA	CLIMA ORGANIZACIONAL	Integración Organizacional	COND TRAB	14	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	
				15	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2
				16	4	2	4	4	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2
			AMB COOP	17	4	2	3	3	1	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	1	2	3	3	2	
				18	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	
			COMUN	19	3	2	3	4	4	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	
		20		3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2		
		Vitalidad Organizacional	DINAM	21	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
				22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3
			FLEX E INNO	23	4	1	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	
24	1			3	1	1	1	1	1	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2			
OPORT	25		2	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2			
	26		4	3	2	2	3	2	4	2	2	1	1	3	4	2	4	3	2	3	4	3			
Docencia	PERT	27	4	1	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3			
		28	1	3	1	1	1	1	1	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2			
	EQUID	29	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	3	3	2	2	4	3			
		30	4	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	4	2	4	3	2	3	4	3			

CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA	Investigación	RELEV	31	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
		32	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2		
		PROD CONO	33	2	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	
		34	4	3	2	2	3	2	4	2	2	1	1	3	4	2	4	3	2	3	4	3		
		PROM SINEG	35	4	1	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	
	36	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2		
	Extensión	COMU	37	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
			38	4	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
		COOPPROY	39	2	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
			40	4	3	2	2	3	2	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
REL UNI INTERN		41	4	1	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
		42	1	3	1	1	1	1	1	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
MOV PROF-ESTUD		43	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
		44	4	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
PUNTAJE TOTAL			128	104	107	113	130	100	117	116	106	115	106	114	120	113	132	128	102	135	142	103		



ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA

				SUJETOS																					
VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Imagen gerencial	CONF GER	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3		
			2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	
		SUP	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4
			4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
		COMP COG	5	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
			6	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4
		EST DIREC	7	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3
			8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3
	Calidad del Ambiente Organizacional	ESTAB	9	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	
			10	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
		IDENT	11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
			12	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		PRE S	13	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4

CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA	CLIMA ORGANIZACIONAL	Integración Organizacional	COND TRAB	14	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
				15	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3	4	3
				16	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	4	4
			AMB COOP	17	2	4	4	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	2	2	4	4	2	3
				18	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3
			COMUN	19	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3
	20	3		2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2		
	Vitalidad Organizacional	DINAM	21	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	
			22	3	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	
		FLEX E INNO	23	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	
			24	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	
		OPORT	25	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
26			3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	4		
Docencia	PERT	27	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3		
		28	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4		
	EQUID	29	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4		
		30	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3		

CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA	Investigación	RELEV	31	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	
			32	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
		PROD CONO	33	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
			34	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		PROM SINEG	35	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
			36	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4
	Extensión	COMU COOPPROY	37	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4
			38	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
		CONV COOP	39	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
			40	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4
		REL UNI INTERN	41	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
			42	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
		MOV PROF- ESTUD	43	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4
			44	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
PUNTAJE TOTAL			135	121	131	109	129	112	128	110	106	135	129	103	122	120	113	123	125	119	111	135			

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA EDUC UNIVERSITARIA

VARIABLES		DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	SUJETOS																					
					61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Imagen gerencial	CONF GER	1	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2		
			2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	
		SUP	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
			4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
		COMP COG	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
			6	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	
		EST DIREC	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2
			8	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2
	Calidad del Ambiente Organizacional	ESTAB	9	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	
			10	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
		IDENT	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	
			12	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	
		PRES	13	2	4	3	3	3	1	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	
			14	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	

CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA	CLIMA ORGANIZACIONAL	Integración Organizacional	COND TRAB	15	2	4	2	2	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	
				16	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	
			AMB COOP	17	3	1	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2
				18	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
			COMUN	19	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2
		20	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2		
	Vitalidad Organizacional	DINAM	21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
			22	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
		FLEX E INNO	23	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	
			24	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	
OPORT		25	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
		26	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3		
Docencia	PERT	27	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4			
		28	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3			
	EQUID	29	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3			
		30	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4			
	RELEV	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
		32	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3		

CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA	Investigación	PROD CONO	33	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3		
			34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
		PROM SINEG	35	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	
			36	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
	Extensión	CONV COOPROY COMU	37	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	
			38	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	4	
		CONV COOPROY COMU	39	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
			40	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3
		REL UNI INTERN	41	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4
			42	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
		MOV PROF- ESTUD	43	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3
			44	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4
	PUNTAJE TOTAL			102	121	97	109	113	122	110	108	126	119	106	133	117	117	104	120	133	127	100	125	127	127	

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA EDUC UNIVERSITARIA

				SUJETOS																			
VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Imagen gerencial	CONF GER	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3		
			2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	
		SUP	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
			4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		COMP COG	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2
			6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2
		EST DIREC	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
			8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	Calidad del Ambiente Organizacional	ESTAB	9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
			10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		IDENT	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
			12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
		PRES	13	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3
			14	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2



CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA	Investigación	PROD CONO	32	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	
			33	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
			34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		PROM SINEG	35	2	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	
			36	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
		Extensión	COMU COOPROY	37	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2
	38			3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
	CONV COOP		39	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
			40	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
	REL UNI INTERN		41	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
			42	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
	MOV PROF- ESTUD		43	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3
			44	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
	PUNTAJE TOTAL				103	109	113	118	120	106	118	129	108	120	109	119	108	112	119	116	103	113

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA EDUC UNIVERSITARIA

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	SUJETOS																	
				$\bar{X}$	MODA	S	FA (1)	FA (2)	FA (3)	FA (4)	FA (5)	FR (N)	FR (CN)	FR (AV)	FR (CS)	FR (S)	PROM INDIC (N)	PROM INDIC (CN)	PROM INDIC (AV)	PROM INDIC (CS)	PROM INDIC (S)
CLIMA ORGANIZACIONAL	Imagen gerencial	CONF GER	1	2,28	2,00	0,59	4	66	26	3	0	4,04	66,67	26,26	3,03	0,00	6,57	57,58	30,81	5,05	0,00
			2	2,40	2,00	0,75	9	48	35	7	0	9,09	48,48	35,35	7,07	0,00					
		SUP	3	2,64	2,00	0,80	2	50	29	18	0	2,02	50,51	29,29	18,18	0,00	1,01	53,03	33,84	12,12	0,00
			4	2,51	2,00	0,61	0	55	38	6	0	0,00	55,56	38,38	6,06	0,00					
		COMP COG	5	2,89	3,00	0,60	0	24	62	13	0	0,00	24,24	62,63	13,13	0,00	0,00	31,31	51,01	17,68	0,00
			6	2,84	3,00	0,77	0	38	39	22	0	0,00	38,38	39,39	22,22	0,00					
		EST DIREC	7	2,45	2,00	0,70	4	54	33	8	0	4,04	54,55	33,33	8,08	0,00	3,03	51,52	30,81	14,65	0,00
			8	2,69	2,00	0,83	2	48	28	21	0	2,02	48,48	28,28	21,21	0,00					
	Calidad del Ambiente Organizacional	ESTAB	9	2,90	2,00	0,90	3	36	28	32	0	3,03	36,36	28,28	32,32	0,00	12,63	43,94	25,76	17,68	0,00
			10	2,07	2,00	0,76	22	51	23	3	0	22,22	51,52	23,23	3,03	0,00					
		IDENT	11	2,26	2,00	0,55	1	75	19	4	0	1,01	75,76	19,19	4,04	0,00	0,51	75,25	20,20	4,04	0,00
			12	2,29	2,00	0,54	0	74	21	4	0	0,00	74,75	21,21	4,04	0,00					

CALIDAD DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA	CLIMA ORGANIZACIONAL	Integración Organizacional	PRES	13	2,70	3,00	0,76	3	39	42	15	0	3,03	39,39	42,42	15,15	0,00	1,52	38,89	46,97	12,63	0,00	
				14	2,72	3,00	0,64	0	38	51	10	0	0,00	38,38	51,52	10,10	0,00						
			COND TRAB	15	2,85	2,00	0,79	0	39	36	24	0	0,00	39,39	36,36	24,24	0,00	0,00	43,43	32,32	24,24	0,00	
				16	2,77	2,00	0,82	0	47	28	24	0	0,00	47,47	28,28	24,24	0,00						
		Vitalidad Organizacional	AMB COOP	17	2,45	2,00	0,79	8	48	33	10	0	8,08	48,48	33,33	10,10	0,00	4,04	47,98	35,86	12,12	0,00	
				18	2,67	2,00	0,71	0	47	38	14	0	0,00	47,47	38,38	14,14	0,00						
			COMUN	19	2,74	2,00	0,80	0	48	29	22	0	0,00	48,48	29,29	22,22	0,00	0,00	52,53	36,36	11,11	0,00	
				20	2,43	2,00	0,50	0	56	43	0	0	0,00	56,57	43,43	0,00	0,00						
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Vitalidad Organizacional	DINAM	21	2,24	2,00	0,43	0	75	24	0	0	0,00	75,76	24,24	0,00	0,00	0,51	70,20	26,26	3,03	0,00	
				22	2,39	2,00	0,62	1	64	28	6	0	1,01	64,65	28,28	6,06	0,00						
			FLEX E INNO	23	2,80	2,00	0,81	2	38	37	22	0	2,02	38,38	37,37	22,22	0,00	4,04	43,94	37,88	14,14	0,00	
				24	2,44	2,00	0,70	6	49	38	6	0	6,06	49,49	38,38	6,06	0,00						
			OPORT	25	2,57	2,00	0,59	0	48	46	5	0	0,00	48,48	46,46	5,05	0,00	1,52	43,43	41,41	13,64	0,00	
				26	2,78	2,00	0,83	3	38	36	22	0	3,03	38,38	36,36	22,22	0,00						
			Docencia	PERT	27	2,98	3,00	0,80	2	26	43	28	0	2,02	26,26	43,43	28,28	0,00	6,06	31,82	43,43	18,69	0,00
					28	2,52	3,00	0,80	10	37	43	9	0	10,10	37,37	43,43	9,09	0,00					
EQUID	29	2,80		3,00	0,74	1	36	44	18	0	1,01	36,36	44,44	18,18	0,00	1,52	37,37	44,44	16,67	0,00			
	30	2,73		3,00	0,74	2	38	44	15	0	2,02	38,38	44,44	15,15	0,00								







