

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



“PROPUESTA DE INTERNALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA – UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANIFICACIÓN OPERATIVA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS

TESISTA: JESSICA VILCHEZ GUTARRA

ASESOR: MG. ALEXANDER FRANK PASQUEL CAJAS

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mis padres por su paciencia, amor y cariño durante toda mi vida... que sin su apoyo no estaría en los avatares del aspecto académico universitario.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme alcanzar un propósito más en la vida.

A mis padres por apoyarme en alcanzar una de mis metas en la vida.

A la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, por permitirme realizar la presente investigación.

En el transcurso de la investigación aprendí tanto en el aspecto académico y socio cultural, así mismo encontré a muchos amigos y colegas que me apoyaron en el proceso de la presente investigación, dándome fuerza, ánimos y su apoyo incondicional ... a todos ellos mi verdadero agradecimiento.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo la propuesta de internalización incide en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes, para demostrarlo se realizó la fundamentación del problema, se justificó las razones que me llevo a investigar, se explica porque es importante investigar el tema y que beneficios se obtendrán al resolver la problemática planteada. Formulándose los problemas, objetivos e hipótesis tanto generales como específicos, respaldados en estudios similares para poder discutir con los resultados obtenidos, se consideraron las bases teóricas y conceptuales que respaldan la investigación; todo ello con una metodología en el que se menciona el ámbito de estudio, la delimitación espacial y temporal, con una muestra que estuvo constituida por 300 personas, entre ellos docentes, estudiantes y personal administrativo de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. La investigación fue de nivel explicativo y del tipo aplicada, se usó un diseño experimental, utilizando la encuesta como técnica de recolección de información y el cuestionario como instrumento de recolección de datos, que fue validado a través de juicio de expertos y que además fue sometido a una prueba de confiabilidad. Así mismo, se procedió al recojo de la información aplicando el instrumento de investigación para conocer el diagnóstico sobre la percepción de la muestra con respecto a la cultura organizacional, luego se aplicó la propuesta de internalización y se volvió a encuestar a la muestra para identificar si hubo alguna incidencia, ya con la información obtenida se procedió a realizar un análisis y contrastación de hipótesis, para luego realizar la discusión de resultados con los antecedentes considerados en el estudio; finalmente se procedió a establecer las conclusiones y sugerencias a las cuales se arribó en la presente investigación.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Programa de Internalización, Estilos de Dirección, Liderazgo, Identidad Cultural y Fortalecimiento Cultural.

ABSTRACT

The present research had as a general objective to determine how the internalization proposal affects the strengthening of the organizational culture in the Faculty of Engineering - Universidad Peruana Los Andes, to demonstrate it, the foundation of the problem was carried out, the reasons that led me to investigate were justified , It is explained why it is important to investigate the issue and what benefits will be obtained by solving the problem raised. Formulating the problems, objectives and hypotheses both general and specific, supported by similar studies to be able to discuss with the results obtained, the theoretical and conceptual bases that support the investigation were considered; All this with a methodology that mentions the scope of study, the spatial and temporal delimitation, with a sample that consisted of 300 people, including teachers, students and administrative staff of the Faculty of Engineering of the Universidad Peruana Los Andes. . The research was of an explanatory and applied type, a experimental design was used, using the survey as an information collection technique and the questionnaire as a data collection instrument, which was validated through expert judgment and was also tested for reliability. Likewise, the information was collected by applying the research instrument to know the diagnosis on the perception of the sample with respect to the organizational culture, then the internalization proposal was applied and the sample was surveyed again to identify if There was some incidence, and with the information obtained, we proceeded to carry out an analysis and contrast of hypotheses, and then discuss the results with the antecedents considered in the study; Finally, the conclusions and suggestions reached in the present investigation were established.

Keywords: Organizational Culture, Internalization Program, Management Styles, Leadership, Cultural Identity and Cultural Strengthening.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..	1
1.1. Fundamentación del problema	1
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	7
1.2.1. Justificación de la Investigación.....	7
1.2.2. Importancia de la Investigación.....	8
1.3. Viabilidad de la Investigación.....	9
1.4. Formulación del Problema	9
1.4.1. Problema General	9
1.4.2. Problemas Específicos.....	9
1.5. Formulación de objetivos	9
1.5.1. Objetivo general.....	9
1.5.2. Objetivos Específicos	10
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	11
2.1. Formulación de las hipótesis	11
2.1.1. Hipótesis general.....	11
2.1.2. Hipótesis específicas.....	11
2.2. Operacionalización de variables.....	12
2.3. Definición operacional de las variables.....	14
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	16
3.1. Antecedentes de investigación	16
3.1.1. Antecedentes Internacionales	16
3.1.2. Antecedentes Nacionales	18
3.1.3. Antecedentes locales.....	19
3.2. Bases teóricas	21
3.3. Bases conceptuales	32
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	35
4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO.....	35

4.2. Tipo y nivel de investigación	35
4.2.1. Tipo de investigación.....	35
4.2.2. Nivel de investigación	35
4.3. Población y muestra	36
4.3.1. Descripción de la población.....	36
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	36
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	37
4.4. Diseño de Investigación	37
4.5. Técnicas e instrumentos	38
4.5.1. Técnicas	38
4.5.2. Instrumentos.....	38
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	41
4.7. Aspectos éticos	42
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
5.1. Análisis descriptivo	43
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	96
5.3. Discusión de resultados	110
5.4. Aporte científico de la investigación.....	114
CONCLUSIONES	119
SUGERENCIAS	121
REFERENCIAS.....	123
ANEXOS.....	128
ANEXO 01. Matriz de Consistencia.....	129
ANEXO 02. Consentimiento Informado.....	130
ANEXO 03. Instrumento	131
ANEXO 04. Validación del instrumento	136
ANEXO 05. Propuesta de Internalización de Cultura Organizacional en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes (2019)	147
ANEXO 06. Resolución De Ejecución de Diagnóstico de la Cultura Organizacional en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes - (2019).....	167
ANEXO 07. Resolución de Ejecución del Proyecto de Internalización de Cultura Organizacional en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes.	169

Índice de Tablas

TABLA N°1	12
TABLA N°2	13
TABLA N°3.....	36
TABLA N°4.....	37
TABLA N°5.....	39
TABLA N°6.....	40
TABLA N°7.....	43
TABLA N°8.....	45
TABLA N°9.....	47
TABLA N°10.....	49
TABLA N°11	51
TABLA N°12.....	53
TABLA N°13.....	55
TABLA N°14.....	57
TABLA N°15.....	59
TABLA N°16.....	61
TABLA N°17.....	63
TABLA N°18.....	65
TABLA N°19.....	67
TABLA N°20.....	69
TABLA N°21	71
TABLA N°22.....	73
TABLA N°23.....	75
TABLA N°24.....	76
TABLA N°25.....	77
TABLA N°26.....	78
TABLA N°27.....	79
TABLA N°28.....	80
TABLA N°29.....	85
TABLA N°30.....	87
TABLA N°31.....	92
TABLA N°32.....	96

TABLA N°33	97
TABLA N°34	99
TABLA N°35	100
TABLA N°36	102
TABLA N°37	103
TABLA N°38	105
TABLA N°39	106
TABLA N°40	108
TABLA N°41	109

Índice de Gráficos

GRÁFICO N°1.....	44
GRÁFICO N°2.....	46
GRÁFICO N°3.....	48
GRÁFICO N°4.....	50
GRÁFICO N°5.....	52
GRÁFICO N°6.....	54
GRÁFICO N°7.....	56
GRÁFICO N°8.....	58
GRÁFICO N°9.....	59
GRÁFICO N°10.....	62
GRÁFICO N°11.....	64
GRÁFICO N°12.....	66
GRÁFICO N°13.....	68
GRÁFICO N°14.....	70
GRÁFICO N°15.....	72
GRÁFICO N°16.....	74
GRÁFICO N°17.....	75
GRÁFICO N°18.....	76
GRÁFICO N°19.....	77
GRÁFICO N°20.....	78
GRÁFICO N°21.....	79
GRÁFICO N°22.....	83
GRÁFICO N°23.....	86
GRÁFICO N°24.....	90
GRÁFICO N°25.....	94
GRÁFICO N°26.....	97
GRÁFICO N°27.....	100
GRÁFICO N°28.....	103
GRÁFICO N°29.....	106
GRÁFICO N°30.....	109

INTRODUCCIÓN

Uno de los factores que propiciaron la elaboración de la presente investigación fueron las situaciones problemáticas relacionadas a la cultura organizacional fue en cierta medida el entorno laboral en donde me encuentro como investigadora; un entorno en el cual se ve ciertos aspectos, “conductas” y comportamientos poco agradables los cuales empíricamente (en un inicio) se pudo ver que influyen en cierta medida en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Cuando se tocaba temas como la cultura organizacional o temas relacionados a la misma cultura de la organización, por lo general los involucrados en la situación problemática habían estado considerando a la cultura como algo amorfa y borrosa abstracción, y tienen razón ya que la cultura no es un concepto que invite a definiciones precisas; en algunos casos se desconocía el tipo de cultura existente en la unidad académica el cual fue foco de estudio de la tesis (Facultad de Ingeniería).

La presente investigación les proporcionó a dichos involucrados en la organización un marco comprensible y funcional mediante el cual podían entender la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería, su importancia, implicancias y una herramienta para ayudarles a identificar las formas básicas de cultura existente en dicha unidad académica. Pero otro de los aspectos fundamentales del presente estudio fue no solamente identificar dicha cultura, sino tratar de generar “cambios culturales”, es decir, generar cambios tanto en los aspectos “negativos” los cuales no ayudan al cumplimiento de los objetivos y planes organizacionales, sino a fortalecer, internalizar algunos puntos débiles o dimensiones culturales que son claves para el éxito organizacional.

En muchos aspectos los trabajos de investigación quedan en una “mera abstracción teórica o descriptiva”, la presente superó dichas deficiencias o debilidades para pasar a otro plano, el plano de la acción o intervención organizacional y “generar cambios significativos” en el entorno organizacional, es así que gracias a la presente investigación (en su fase diagnóstico) se identificó algunos rasgos culturales que fueron “internalizados, fortalecidos” y luego evaluados, es decir se ha tenido la oportunidad de ejecutar algunos cambios en los rasgos culturales identificados y salir del “área de las ideas” y pasar al “área de la acción social”, es decir todas las propuestas

iniciales de la presente investigación fueron aplicadas y lo más gratificante es que han marcado diferencia.

Otro de los aspectos fundamentales del presente trabajo fue mostrar la importancia de las propuestas adecuadamente planificados y elaborados relacionados al quehacer organizacional (como es el caso de la propuesta de internalización de la cultura organizacional), los cuales son vitales para el desarrollo organizacional, ya que esto contribuye a una mejora continua en la institución y con ello a lograr las metas y objetivos de la organización universitaria.

La Autora.

CAPÍTULO I

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

Chiavenato (2008), señala que la cultura organizacional “es importante para establecer los valores que orientan a la organización y a sus miembros, donde los líderes asumen un papel importante en la creación y en el sustento de la cultura organizacional por medio de sus acciones y visiones que adoptan” (p.69).

La cultura organizacional a lo largo del tiempo se ha transformado en un punto importante dentro de las organizaciones ya que debido a los diferentes cambios que se producen en el entorno causan un cambio en el comportamiento al interior de la organización. García (2006), señala que la “cultura es un horizonte orientador de conductas y prácticas, de creencias y valores a las que deben adaptarse los empleados en una organización” (p.164). Así también se considera que la medición y la caracterización que se posea de la cultura organizacional mostraran el impacto en los resultados que se espera del equipo y con ello también permitirá contar con herramientas para la toma de decisiones (Toca & Carrillo, 2009).

La cultura de la organización es un conjunto de ideas y significados que comparten las personas que forman parte de una institución y con ella se establece en gran medida el comportamiento que tienen entre ellos y con la gente externa a la organización. Es la percepción que posee los integrantes y que influye en su comportamiento. Así mismo se observan valores, mitos, símbolos que han ido cambiando en el pasar del tiempo y a raíz de ello se generan experiencias, como la solución de diversos problemas o dificultades, la forma de actuar, la forma de analizar y la manera de conceptualizar de los integrantes de la organización (Robbins & Coulter, 2005, p.52).

La empresa privada Spencer Stuart, dedicada a ofrecer conocimientos, información y resultados sobre consejos en administración y liderazgo, ellos participaron en una investigación sobre el impacto de la cultura organizacional en

el desempeño empresarial, realizando una encuesta durante el último trimestre del año 2017, donde participaron 120 ejecutivos y directores empresariales del área de Recursos Humanos de América Latina, estando los países de Argentina, Chile, México, Brasil, Perú y Colombia. Teniendo los siguientes resultados: el 93% de los ejecutivos creen que existe una relación entre la cultura y la estrategia y casi todos consideran que la cultura organizacional de su propia empresa es como un activo, así mismo el 95% ven a la cultura organizacional como una fuente de ventaja competitiva. También indicaron que el 28% de los encuestados dicen que no existe un dialogo sobre la cultura en su organización y que no poseen una herramienta que apoye a la implementación de una adecuada cultura (Bernardi & Menezes, 2018).

(Organización Mundial de Trabajo OIT, 2009, citado por Rubina, 2018) indica que de acuerdo al informe de la Organización Mundial de Trabajo, los países del primer mundo (Unión Europea, Estados Unidos, Canadá y algunos países de Asia y Oceanía), el 78.5% le dan mucha importancia los recursos humanos y a la cultura organizacional, así mismo son muy incisivos en la búsqueda de brindar un bienestar laboral con remuneraciones justas y capacitaciones constantes con el objetivo de contar con valores y principios bien definidos. A diferencia de los países subdesarrollados donde el 8.9% de los trabajadores en estos países son valorados por parte de sus organizaciones, donde se evidencia una cultura organizacional paupérrima e inadecuada (p. 15).

Así mismo (Revista Americana de Gestión Organizacional, 2014, citado por Rubina, 2018), indica que los países de Chile, Uruguay, Perú, Paraguay, Costa Rica, Colombia, Panamá, Brasil, Honduras, entre otros, tuvieron como resultados muy bajos en cuanto a la promoción de la cultura organizacional, siendo evidente la carencia de estrategias, normas, políticas y una improvisación total al tratar este tipo de temas (p.16).

Según El Comercio (2014), indica que según una encuesta realizada por la Organización Supera, a 1 500 encuestados en Lima, Arequipa y Chiclayo, mostraron que el 71% de los trabajadores peruanos manifestó no sentirse valorados por su organización.

En este contexto se puede comentar de los párrafos líneas arriba que hay una brecha considerable en cuanto a fomentar mecanismos que contribuyan a la mejora de esta situación problemática, donde las personas que pertenecen a una organización no se sienten a gusto, por motivos que genera una inadecuada cultura organizacional, que fomente el compromiso para el cumplimiento de los objetivos, metas y actividades propuestas por las organizaciones.

La cultura organizacional, es esencial porque afecta directamente las operaciones de la organización. Se indica que no hay una cultura única, sino hay muchas culturas dentro de la organización, pero lo que si existe es una cultura dominante, donde existen valores, costumbres aceptados y compartidos por todos los miembros de la institución. La cultura depende mucho de la zona geográfica en donde se encuentren, así mismo depende mucho de las culturas que posean los miembros de la organización, ya que ello definirá la forma de sentir, pensar y actuar de las personas (Ritter, 2008, p.40).

La Universidad Peruana Los Andes (2019), señalan que la educación superior esta inmersa en la búsqueda de mejorar la calidad, con servicios de educación que fomenten una convivencia armoniosa entre sus miembros de la organización. En tal motivo se realizó un estudio para obtener un diagnostico ya que se establecio la importancia de conocer la situación actual de la organización, con el se pueden establecer los objetivos y el cumplimiento de los estandares exigidos para el proceso de acreditación institucional (p.8).

Como comentario a título personal, desde la experiencia que poseo como docente de la Universidad Peruana Los Andes he observado la importancia de contar con una cultura organizacional adecuada, en ello se debe implementar y aplicar mecanismos que permitan intregar a las personas de la organización universitaria, en especial de la Facultad de Ingeniería, con la finalidad de ademas de prestar el servicio de educación, lograr poseer una cultura adecuada, una identidad propia como institución y en especial a nivel de la Facultad de Ingeniería, con un alcance desde sus directivos, personal administrativo, auxiliares de servicio, docentes y estudiantes que provienen de diversas regiones del país. Que por consiguiente la convivencia de diferentes culturas y costumbres generen la evolución de una nueva cultura organizacional.

Actualmente la Facultad de Ingeniería de la UPLA, se encuentra en un proceso de autoevaluación para la acreditación, y en la concepción del modelo para dicho propósito hace mención que se debe de instalar una cultura institucional que debe estar basado en una mejora continua, motivo por el cual se pretendió realizar la presente investigación, para contribuir al cumplimiento de dichos estándares, que por consiguiente permitieran la acreditación correspondiente (SINEACE, 2016, p. 10).

En la organización se observó que las personas que están estudiando en la Universidad, son de diferentes edades, ya que muchos son egresados de educación secundaria y otros son estudiantes de una segunda carrera, a esto sumado que cada uno de ellos, provienen de diferentes regiones de nuestro país, y con ello se observa diferentes costumbres y culturas; siendo necesario primero la identificación de la cultura en la Facultad de Ingeniería, donde se realizó un estudio para la identificación de dicha cultura y por ultimo realizar una propuesta que contribuya a internalizar la cultura organizacional en los estudiantes, docentes, personal administrativo y directivo de las escuelas profesionales de Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas y Computación, Arquitectura e Ingeniería del Medio Ambiente y Desarrollo.

La Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, es una unidad académica, que imparte una formación científica, humanística y en valores, que prepara a los estudiantes para su desenvolvimiento consciente y responsable en la vida social y los promueve para poder enfrentar el ámbito laboral; incentiva la investigación, desarrollando sus habilidades sociales y culturales, sensibilizando su creación artística, forjando conciencia de responsabilidad social y ética, propiciando la búsqueda del saber y fortaleciendo su vocación (Asamblea Universitaria de la Universidad Peruana Los Andes, 2019).

A la fecha pese a los esfuerzos realizados en estas actividades académicas primarias que es el de formar profesionales, realizar investigación y proyección social, donde no se observan logros significativos (en especial en el aspecto de investigación y proyección social) y algunos de los aspectos fundamentales. Se pudo evidenciar básicamente en el desarrollo de las dichas actividades (investigación, proyección social) que existe: falta de liderazgo, falta de

comunicación, percepción negativa y superficial de la organización por parte de los interesados, falta de compromiso institucional, deslealtad, clima organizacional “nada agradable” y muchos más; todos ellos no son más que las manifestaciones de la cultura organizacional que actualmente la unidad académica posee; por ello, fue necesario el estudio científico de la cultura organizacional y formular pautas, programas y actividades para el fortalecimiento de los aspectos débiles (si hubiera) y el nacimientos de otros rasgos culturales con el afán de afianzar estas actividades básicas primarias (formación profesional, investigación y proyección social) en el sistema pertinente mencionado (Facultad de Ingeniería) se desconocía así el tipo de cultura existente en la Facultad de Ingeniería (Universidad Peruana Los Andes, 2015).

En el aspecto administrativo cada involucrado (trabajador administrativo, docente, jefe de oficina, etc.) que pertenece al interno de dicho sistema posee diferentes necesidades de comunicación, de actividades sociales, esparcimiento, etc., producto de ello existen diferentes perspectivas sobre la organización, todos ellos difieren y “opinan” de la unidad académica, sin llegar a un punto de integración. Por ello, las autoridades se encontraban en la “incertidumbre” de qué tipo de cultura organizacional existía, si esta era fuertemente arraigada o débil y si fuera el caso éste (débil) implementar una propuesta para fortalecer dicha cultura en sus aspectos positivos.

Por lo tanto, se pone en el marco del contexto de la realidad educativa de la Facultad de Ingeniería, para dar solución a dichas manifestaciones culturales “negativas” y fortalecer, afianzar aquellas que si ayudan al logro de las actividades básicas primarias y los objetivos institucionales en aras del desarrollo organizacional de la unidad académica y la existencia de información relacionado a la cultura organizacional desde el nivel básico de usuarios (grupos de interés, padres de familia, y estudiantes) hasta el nivel de toma de decisiones (direcciones de escuelas académicos profesionales y autoridades: Miembros de Consejo de Facultad, Decano y Director de Departamento Académico).

Otro de los aspectos es que en la actualidad los miembros de la comunidad académica (docentes, estudiantes y personal administrativo) de las Escuelas Profesionales de Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas y

Computación, Arquitectura e Ingeniería del Medio Ambiente y Desarrollo de la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes, muestran preocupación en relación al proceso de acreditación y logro de algunos estándares que propone el modelo de calidad universitaria (Ex Modelo del SINEACE - CONEAU), el cual se ha tomado como marco de referencia para llevar a cabo el proceso de autoevaluación con fines de acreditación en nuestra unidad académica de la Facultad de Ingeniería. En la revisión detallada de los estándares de acreditación que manifiesta dicho modelo podemos apreciar que uno de ellos hace referencia al tema de cultura organizacional que a la letra dice: “La unidad académica tiene un programa implementado que contribuye a internalizar la cultura organizacional en los estudiantes, docentes y administrativos de la carrera profesional” (Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, 2010, p.6).

Así mismo, muestran preocupación en relación al proceso de licenciamiento y logro de algunos indicadores que propone el modelo de licenciamiento universitario de la SUNEDU, el cual se ha tomado como marco de referencia para llevar a cabo el proceso de autoevaluación con fines de licenciamiento en nuestra unidad académica de la Facultad de Ingeniería. En la revisión detallada de los estándares de acreditación que manifiesta dicho modelo podemos apreciar que uno de ellos hace referencia al tema de cultura organizacional que a la letra dice: “Existencia y difusión de servicios culturales que estén disponibles para todos los estudiantes para su participación y desarrollo del mismo” (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2015, p.55).

La investigación se realizó con la finalidad de identificar la cultura organizacional que poseía la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana de los Andes y realizar una propuesta de internalización de la cultura identificada. Teniendo como finalidad mejorar la interacción entre los miembros de la organización y así poder tomar decisiones estratégicas que puedan contribuir con el logro de los objetivos institucionales.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 Justificación de la Investigación

Justificación Teórica:

La justificación teórica para la presente investigación es que se generó más conocimientos de los ya existentes, tanto sobre el marco conceptual y las definiciones de los conceptos a emplear sobre la cultura organizacional, considerando la importancia que posee en su aplicación, ya que es un elemento integrador, que permite a los miembros de la organización puedan interactuar de manera adecuada. La investigación realizada busco el uso de los conceptos de cultura organizacional, sistema cultural, estructura organizacional y el perfil de las personas que pertenecen a la organización universitaria, lo que ayudo a comprender situaciones internas como la ausencia del compromiso, identificación con la institución y relaciones interpersonales. Así también se procuró adicionar al conocimiento especializado en cuanto se refiere a la cultura organizacional en centros de estudios superiores, para conocer cuáles son las oportunidades en las cuales se puede trabajar para generar cambios positivos; de esa manera proporcionar los conocimientos necesarios para que la Facultad de Ingeniería de la UPLA pueda establecer estrategias de mejorar el desempeño de sus miembros y de la organización en general.

Justificación Práctica:

Se realizó la presente investigación con el propósito de generar un aporte a la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana de Los Andes, ya que se realizó un estudio donde se tuvo como objetivo identificar los rasgos, características, valores, actitudes que conformaban la cultura existente, ya que con la información y conocimiento obtenido se puede desarrollar las estrategias adecuadas para la intervención de una propuesta de internalización, que permitirá vigorizar los comportamientos deseados en los miembros de la organización. Así mismo es necesario reconocer que para el cumplimiento de las actividades de formación académica, la investigación y la proyección social, es fundamental contar con una base de una cultura organizacional bien definida, que contribuirá a la identidad de la unidad académica y así cumpliendo con uno de los estándares establecidos para la acreditación correspondiente de dicha institución.

Justificación Social:

Según Meadows (2008), menciona que “Uno de los aspectos en que se centra las investigaciones de este tipo, es su naturaleza de tomar en cuenta el contexto cultural y la influencia que posee sobre los sistemas estudiados y la complementariedad que posee como partes inherentes e indisolubles para abordar las situaciones problemáticas” (Meadows, 2008, p. 184).

Así mismo se pretendió aportar a la sociedad por medio de mejoras en las organizaciones de estudios superiores, ya que el objetivo es una educación integral de los estudiantes, donde no solo está la parte académica o profesional, sino también una formación de valores y principios, lo que forma parte de una cultura organizacional adecuadamente definida, integrando a todos los miembros de la organización como estudiantes, docentes, personal administrativo y personal directivo, con la finalidad de contribuir a una sociedad donde se integre y se respete las diferentes culturas que existen en las diversas regiones de nuestro país.

Es menester de la Facultad de Ingeniería brindar un ambiente de confianza con una identidad y cultura fortalecida a nuestro entorno social y en un afán de ello es motivo de internalización de dicha cultura. Por ello, se realizó la presente investigación, y se propone la internalización de la cultura organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes y dar así solución a las necesidades de evaluación mediante un marco metodológico integral.

1.2.2 Importancia de la Investigación

La importancia de la presente investigación está referida a que la cultura organizacional en las diversas instituciones, tanto a nivel mundial y a nivel nacional están redoblando esfuerzos para desarrollar planes estratégicos, ya que requieren de innovación en la parte de los recursos humanos, ya que son parte fundamental de cualquier institución, así mismo en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana de Los Andes, se requiere conocer la situación actual en cuanto a la cultura organizacional, para obtención de información que ayudará a plantear planes de mejora. Y por consiguiente la implementación y la aplicación de la propuesta de internalización, permitirá tener una cultura organizacional adecuada y que además contribuirá al

cumplimiento de los estándares de calidad establecidos para la obtención de la acreditación.

1.3 Viabilidad de la Investigación

La investigación es viable ya que se contó con los recursos necesarios para su ejecución, como es el caso del acceso a la información bibliográfica, datos académicos, documentos de gestión y con ello la colaboración del personal directivo, administrativo, plana docente y de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Los Andes. Se contó los recursos económicos y el recurso humano necesario para llevar a cabo la investigación.

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema General

¿De qué manera la propuesta de internalización incide en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería – Universidad Peruana Los Andes?

1.4.2 Problemas Específicos

- ¿De qué manera los rasgos carismáticos inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería – Universidad Peruana Los Andes?
- ¿De qué manera los estilos de relaciones inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería – Universidad Peruana Los Andes?
- ¿De qué manera los rasgos estructurales inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería – Universidad Peruana Los Andes?
- ¿De qué manera los estilos de trabajo inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería – Universidad Peruana Los Andes?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar cómo la propuesta de internalización incide en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar cómo los rasgos carismáticos inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.
- Determinar cómo los estilos de relaciones inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.
- Determinar cómo los rasgos estructurales inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.
- Determinar cómo los estilos de trabajo inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

La propuesta de internalización incide favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

Ho: La propuesta de internalización no incide favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

2.1.2. Hipótesis específicas

HE1: Los rasgos carismáticos inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

Ho1: Los rasgos carismáticos no inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

HE2: Los estilos de relaciones inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

Ho2: Los estilos de relaciones no inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

HE3: Los rasgos estructurales inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

Ho3: Los rasgos estructurales no inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

HE4: Los estilos de trabajo inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

Ho4: Los estilos de trabajo inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

2.2. Operacionalización de variables

TABLA N°1 Operacionalización de la variable dependiente: Cultura Organizacional

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	CALIFICACION	ESCALA
CULTURA ORGANIZACIONAL	Características dominantes.	La Facultad de Ingeniería es un lugar muy personal donde los trabajadores se sienten como en una familia ampliada y existen buenas relaciones.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		La organización de la Facultad de Ingeniería es dinámica, innovadora y emprendedora donde a las personas les gusta tomar decisiones.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		La organización de la Facultad de Ingeniería está orientada a los resultados y su mayor preocupación es que el trabajo sea bien hecho y que las personas sean competitivas.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		La organización de la Facultad de Ingeniería es muy estructurada y controlada.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
	Unión de la organización.	Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) es la lealtad y confianza entre sus miembros.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) son los deseos de innovación y desarrollo.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) es el cumplimiento de metas y el éxito es lo común.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) son las políticas y los reglamentos y mantenerlo en marcha es muy importante.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
	Líderes de la organización.	El liderazgo de la Facultad de Ingeniería es generalmente usado como un instrumento para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para asegurar el logro de los resultados.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
	Énfasis estratégico.	El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para coordinar, organizar y mejorar la eficiencia.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza el desarrollo humano, la confianza es alta junto con la apertura y la participación.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza hacer acciones competitivas y ganar espacios en el mercado educativo.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
	Criterio de éxito.	La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza la permanencia y estabilidad, la eficiencia del trabajo es muy importante.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
	Estilo Gerencial	La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación de los miembros.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
		El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencia.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
	Lealtad	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert
Estoy satisfecho(a) con el trabajo que hago en la Facultad de Ingeniería.		1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert	
Me siento satisfecho(a) con todo lo que me ha dado la Facultad de Ingeniería.		1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert	
Siempre hablo bien de la Facultad de Ingeniería donde laboro.		1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert	
		Pensaría muchas veces para irme de la Facultad de Ingeniería.	1De acuerdo 2 Indiferente 3 Desacuerdo	Likert

Fuente: Elaboración propia en base a los postulados de Quinn, Bright, Faerman, Thompson & McGrath (2014).

TABLA N°2 Operacionalización de la variable independiente: Propuesta de Internalización.

PROPUESTA DE INTERNALIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	Dimensión	Indicadores	Escala	
	Rasgos Carismáticos	Misión		Dicotómica
		Visión		Dicotómica
		Valores		Dicotómica
		Símbolos		Dicotómica
		Escudos		Dicotómica
		Slogans		Dicotómica
		Himnos		Dicotómica
		Lema		Dicotómica
		Historia		Dicotómica
		Carisma y Espiritualidad		Likert
		Celebraciones Institucionales		Likert
		Ritos		Likert
Estilo de Relaciones	Lenguaje corporal: palabras y expresiones		Likert	
	Estilo de comunicación formal e informal		Likert	
	Fe compartida y vivencial		Likert	
	Estilo de celebraciones, agasajos y acontecimientos varios		Likert	
Rasgos Estructurales	Organigrama y normativa		Dicotómica Likert	
	Estilo de autoridad		Likert	
	Estilo de relaciones con liderazgos intermedios		Likert	
	Identificación de los miembros con la organización		Dicotómica Likert	
Estilo de Trabajo	Estilo de trabajo y toma de decisiones		Likert	
	Motivación e incentivos		Dicotómica Likert	
	Estilo de aprendizaje		Likert	
	Conflicto y consensos grupales		Dicotómica	
	Sobriedad y uso adecuado de bienes		Likert	

Fuente: Elaboración propia en base a los postulados de Quinn, Bright, Faerman, Thompson & McGrath (2014).

2.3. Definición operacional de las variables

- **Cultura organizacional:**

Según Chiavenato, 1989, citado por Gutiérrez, 2013, indica que “la Cultura organizacional es “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización” (p.6).

- **Características dominantes:**

Son aquellas características que definen a los individuos que conforman una organización, en ello se encuentra, las costumbres, los principios, los valores que permite el funcionamiento de la misma, así mismo permite la solución de conflictos entre los miembros del grupo, generando conductas positivas que incentive la comunicación entre ellos (Enciclopedia Económica, 2018).

- **Unión de la organización:**

Es la capacidad de trabajar en equipo en las competencias más demandadas, cabe resaltar que en ambientes muy globalizados en los que vivimos donde la diversidad cultural es muy amplia, es importante involucrar a los miembros de la organización en la solución de problemas, dando espacios comunes para el debate y la escucha para fortalecer los lazos entre toda la organización (CEGOS, 2020).

- **Líderes de la organización:**

El liderazgo en una organización, es cuando se desarrolla la capacidad y habilidad de influencia sobre toda la institución, con la finalidad de cumplir con las metas y objetivos planeados y con ello acompañado de una mejora continua (Escuela Europea de Excelencia, 2020).

- **Énfasis estratégico:**

“Un enfoque estratégico puede ser visto como una filosofía empresarial que se fundamenta en el establecimiento de objetivos claros de largo plazo y su conjunto de acciones de corto plazo necesario para alcanzarlos” (Fernández, 2018).

- **Estilo gerencial:**

“Es el comportamiento y capacidad del director para direccionar, tomar decisiones y tener capacidad para sumar los recursos humanos, lo cual exige aprovechar la participación de todos los miembros de la organización,

aprovechando su experiencia y creatividad para resolver los problemas que surjan en la institución” (Alvarado, Quero & Bolívar, 2016, p. 59).

- **Lealtad:**

La lealtad en una organización se refiere a la capacidad que poseen los miembros para desarrollar una fidelidad, que a la vez depende mucho del trato que se transmita en la institución, ya que generará un compromiso más sólido (Quetglas, 2020).

- **Propuesta de internalización de la cultura organizacional:** Para realizar dicha propuesta en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, se tomó en cuenta los fundamentos teóricos de Quinn, Bright, Faerman, Thompson & McGrath (2014), los que fueron adaptados a la realidad de la Facultad en materia de estudio, que fueron llevados a cabo mediante entrevistas, reuniones de trabajo, involucrando a las escuelas profesionales. Con el apoyo de una encuesta compuesta por 25 indicadores, pertenecientes a cuatro dimensiones que ayudaron a identificar rasgos de la organización.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

El presente trabajo de investigación tiene como antecedentes los trabajos realizados por distintos docentes investigadores, lo cuales fueron obtenidos a través de la consulta bibliográfica virtual, entre estas investigaciones nombramos los siguientes:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Hernández (2007), en su trabajo de investigación “Un diagnóstico de cultura organizacional en una institución educativa: El caso de la SEPI-UPIICSA”, para optar el grado de Maestro en Ciencias con Especialidad en Administración, México D.F. Donde tuvo como objetivo la elaboración de un diagnóstico de la cultura organizacional de la SEPI de la UPIICSA, para identificar los puntos fuertes y débiles y proponer alternativas de mejora para un mejor desarrollo en el futuro. Para el diagnóstico realizó una investigación de campo, partiendo desde la concepción de la definición de la cultura organizacional, teniendo como instrumento una entrevista con un total de 40 preguntas, las respuestas obtenidas permitieron conocer diferentes puntos de vista del personal; llegando a la conclusión del estudio, que predominan los intereses personales, más que los objetivos colectivos e institucionales y al respecto no se han tomado acciones para mejorar dicho problema, así mismo los resultados obtenidos en la investigación permitirán que la Dirección pueda interesarle realizar más estudios a profundidad que les permitan la obtención de una cultura organizacional adecuada. Así también se propuso recomendaciones para generar cambios y empezar con la implementación de valores que aún no son muy practicados en la institución.

Sánchez (2010), en su investigación titulada “Caracterización de la cultura organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado Guanajuato”, para obtener el grado de Doctor en Administración en la Universidad Autónoma de Querétaro, Santiago de Querétaro. Donde tuvo como objetivo la caracterización de la Cultura Organizacional que tienen las

Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato, donde se aplicó un instrumento de investigación de una encuesta con una escala de Likert en base a la cultura organizacional, llegando a los resultados que dentro de cada institución poseen diferentes culturas y que cada directivo tienen que identificar y plantear como deben coexistir, integrándolas para que puedan llegar a converger en un solo punto. Así mismo se encontraron instituciones que poseen una cultura bien definida que es coherente con su forma de actuar. Finalmente, en sus recomendaciones sugirieron la búsqueda de metodologías que permitan integrar las diferentes culturas existentes para la construcción de una cultura organizacional definida para apoyar al logro de los objetivos institucionales.

Ollarves (2006), en su trabajo de investigación “Cultura organizacional y propiedades motivacionales del puesto de trabajo en una Institución de Educación Superior, para el escuela de posgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas, Venezuela; tuvo como objetivo establecer si había asociación entre la tipología cultural de la organización y las propiedades motivantes del puesto en docentes universitarios pertenecientes al Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, en su investigación muestra lo importante de conocer como los miembros de la organización perciben los valores, normas, costumbres de la organización. El desarrollo de la investigación se dio en una de las instituciones de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador – UPEL, donde tuvo como muestra 40 docentes que ejercen sus funciones de gestión en dicha sede. Se pudo observar la tipología cultural y la motivación de los docentes universitarios, así mismo se analizó si existía una relación entre las dos variables de estudio. Los resultados indicaron que los docentes poseían un nivel de motivación medio, de la misma manera se pudo determinar la relación entre la Cultura Organizacional del IMPM, y las Propiedades Motivantes del Puesto de Trabajo fueron significativos. Llegando a la conclusión que las Universidades deben tener en cuenta la cultura organizacional, ya que es uno de los elementos esenciales para la planificación estratégica, logro de las metas, permite motivar a los miembros y promoviendo soluciones rápidas para adaptarse a los cambios, así mismo funciona como un elemento integrador entre los miembros de la organización.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Vargas (2011), en su trabajo de investigación “Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno”, para optar el grado académico de doctor de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Tuvo como objetivo que tuvo el estudio fue conocer la estructura cultural que motiva e impulsa el comportamiento de los docentes, donde se trabajó con una muestra de 170 profesores universitarios que prestan servicios a 6 facultades del Área Académica de Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, aplicando una encuesta con una escala de Lickert, obteniendo como resultados que más de la mitad de los docentes se identifican con su institución, llegando a la conclusión que la cultura y el desarrollo universitario se encuentran asociadas y que los valores que se hayan en la cultura organizacional permite mejorar y contribuir al desarrollo universitario. De la misma manera se pudo determinar que en la Universidad que fue materia de estudio se identificaron valores positivos como es la laboriosidad de los docentes, compromiso social, identidad institucional y profesionalismo; por otra parte, también se pudo identificar valores negativos, como la falta de amor por el trabajo, la ambigüedad en la práctica de la disciplina y el compañerismo.

Godoy (2012), en su trabajo de investigación “La cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica”, para optar el grado de Magíster en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, tuvo como objetivo general verificar que la cultura organizacional se relaciona directamente con la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, teniendo como muestra de estudio a 358 servidores administrativos a quienes se les aplicó un cuestionario, que luego de ser procesados y analizados llegaron a la conclusión que la cultura organizacional se relaciona directamente con la calidad de vida laboral de los servidores administrativos.

Chacón (2017), en su trabajo de investigación titulada “Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016, para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César

Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, donde la población estuvo constituida por 40 personas, de las áreas de programación, adquisiciones, procesos, almacén central y Patrimonio, a quienes se les aplicó un instrumento de recolección de datos de un cuestionario, obteniendo como resultado que el 45% de los encuestados indican que la cultura organizacional es inadecuada y el 40% de los encuestados señalaron que el desempeño laboral es regular y malo. Llegando a la conclusión que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de Logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino.

2.1.3. Antecedentes locales

Gervacio (2018), en su trabajo de investigación titulada “la cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chacabamba – periodo 2017”, para optar el grado de maestro en Gerencia Pública en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la cultura organizacional incide en el desempeño laboral, la muestra que tomaron fue de 52 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chacabamba, de diferentes unidades y de diferentes niveles de instrucción como profesionales, técnicos y auxiliares, donde se usó como técnica de investigación la encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario, logrando como resultados que existe una incidencia significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores; llegando a la conclusión que la cultura organizacional a través de sus valores, creencias y normas inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chacabamba.

Tume (2019), en su investigación titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nacional – Provincia de Abancay, periodo 2018”, para optar el grado de Maestro en Gerencia Pública en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, tuvo como objetivo de establecer la relación que existe entre la cultura

organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación – Provincia de Abancay, período 2018, donde tuvo como muestra de estudio a 45 personas del área administrativa, a quienes aplico la técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento de estudio el cuestionario, obteniendo como resultados que el 31.1% del personal administrativo que evidencia una cultura organizacional saludable obtuvo un desempeño laboral bueno, mientras que el 8.9% del personal administrativo que ha evidenciado una cultura organizacional no saludable ha obtenido un desempeño laboral deficiente. Llegando a la conclusión que la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Banco de Nación – Provincia de Abancay, periodo 2018, tienen una correlación positiva.

Fonseca (2019), en su trabajo de investigación titulado "la cultura organizacional y motivación laboral del personal de la salud de la Micro Red Llata – Huamalíes 2018", para optar el grado de Maestro en Administración y Gerencia en la Salud en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro Red Llata Huamalíes 2018, donde tuvo muestra de estudio a 45 trabajadores de salud, entre ellos médicos, enfermeras, obstetras, técnicos de enfermería, entre otros que laboran en la Micro Red Llata durante el periodo de octubre a diciembre del año 2018, a quienes se les aplico la técnica de recolección de datos de la encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario, obteniendo como resultados que el 57.8% del personal de salud se mostraron con una cultura organizacional por mejorar, el 22.2% mostraron una cultura organizacional saludable y el 20% mostraron una cultura organizacional no saludable; así mismo el 64.4% del personal de salud mostraron una motivación laboral medio, el 24.4% es alta y el 11.1% es baja. Llegando a la conclusión que entre la cultura organizacional y la motivación laboral se evidencia una correlación positiva considerable, de la misma manera afirma que cuanto más motivada este el personal de salud se logra una adecuada cultura organizacional.

2.2. Bases teóricas

Cultura organizacional:

La cultura organizacional, es un sistema de significados e ideas que comparten los integrantes de una organización y que de alguna manera establece la forma de comportarse entre los miembros de la organización y con las personas de afuera. En una organización se puede notar un conjunto de mitos, normas, valores, símbolos, entre otros que han ido evolucionando con el transcurrir del tiempo. Así mismos las vivencias y los valores que se tienen frente a diversos escenarios en la organización determinan mucho la forma de reaccionar ante problemas del día a día por parte de los trabajadores. Cabe señalar que dentro de la cultura implican 3 aspectos importantes, en primer lugar, se tiene la cultura, que es la percepción de lo que ven, oyen o de las experiencias que atraviesan, en segundo lugar, se tiene que, aunque haya diferentes antecedentes como áreas de trabajo o niveles, la cultura organizacional será la misma y por último es solo descriptivo, mas no evaluativo, es decir, es como el personal describe la organización en la cual labora (Robbins & Coulter, 2005, p.52).

En las organizaciones hay culturas fuertes y débiles, como es el caso que en algunas organizaciones poseen una cultura más arraigada y difundida lo cual genera que haya mucha más influencia sobre los trabajadores, ya que cuanto más aceptado sea los valores, costumbres, mitos, creencias, entre otras por los miembros de la organización, más fuerte será la cultura. Así mismo se evidencian en estudios que la cultura organizacional influyen mucho en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que al tener una cultura organizacional aceptada y compartida por todos los miembros de la organización genera que todos tengan claro el que hacer y cómo hacerlo, lo negativo sería que no permita que los trabajadores puedan desarrollar otros métodos para el que hacer de sus actividades (Robbins & Coulter, 2005, p.54).

La cultura organizacional es “el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse” (Daft, 2011, citado por Calero, 2018, p. 39).

La cultura organizacional es un producto aprendido por medio de experiencias con un grupo de personas, donde se relacionan en diferentes escenarios y se desarrolla el sentido de pertenencia a un grupo, con ciertos límites de actuación y que son consensuados y compartidos por todos los miembros. Se puede aprender de la cultura de una organización a partir de la observación de tres niveles: el primero comprende del ambiente físico de la organización, donde se observa la manifestación de los valores, mas no la esencial de los mismos, en segundo lugar tenemos la percepción de los trabajadores, es decir, el hablar de que valores les gustaría que se pongan en práctica y por último el nivel de los supuestos inconscientes, que muestran como el grupo piensa, siente y actúa (Sánchez, Tejero, Yurrebaso & Lanero, 2006).

Para Febles & Oreja, 2008, citado por Calero, 2018, señala que “la organización interna con enfoque de recursos y capacidades, destaca que la competitividad de la empresa, depende de que ésta sea capaz de configurar un conjunto de recursos difícilmente copiables por los competidores, y confieran capacidades o competencias distintivas” (p. 43).

La cultura organizacional es un patrón de comportamiento que se evidencia en una comunidad, grupo de personas o en una organización, donde comparten valores, comportamientos, formas o maneras de resolver problemas y tomar decisiones; todo ello es compartido por los miembros del grupo (Chidambaranathan & RaniKumaresam, 2015, citado por De la Torre & Themme-Afan, 2017).

“La Cultura Organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros, el mismo que distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora” (Robbins, 2009, citado por Calero, 2018, p. 39).

Origen de las pautas culturales:

La cultura se desarrolla en cualquier grupo o conjunto de personas que interactúan entre sí, percibiendo un conjunto de creencias, intereses, valores, costumbres, vivencias, entre otros. Así mismo, la antropología, como una de las más básicas de las ciencias sociales, se ha interesado en el estudio de estas relaciones que se

encuentra en un marco de aspectos y/o comportamientos compartidos en un grupo de personas. La finalidad que poseen los antropólogos es comprender y describir las culturas de los grupos sociales, con el afán de conocerla y poder saber cómo manejarla, orientarla y modificarla según las necesidades de la organización (Rodríguez, 2009, p.69).

Importancia de la cultura organizacional:

La importancia de la cultura organizacional como señala Calero (2018), indica que se refiere a la forma en que las personas llegan a permanecer en una institución, así mismo el contexto y las situaciones en la organización motivan al personal a seguir desarrollando sus conocimientos y habilidades, donde todos comprenden que la función que desempeñan son importantes dentro de un proceso sistemático, que además todos poseen una visión en equipo para el logro de resultados favorables para conseguir una ventaja competitiva en el mercado (p. 45).

Con referencia a lo descrito líneas arriba, como comentario a título personal, se puede deducir que la cultura organizacional es importante porque cumple una función vital en la organización, ya que, dentro de ella, la cultura organizacional permitirá que el personal se integre a un grupo de personas las cuales comparten valores, costumbres, principios, etc.; que a la vez cumple una función externa, ya que, la organización se podrá diferenciar de otras, creando un sello de originalidad y particularidad.

Elementos de la Cultura:

Según Schein, 2004, citado por De la Torre & Themme-Afan, 2017, señalan que la cultura organizacional posee 3 capas; donde, la primera capa se encuentran los artefactos y creaciones, en la segunda capa se encuentran los valores y las cosas que son importantes para las personas y por último en la tercera capa se encuentran las suposiciones básicas que guían el comportamiento de la gente.

Por otra parte, Vargas, 2007, citado por De la Torre & Themme-Afan, 2017, señalan que la cultura organizacional posee los siguientes elementos:

Los valores: Son las cualidades, principios y virtudes que posee una persona, que se consideran positivos y de gran importancia en la sociedad.

Costumbres: Son aquellos hábitos que usa una persona o un grupo de personas, lo cual permite que sea un aspecto diferenciador.

Ritos: Son secuencias repetidas de actividades que expresan y refuerzan los valores que posee una organización.

Historias: Son narraciones sobre hechos o personajes significativos, en caso de los fundadores de la organización, decisiones que se tomaron, reacciones y modo de actuar en el pasado; teniendo como función primordial plasmar el pasado en el presente.

Según Coleman (2013), los beneficios de una cultura organizacional fuerte son intuitivos y respaldado por las ciencias sociales. El considera que existen seis componentes para la construcción de una cultura organizacional adecuada y fuerte, las cuales se detallan a continuación: la primera es la visión, la cultura organizacional comienza con una visión o misión, ya que estos son los que guían a la organización señalándoles un norte para que en base a dichos propósitos establecidos se tomen decisiones ; la segunda es los valores, son los que ofrecen un conjunto de directrices sobre los comportamientos y mentalidades necesarias para lograr la visión propuesta; la tercera es las prácticas, es la coherencia en lo que se profesa y en lo que se hace, ya que si la organización dice “la gente es nuestro principal activo”, entonces la organización debe de invertir de forma visible en su personal. La cuarta es la gente, este elemento es muy importante ya que cualquier organización no podría formar una cultura si no posee gente que comparta los valores medulares de la compañía, por ese motivo muchas de las organizaciones ponen mucha atención al reclutamiento del personal. La quinta es la historia, esta es la narrativa en la que se saca a la luz sucesos que transcurrieron en el pasado y que marcaron el presente, donde se desenvuelve la cultura organizacional y, por último, se encuentra el elemento del lugar que es donde se edifica la arquitectura de los comportamientos de las personas en el desarrollo de su trabajo.

Características de la cultura organizacional:

Según Chiavenato (2011), señala que la cultura organizacional posee las siguientes características: los comportamientos que se observan en los miembros de la organización, donde se evidencia la forma que tienen al relacionarse, como

es el lenguaje que utilizan, terminologías propias, la forma de conductas, entre otros. Como segunda característica se tiene las normas que posee la organización, siendo aquellas las que guían el que hacer del día a día, la tercera característica es los valores que predominan en la organización, son los principios, virtudes y cualidades que comparten los miembros de la organización, que les permite comportarse de una manera bien vista por la sociedad; el cuarta característica es la filosofía, que vendría a ser las políticas del trabajo en el que se desarrollan sus actividades, la quinta característica, vendría a ser las reglas o lineamientos las cuales enmarcan las conductas que deberían de tener los miembros de la organización, estos reglamentos deberían de saberlo y cumplirlo para el buen funcionamiento de la organización; la sexta característica es el clima organizacional, que vendría a ser el sentimiento transmitido en el ambiente de trabajo, lo que engloba la forma en cómo se trata el personal, como interactúan entre ellos, como tratan al cliente externo, como se relacionan con las personas que forman parte o que tienen contacto con la institución a la que pertenecen (p. 73).

Para Amoros, 2007, citado por Rubina, 2018, señala que existe siete características principales de la cultura organizacional, que son los siguientes: la primera característica es la innovación y la toma de riesgos, en ella señala que la cultura organizacional adecuada favorece en brindar un respaldo a los trabajadores para que se sientan en la libertad de crear e innovar en el desempeño de sus labores y actividades; la segunda es la atención al detalle, que tiene que ver con una relación directa de la minuciosidad y calidad del trabajo, lo que contribuye a proporcionar un buen servicio a los clientes o usuarios; la tercera es la orientación a los resultados, que se refiere a la preocupación por lograr resultados beneficiosos para la organización; la cuarta es la orientación a las personas, que se refiere a prestar atención al desarrollo del personal, promoviendo su desarrollo y capacitación constante para una mejor ejecución de sus actividades, la quinta es orientación a los equipos, que se refiere al trabajo de las personas como equipo, fomentando y motivando el compañerismo entre todos los miembros de la organización; la sexta es la energía que se refiere a la motivación y a los estímulos que le son impregnados a los trabajadores que les sirve como un impulso positivo para realizar sus labores con mayor dedicación y dinamismo; y por último, se tiene

la estabilidad que se refiere a que el rendimiento laboral mantenga un crecimiento adecuado, manteniendo una postura estable y de mejora constante (pp. 30-31).

Tipos de cultura organizacional:

La cultura organizacional posee los siguientes tipos: en primer lugar se encuentra la cultura rutinaria que consiste que las decisiones solo se toman a nivel directivo y se trabaja en base a los niveles jerárquicos, enfocándose en las tareas y actividades del día a día y casi nunca se dedica mucho tiempo a planificación estratégica y se caracteriza por que los gerentes o encargados de las áreas trabajan bajo presión, el segundo tipo, es la burocrática, se caracteriza por que las personas están enfocadas en encontrar errores en sus compañeros de trabajo, provocando demasiado control que se convierte en demoras en los procesos productivos, se caracterizan por poseer estrategias rígidas y radicales; el tercer tipo, en la soñadora, se caracteriza por no tener programas de mejoramiento y de procedimientos de cambio en la organización, ya que solo tienen el deseo y la voluntad de mejorar, pero no realizan un plan de acción que les permita empezar, y por último, se encuentra el tipo de cultura flexible en el que todos los empleados tienen la oportunidad de desarrollarse en la organización, con una participación activa que genera el compañerismo y proactividad. (Luna & Pezo, 2005).

Componentes de la Cultura organizacional:

Según de la Cruz (2000), señala que la cultura organizacional posee tres componentes que se encuentran ligados: el primero es un sistema socio-estructural, que se encuentra formado por políticas, estructuras, estrategias, donde también podemos encontrar los objetivos, las metas, las estructuras de control, autoridad, motivación y recompensa, así como también la forma de reclutamiento de nuevo personal en base a los perfiles que demanda cada área de trabajo, entre otros. El segundo componente es un sistema cultural que reúne los aspectos expresivos y afectivos de la organización, donde se encuentra un sistema de símbolos, mitos, costumbres, valores, ideologías, mitos, leyendas, entre otros, todo ello se ve influenciado en la historia, en las vivencias y anécdotas de las personas, que poseen cierta influencia de la sociedad que los rodea. El tercer componente son los empleados particulares, son aquellos que poseen un tipo de personalidad, de talentos, de experiencias quienes pueden influenciar en modificar

la imagen o la cultura de la organización, donde cada uno de los empleados que posea una organización va a contribuir en la integración de una cultura que sea compartida por todos (p. 44).

Propuesta de internalización de la Cultura Organizacional:

La cultura organizacional define el funcionamiento de la compañía en el día a día y es tangible por medio de las conductas y rutinas de trabajo de los colaboradores, lo cual se complementa con el trabajo gerencial desarrollado por la dirección y la supervisión a cargo de los jefes en cada departamento. No es tan sencillo mantener la cultura en la compañía, es relativamente fácil plantearlo, pero difícil llevarlo a la práctica. Es bueno recordar que una cultura positiva, propositiva y colaborativa hará que sus empleados estén más felices y satisfechos para encarar con la mejor actitud los retos del día a día en la organización.

La propuesta de internalización planteada posee las siguientes dimensiones:

Rasgos Carismáticos:

Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores:

La misión, esta se refiere a la razón de ser de una organización, que además va acorde con los valores y expectativas generadas por los grupos o partes interesadas en la compañía; así mismo para poder elaborar una adecuada misión se debe de tener en cuenta la temporalidad, se debe de describir el negocio en el que opera, definir al cliente y definir la métrica bajo el cual se define el éxito de la organización. Por otra parte, se encuentra la visión, es aquella donde se indica como le gustaría que el mundo fuese en algunos años, en el describen que tipo de organización les gustaría ser. También se encuentran los valores de la organización, que son las cualidades, virtudes y principios que lo emplea un grupo de trabajo para poseer un ambiente de trabajo pacífico, respetuoso y eficaz (Barraza, 2019).

Se tiene también los símbolos, que son señales que connotan significados mucho más que su contenido intrínseco. Están investidos con significados subjetivos específicos. “Los símbolos personifican y representan amplios patrones o esquemas de significados y hacen que la gente asocie consciente o inconscientemente ideas que a cambio les confieren de un significado más

profundo, completo y frecuentemente, se podría decir que es como un invocador de emociones”. Un signo o señal puede ser cualquier cosa: una palabra, una frase, una política, una bandera, un edificio, una oficina, etc. De la misma manera los escudos, los slogans, himnos, lemas, ritos, historia, entre otros tienen la función de crear representaciones de lo que desea transmitir la organización, esta generalmente les permite ser diferenciadas con otras, generalmente en el caso de los slogans se destaca lo que hace la empresa, haciendo hincapié a un valor o característica o aclara la misión que poseen como organización ; en el caso de los himnos, son composiciones poéticas o musicales de tono solemne que representa o ensalza a una organización y que generalmente se interpretan en actos públicos. Luego están los lemas, que se refieren a un enunciado que expresa una aspiración, ideal o un pensamiento en el que se destaca las características o propiedades que posee una organización. En el caso de los ritos, estos son simbólicos y suelen expresar el contenido de algún mito que es parte de una cultura. Por otra parte, la historia son sucesos que han ocurrido en el pasado y que a lo largo del tiempo se han ido transmitiendo de generación en generación, particularmente en ella se encuentra sucesos de comportamientos que marcaron el presente; de la misma manera tenemos las celebraciones institucionales, que vienen a ser fechas en las que se conmemoran sucesos que pasaron en el pasado y que son importantes, generalmente estas festividades ayudan a que los miembros de una organización se integren y compartan tiempo de calidad, en el desarrollo de distintas actividades ya sean académicas, deportivas, artísticas, entre otros (Schein, 1988, p. 83).

Por último, está el carisma y la espiritualidad; para poder comprender ambos conceptos, lo definiremos por separado; por una parte, la espiritualidad proviene del latín “espíritu” que significa respiración, es decir vitalidad, y en cuanto a la relación del alma, se refiere a la capacidad de trascendencia. Entre los filósofos que estudiaron sobre este tema, se encuentra Platón, que fue el primero en diferenciar el alma del espíritu, refiriendo se al alma como un sustrato etéreo que anima a los seres vivos y en cuanto al espíritu Aristóteles asocia las facultades intelectuales que se integran en la conciencia e implican en el sentido de la trascendencia. Con el desarrollo de los conceptos que se fueron dando en la historia se puede decir que los beneficios de la espiritualidad se relacionan con el estilo de vida de las personas, de ahí que la espiritualidad se expresa en la

personalidad a través de cogniciones, sentimientos, conductas, motivaciones, intereses y estilos de afrontamiento. En cuanto a el carisma es una cualidad natural que posee una persona para atraer individuos con tan solo su presencia, acciones o palabras, ya que una persona que es carismática posee la habilidad de motivar o entusiasmar a las personas de su entorno para el logro de los objetivos que posean en grupo (Arias, Masías, Muñoz & Arpasi, 2013, pp. 13–14).

Estilos de Relaciones:

En esta dimensión se tiene los siguientes indicadores:

Encontramos el lenguaje, que se refiere a la capacidad del ser humano de expresar sus pensamientos, sentimientos a través de palabras, esta puede ser expresada de forma oral o escrita, de la misma manera el lenguaje coloquial es el uso del lenguaje en un contexto informal, es decir, es el lenguaje habitual que utilizan las personas para comunicarse entre sí. Por otra parte, tenemos los estilos de comunicación que es la forma en como intercambiamos información.

Por otra parte, tenemos las vivencias el estilo de celebraciones, agasajos y acontecimientos varios que se tienen en una organización, que generalmente son para el homenaje de fechas especiales, en los que se conmemoran acontecimientos ocurridos en el pasado y que marcaron el presente o la situación actual de la organización, como por ejemplo, es el caso de los aniversarios, fiestas navideñas, fechas conmemorativas para la sociedad o la celebraciones de onomásticos del personal, estos son los que ayuda a crear un ambiente laboral integrado, que incentiva a la unión y a compartir con todos los miembros de la organización (Newstrom & Davis, 1983, p. 108).

Rasgos Estructurales:

En la dimensión de rasgos estructurales se tienen los siguientes indicadores:

El organigrama se refiere a la representación gráfica de la estructura de una empresa o institución, en la cual señalan las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas, así como de las personas que trabajan en las mismas, la utilidad del organigrama es muy importante para el departamento de recursos humanos ya que permite la visualización de la jerarquía de la empresa o institución por equipos, en función en quién reporta a cada persona, o quien esta

a cargo de cada equipo o empleado. Por otro lado, la normativa de la organización viene a ser un conjunto de reglas que determinan el funcionamiento de la organización, regulando el comportamiento del personal y de esa forma da a conocer las reglas explícitas para convivir en un ambiente de respeto y cordialidad para el desarrollo de las tareas encomendadas a cada empleado y que las mismas sean realizadas de la mejor manera. Así mismo está el estilo de autoridad que poseen los directivos de una organización, que se refiere a la forma en como ejercer la facultad de mandar y la obligación correlativa de ser obedecido por otros, es decir, es la facultad de tomar decisiones que produzcan efectos. En este marco de autoridad que poseen los directivos de una organización se debe de ejercer un liderazgo que genere desarrollo organizacional, refiriéndose esto a tener la capacidad y la habilidad para influir en toda la organización, con el propósito de lograr los objetivos, metas y tener una mejora constante (Guízar, 2013, p. 167).

Estilo de trabajo:

La dimensión estilo de trabajo tiene los siguientes indicadores:

Se tiene el estilo de trabajo y la toma de decisiones, estos dependen de la distribución de las actividades, las responsabilidades y de la autoridad que posean los miembros de la organización. Los estudios de administración y gestión de las organizaciones han reconocido que las empresas exitosas son aquellas que pueden identificar a los individuos con las capacidades, las habilidades personales, las actitudes y la visión global para llevar a cabo las acciones y decisiones individuales y colectivas más como forma de incidir en el desempeño, la creatividad y la productividad de los empleados de la organización. Es decir, se trata de la búsqueda de un líder que motive a los individuos para que actúen y contribuyan con su esfuerzo voluntario al logro de los objetivos organizacionales, y cuyas decisiones impliquen tanto aspectos vinculados con las actividades diarias y operativas de la organización que la afectan a corto plazo, como las estratégicas a mediano y largo plazo. Esas decisiones y acciones fluyen a través de toda la organización con diferentes grados de intensidad (Zapata, Sigala & Mirabal, 2016, p. 37).

Por otro lado, se encuentra la motivación y los incentivos, estos se enfocan en los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño, proporcionan una

motivación que en muchos de los casos produce importantes beneficios tanto para el empleado como para la organización, ya que los incentivos impulsan el trabajo en equipo, mayormente se acentúa en los casos que los pagos a las personas se basan en los resultados del equipo. También son considerados como estímulos que se ofrecen a una persona o grupo de personas con la finalidad de elevar la producción y mejorar los rendimientos, como ejemplo tenemos los incentivos salariales o el reconocimiento que premia un resultado superior al exigible. Asimismo tenemos también los estilos de aprendizaje en la organización, que son procesos que permiten mejorar las acciones de la organización a través del desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades, los cuales deben de ser impartidas regularmente, ya que sus beneficios son muy positivos para con la organización (Kinicki & Kreitner, 2003).

Por otro lado, también se encuentra los conflictos y consensos grupales, que se refieren a aquellos enfrentamientos que se producen entre diferentes personas o grupo de personas dentro de una organización, estos conflictos organizacionales son un estado de discordia entre los miembros de una organización como consecuencias de desacuerdos, reales o percibidos, relacionados con las necesidades, valores, recursos o intereses de estos. Las posibles causas de los conflictos organizacionales no surgen simplemente por que sí, se presentan por algunas de las siguientes causas: pueda presentarse por un choque de roles, se refiere a que uno de los trabajadores tienen múltiples roles dentro de una organización o cuando estos no están bien definidos, donde se evidencia que cuando no está claro quien es responsable de la tarea o proyecto, se crea un conflicto; por otro lado, tenemos los comportamientos agresivos o pasivos, que se refiere a que este tipo de conductas por parte de un individuo repercuten de manera negativa en el resto del equipo, de ahí se desprende la importancia de promover siempre la comunicación asertiva. Luego está la escasez de recursos, esta se refiere a la insuficiencia de recursos como el tiempo, dinero y recursos materiales que pueden dar lugar a conflictos ya que los miembros de la empresa compiten para obtenerlos. Y finalmente, se encuentra las interferencias en la comunicación, que se refieren a las dificultades en la comunicación organizacional en todos los sentidos de las mismas (ascendentes, descendentes, horizontal, vertical, interdepartamental, etc.). En conclusión se podría decir que, sabiendo algunas de

las causas que generarían conflictos en la organización, es importante prevenir situaciones conflictivas teniendo en cuenta la importancia de una comunicación asertiva entre los directivos y miembros de la organización, promoviendo un ambiente laboral asertivo y comunicativo (Prevención Integral, 2020).

Finalmente tenemos el uso adecuado de los bienes de la organización, entre los bienes se encuentran: muebles, equipos, maquinarias, herramientas, entre otros, estos están a disposición de la organización para que puedan desarrollar sus actividades y lograr sus objetivos, por ende estos se deben cuidar y hacer uso de los mismos de la mejor manera. Para tener el control de los bienes de la organización es importante tener un registro contable, tener el control de las fechas de adquisición, ya que esto permitirá prever la sustitución del bien, ya que la vida útil del mismo dependerá del uso que le den. Es fundamental considerar llevar un registro de las asignaciones de cada uno de los bienes, a efectos de tener responsables del uso del mismo, de no hacerlo implica que los bienes se puedan deteriorar, maltratar, descomponerse y perderse sin tener un responsable específico. Por otro lado, es importante contar con un programa de mantenimiento preventivo y correctivo de los bienes para que estos se puedan seguir utilizando en las mejores condiciones y que además contribuirá a ampliar la vida útil de los bienes (Bernardo, 2020).

2.3. Bases conceptuales

- **Aceptación de normas y políticas:** Es la disposición que se tiene para asumir lo establecido por la organización a la cual se pertenece, de la misma manera, es actuar dentro de las directrices, normas y parámetros institucionales, generando una estructura controlada y estructurada.
- **Actitud:** Es la manera o la forma en la que una persona se comporta frente a diversos escenarios o frente a diversas tareas y actividades encomendadas.
- **Actitud de servicio:** Es la manera en la que una persona se dispone a actuar, sentir y pensar de acuerdo a las necesidades que posea la sociedad o el conjunto de personas a la cual este evocado o dirigido el servicio prestado, logrando así la satisfacción de los mismo.

- **Adaptabilidad:** Es aquella capacidad de adaptarse a diferentes situaciones que se encuentran en constante cambio, respondiendo adecuadamente a las nuevas exigencias de un entorno.
- **Adaptabilidad al cambio:** es la capacidad de respuesta que poseen frente a situaciones, personas, problemas nuevos, entre otros, lo cual es aceptada con una actitud positiva.
- **Comunidad universitaria:** Es el conjunto de personas que pertenecen a la organización universitaria en las cuales podemos encontrar a los docentes, estudiantes, personal administrativo, personal directivo, entre otros.
- **Condición del trabajo:** Es el conjunto de propiedades y/o condiciones en el que se encuentra el estado de las cosas o situaciones en una actividad productiva en la cual se recibe una retribución ya sea económica o cualquier otro beneficio para quien lo realiza. Las condiciones de trabajo se pueden referir a las condiciones físicas en donde se desarrollan las funciones encomendadas, siendo estas la infraestructura, la seguridad, la limpieza, el orden, la iluminación; así también se encuentran las condiciones medio ambientales, como es el caso de los tipos de contaminación a los que se podría estar expuesto (sustancias y residuos tóxicos, contaminación visual y auditiva, etc.), como también el ambiente laboral, que comprende el clima laboral que perciben los trabajadores.
- **Cultura organizacional:** Es el conjunto de aquellas normas, valores, creencias, principios y costumbres que posee una organización y que es compartida por sus miembros.
- **Internalización:** Mecanismo psicológico por el cual el individuo interioriza una norma o una pauta social hasta el punto de considerarla como parte integrante de su personalidad.
- **Institución:** Se refiere al conjunto de normas y convenciones (formales e informales) que sirven para la regulación de las relaciones entre las personas de un determinado grupo o sociedad, diseñados con el propósito de conseguir el mayor beneficio para la colectividad.
- **Líder:** Es aquella persona que encabeza o dirige un grupo de personas, es capaz de motivar e influenciar a las personas que lo siguen, las características más notorias en un líder es que son visionarios, entusiastas y son capaces de

construir un ambiente democrático, promoviendo la participación activa de sus miembros para así lograr las metas y objetivos propuestos.

- **Liderazgo:** Son habilidades y capacidades que posee una persona para dirigir a un grupo, puede influir en la forma de ser o actuar de las personas, motivándolas a trabajar de la manera más adecuada para el logro de los objetivos y metas grupales.
- **Organización:** Es un grupo de personas que poseen diferentes roles, responsabilidades o cargos que trabajan para el logro de un objetivo particular. Dentro de la organización se encuentran normas y formas de trabajo que determinan la estructura de cómo se va a trabajar.
- **Realización personal:** La realización personal puede definirse como el proceso mediante el cual uno consigue ser todo lo que en potencia es. También se la llama Autorrealización puesto que la Realización Personal depende de uno mismo, no de las circunstancias. Se refiere a sentirse feliz con tu profesión actual, primero el disfrutar la ocupación que tienes, la cual debe de llenarte de alegría y en ningún momento ser un peso para ti el hecho de realizarla.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito de estudio

La presente investigación se llevó a cabo en los periodos 2019 –I (Junio – Julio) e inicios del periodo 2019 – II (Setiembre – Diciembre). Es importante mencionar estos periodos puesto que un gran porcentaje de los docentes contratados no trabajan en el mes de agosto, motivo por el cual el acceso a la información (captura de información) tanto a docentes contratados y a estudiantes no se pudo llevar a cabo en dicho mes, por ello el factor tiempo es importante remarcar, es decir todos los trabajos se llevaron a cabo en el periodo 2019 – II (proceso de encuestas y captura de información para los resultados de la tesis). El área de trabajo de investigación fue en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, el cual se encuentra ubicada en las instalaciones del campus universitario Chorrillos – Facultad de Ingeniería - Palian – Huancayo.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Tipo de investigación

La investigación fue del tipo aplicada, que según Carrasco (2005), indica que “el tipo de investigación aplicada se realiza teniendo en cuenta los aportes de teorías de diferentes autores, que fueron producidas por la investigación básica y sustantiva” (p. 44).

4.2.2. Nivel de investigación

La investigación fue de nivel explicativo, que es considerada la explicación de los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en la dinámica de aquellos; está dirigida a responder a las causas de los eventos físicos o sociales y su interés se centra en explicar por qué y en qué condiciones ocurre un fenómeno o por qué dos o más variables se relacionan. (Sánchez y Reyes, 2006, p. 222).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La investigación tuvo como población de estudio a 2 730 personas, entre docentes, estudiantes y personal administrativo de las Escuelas Profesionales de Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas y Computación, Arquitectura e Ingeniería del Medio Ambiente y Desarrollo de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Peruana Los Andes, información que fue proporcionada por la misma institución, como se detalla a continuación:

TABLA N°3

Población de estudio

N°	FACULTAD DE INGENIERÍA	POBLACIÓN
1	Docentes	200
2	Estudiantes	2 500
3	Personal administrativo	30
TOTAL		2 730

Fuente: Universidad Peruana Los Andes

4.3.2. Muestra y método de muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó en la presente investigación fue la no probabilística intencionado que según Carrasco (2005), indica que es “aquella que el investigador selecciona según su propio criterio; el investigador procede a seleccionar la muestra en forma intencional, eligiendo aquellos elementos que considera convenientes y cree que son los más representativos” (p. 243).

En ese sentido, la muestra del estudio estuvo compuesta por 300 personas, entre docentes, estudiantes y personal administrativo, de las Escuelas Profesionales de Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas y Computación, Arquitectura e Ingeniería del Medio Ambiente y Desarrollo de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Peruana Los Andes, como se detalla a continuación:

TABLA N°4

Muestra de estudio

N°	FACULTAD DE INGENIERÍA	POBLACIÓN	MUESTRA
1	Docentes	200	20
2	Estudiantes	2 500	250
3	Personal administrativo	30	30
TOTAL		2 730	300

Fuente: Universidad Peruana Los Andes

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

El criterio de inclusión que se utilizó en la investigación fue incluir a aquellas personas que tenían la predisposición de apoyar en la aplicación del instrumento de investigación, así mismo se incluyó a las personas (docentes, estudiantes y personal administrativo) que se encontraban laborando y estudiando en el periodo 2019 – I, mientras tanto el criterio de exclusión que se utilizó fue excluir a las personas (docentes, estudiantes y personal administrativo) que no querían ser partícipes de la aplicación del instrumento de investigación, así mismo se excluyó a las personas que no se encontraban laborando y estudiando en el periodo 2019 – I.

La presente investigación se llevó a cabo en los periodos 2019 –I (Junio – Julio) e inicios del periodo 2019 – II (Setiembre – Diciembre).

Se realizó un **pretest (O1)**, la cual se ejecutó en la primera semana del mes de setiembre del 2019 y la **posttest (O2)** en el mes de diciembre del 2019.

4.4. Diseño de Investigación

El diseño que se utilizó para la presente investigación fue experimental de tipo cuasi experimental, que según Carrasco (2005) son “aquellos que no asignan al azar los sujetos que forman parte del grupo de control y experimental, ni son emparejados, puestos que los grupos de trabajo ya están formados, es decir, ya existen previamente al experimento” (p. 70).

4.5. Esquema de Investigación

Grupo	Pretest	Implementación de la Propuesta	Postest
G1	O1	X	O2

En la investigación se realizó un pretest (O₁) a un grupo de sujetos que formaron parte de la muestra de estudio, después se implementó la propuesta de internalización para el fortalecimiento de la Cultura Organizacional (X) y finalmente se realizó un posttest (O₂).

4.6. Técnicas e instrumentos

4.6.1. Técnicas

La técnica para la recolección de datos que se utilizó en la investigación fue la encuesta, que según Carrasco (2005) señala que, se puede definir como “una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314).

4.6.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó para la recolección de información fue el cuestionario, que según Carrasco (2005), indica que el cuestionario “consiste en presentar a los encuestados unas hojas o pliegos de papel, contenido una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo” (p. 318).

Cuestionario sobre cultura organizacional.

Este primer instrumento constó en 7 dimensiones que son: características dominantes, líderes de la organización, estilo gerencial, unión de la organización, énfasis estratégico, criterio de éxito y lealtad. Dicho instrumento constó de 28 preguntas que fueron medidos tipo escala de Likert de 1 - 3.

Para obtener la información sobre la influencia que existe entre la cultura organizacional y la propuesta de internalización, se utilizaron los dos instrumentos ya validados.

Ambos instrumentos en su primera parte solicitaron datos demográficos tales como, edad, sexo estado civil y nivel académico. En la segunda parte cada ítem cuenta con tres alternativas donde los sujetos de estudios eligieron las que más se identifican con su criterio en el momento de la recolección de información de acuerdo a la siguiente escala: de acuerdo, indiferente, en desacuerdo.

Cuestionario sobre la propuesta de internalización.

Con este instrumento se evaluó la propuesta de internalización de la cultura organizacional de los encuestados frente a la cultura organizacional institucional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, constó de 4 dimensiones; organización, condiciones de trabajo, realización personal y beneficios. Este instrumento tiene como base el enfoque de Esteven Robbins y de la UNED de acuerdo a sus características en sus enfoques que son casi similares, las mismas que corresponden a la variable de satisfacción laboral, siendo estas de 25 ítems.

En tal sentido se hace la propuesta en el cual existan programas que buscan fortalecer las dimensiones antes citadas dirigidas a tres grupos destinatarios: estudiantes, administrativos y docentes. La propuesta contempla la diversificación de acuerdo al tiempo de permanencia y en otros casos al tipo de función que las personas realizan en la institución. (Ver anexo). Los proyectos buscan desarrollar niveles de identificación con la cultura de la Facultad de Ingeniería, los cuales serán medidos a través de los indicadores previstos: Nivel 1 Inicial, Nivel 2 Intermedio y Nivel 3 Profundo.

4.6.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validación del instrumento se realizó por medio del Juicio de Expertos, todos los instrumentos de recolección de información fueron validados por 6 expertos, con una calificación sobre la base de 100 puntos, como se detalla a continuación:

TABLA N°5
Resultados de la revisión de los expertos del primer instrumento de investigación

N°	Experto	Profesión	Grado Académico	Puntuación Promedio Obtenida Para Instrumento
01	Edward Eddie Bustinza Zuasnabar	Ingeniero de Sistemas	Doctor en Ingeniería de Sistemas	83.5
02	Cesar Augusto Loayza Morales	Ingeniero de Químico Ambiental	Doctor en Ingeniería Química Y Ambiental	90.75

03	Jhon Fredy Rojas Bujaico	Ingeniero de Sistemas y Computación	Doctor en Ing. Sistemas	87.5
04	Severo Simeón Calderón Samaniego	Ingeniero de Químico Ambiental	Doctor en Educación	86.25
05	Magno Teófilo Baldeon Tovar	Ingeniero de Sistemas	Doctor en Educación	87.75
06	Rubén Darío Tapia Silgera	Ingeniero Mecánico	Doctor en Educación	85.25
Promedio General				86.833

Fuente: Elaboración propia

TABLA N°6

Resultados de la revisión de los expertos del segundo instrumento de investigación

N°	Experto	Profesión	Grado Académico	Puntuación Promedio Obtenida Para Instrumento
01	Edward Eddie Bustinza Zuasnabar	Ingeniero de Sistemas	Doctor en Ingeniería de Sistemas	75
02	Cesar Augusto Loayza Morales	Ingeniero de Químico Ambiental	Doctor en Ingeniería Química Y Ambiental	75
03	Jhon Fredy Rojas Bujaico	Ingeniero de Sistemas y Computación	Doctor en Ing. Sistemas	76.5
04	Severo Simeón Calderón Samaniego	Ingeniero de Químico Ambiental	Doctor en Educación	77.5
05	Magno Teófilo Baldeon Tovar	Ingeniero de Sistemas	Doctor en Educación	79.5
06	Rubén Darío Tapia Silgera	Ingeniero Mecánico	Doctor en Educación	80.5
Promedio General				77.333

Fuente: Elaboración propia

4.6.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

El análisis de la Confiabilidad se hizo mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, para ello se realizó una prueba piloto de 20 encuestados. Los ítems que se evaluaron se midieron en una escala ordinal de 3 categorías para su análisis correspondiente.

Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach del primer instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	28

Fuente: prueba piloto

El resultado que se obtuvo indicó que el instrumento de investigación, la encuesta, es confiable para su aplicación. Esto se debe a que los valores obtenidos superan el mínimo de (0.80) aceptado en investigaciones para ciencias sociales ($0.823 > 0.80$).

Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach del primer instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	50

Fuente: prueba piloto

El resultado que se obtuvo indicó que el instrumento de investigación, la encuesta, es confiable para su aplicación. Esto se debe a que los valores obtenidos superan el mínimo de (0.80) aceptado en investigaciones para ciencias sociales ($0.870 > 0.80$).

4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

La técnica de procesamiento de datos, se utilizó la estadística descriptiva, usando la frecuencia absoluta, tablas y gráficos estadísticos. Se empleó el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences), Versión 25 por el cual se realizó dicho proceso de datos. Para la contrastación de la hipótesis se empleó la prueba estadística chi cuadrado.

Para el análisis de la investigación se analizó la información obtenida a través de la aplicación del cuestionario a los docentes, estudiantes y personal administrativo de las Escuelas Profesionales de Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas y Computación, Arquitectura e Ingeniería del Medio Ambiente y Desarrollo de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Peruana Los Andes, así como también el procesamiento de la misma, para poder elaborar la

contrastación de hipótesis con la ayuda del software ya mencionado líneas arriba, así mismo se procedió con la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones.

4.8. Aspectos éticos

Se contó con información fidedigna para la obtención de los datos para establecer la población de la presente investigación, dicha información fue proporcionada por la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, así mismo se contó con el consentimiento informado de cada uno de los participantes en la aplicación del instrumento de recolección de datos, además se utilizó dichos datos recogidos con total confidencialidad y anonimato.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Antes de iniciar con el estudio propiamente dicho, se realizó un diagnóstico de la cultura organizacional el cual tuvo como referente los indicadores de las variables indicadas en las dimensiones respectivas. Dichos resultados son los siguientes:

RESULTADO GENERAL

El resultado general obedece al consolidado de los indicadores mencionados en relación a la cultura organizacional es decir a las dimensiones de: Características dominantes, Unión de la organización, Líderes de la organización, Énfasis estratégico, Criterio de éxito, Estilo Gerencial y Lealtad.

TABLA N°7

Opinión sobre la Cultura Organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

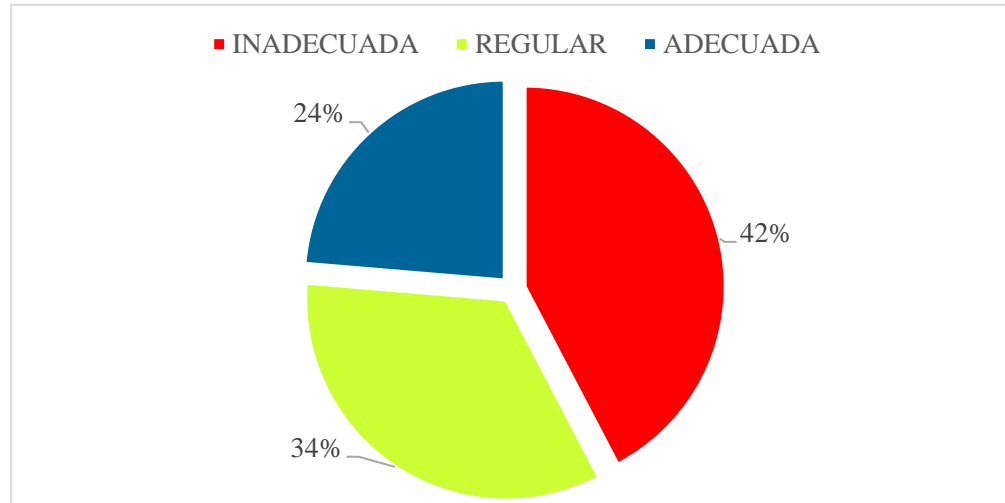
Cultura Organizacional Antes de la Aplicación del Proyecto Internalización	N	%
Inadecuada (En Desacuerdo)	127	42.3
Regular (Indiferente)	102	34
Adecuada (De Acuerdo)	71	23.7
Total	300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°1

Opinión sobre la Cultura Organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°7

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°7 y Gráfico N°1, solo el 24% de los encuestados considera que la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes es adecuada, el 34% considera que es regular y el 42% de los encuestados considera que es inadecuada. Entonces se puede deducir que la mayoría de los encuestados considera que la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes es inadecuada.

RESULTADOS OBTENIDOS POR DIMENSIONES

Para aseverar dichos resultados generales se tienen los resultados específicos por dimensión sobre la cultura organizacional antes de la aplicación de la propuesta de Internalización; los resultados son como sigue:

TABLA N°8

Opinión sobre la dimensión Características Dominantes de la Cultura Organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

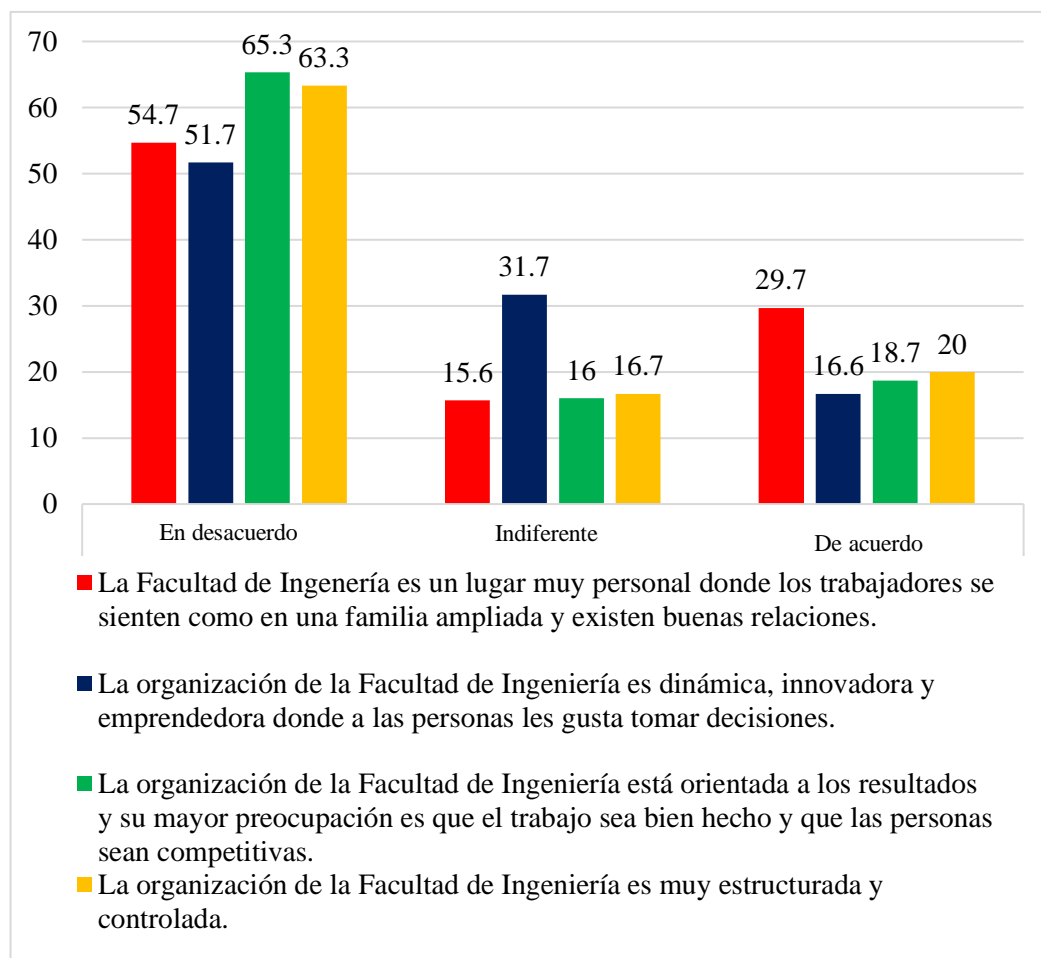
CARACTERÍSTICAS DOMINANTES		Frecuencia	Porcentaje
La Facultad de Ingeniería es un lugar muy personal donde los trabajadores se sienten como en una familia ampliada y existen buenas relaciones.	En desacuerdo	164	54.7
	Indiferente	47	15.6
	De acuerdo	89	29.7
Total		300	100
La organización de la Facultad de Ingeniería es dinámica, innovadora y emprendedora donde a las personas les gusta tomar decisiones.	En desacuerdo	155	51.7
	Indiferente	95	31.7
	De acuerdo	50	16.6
Total		300	100
La organización de la Facultad de Ingeniería está orientada a los resultados y su mayor preocupación es que el trabajo sea bien hecho y que las personas sean competitivas.	En desacuerdo	196	65.3
	Indiferente	48	16
	De acuerdo	56	18.7
Total		300	100
La organización de la Facultad de Ingeniería es muy estructurada y controlada.	En desacuerdo	190	63.3
	Indiferente	50	16.7
	De acuerdo	60	20
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°2

Opinión sobre la dimensión Características Dominantes de la Cultura Organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°8

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°8 y Gráfico N°2, la mayoría de los encuestados (54.7%) consideran que están en desacuerdo que la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes es un lugar muy personal donde los trabajadores se sienten como en una familia amplia y existen buenas relaciones; por otra parte la mayoría de los encuestados (51.7%) se mostró en desacuerdo en que la organización de la Facultad de Ingeniería es dinámica, innovadora y emprendedora, donde a las personas les gusta tomar decisiones; luego, la mayoría de los encuestados (65.3%) se mostró en desacuerdo que la organización de la Facultad de Ingeniería está orientada a los resultados y su

mayor preocupación es que el trabajo sea bien hecho y que las personas sean competitivas y por último, la mayoría de los encuestados (63.3%) se mostró en desacuerdo que la organización de la Facultad de Ingeniería sea muy estructurada y controlada.

TABLA N°9

Opinión sobre la dimensión Unión de la Organización de la Cultura Organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

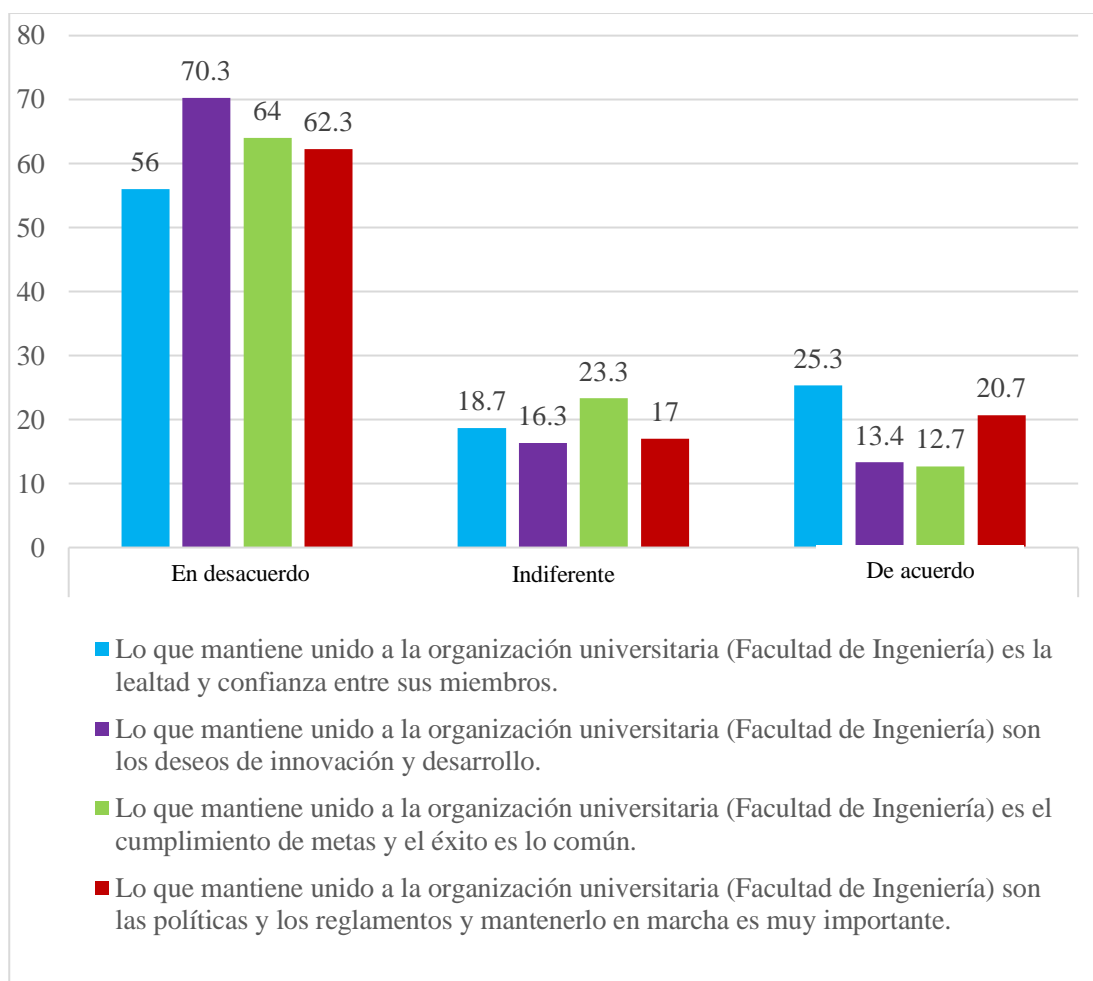
UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) es la lealtad y confianza entre sus miembros.	En desacuerdo	168	56
	Indiferente	56	18.7
	De acuerdo	76	25.3
Total		300	100
Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) son los deseos de innovación y desarrollo.	En desacuerdo	211	70.3
	Indiferente	49	16.3
	De acuerdo	40	13.4
Total		300	100
Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) es el cumplimiento de metas y el éxito es lo común.	En desacuerdo	192	64
	Indiferente	70	23.3
	De acuerdo	38	12.7
Total		300	100
Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) son las políticas y los reglamentos y mantenerlo en marcha es muy importante.	En desacuerdo	187	62.3
	Indiferente	51	17
	De acuerdo	62	20.7
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°3

Opinión sobre la dimensión Unión de la Organización de la Cultura Organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA



Fuente: Tabla N°9

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°9 y Gráfico N°3, la mayoría de los encuestados (56%) consideran que están en desacuerdo que lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) es la lealtad y la confianza entre sus miembros; por otro lado, la mayoría de los encuestados (70.3%) consideran que están en desacuerdo que lo que mantiene unido a la organización universitaria son los deseos de innovación y desarrollo; luego, la mayoría de los encuestados (64%) consideran que están en desacuerdo que lo que mantiene unido a la organización universitaria es el cumplimiento de metas y el éxito es lo común; por último la mayoría de los encuestados (62.3%) se mostraron en desacuerdo en

que lo que mantiene unido a la organización universitaria son las políticas, los reglamentos y dándole importancia a mantenerlo en marcha.

TABLA N°10

Opinión sobre la dimensión Líderes de la Organización de la Cultura Organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

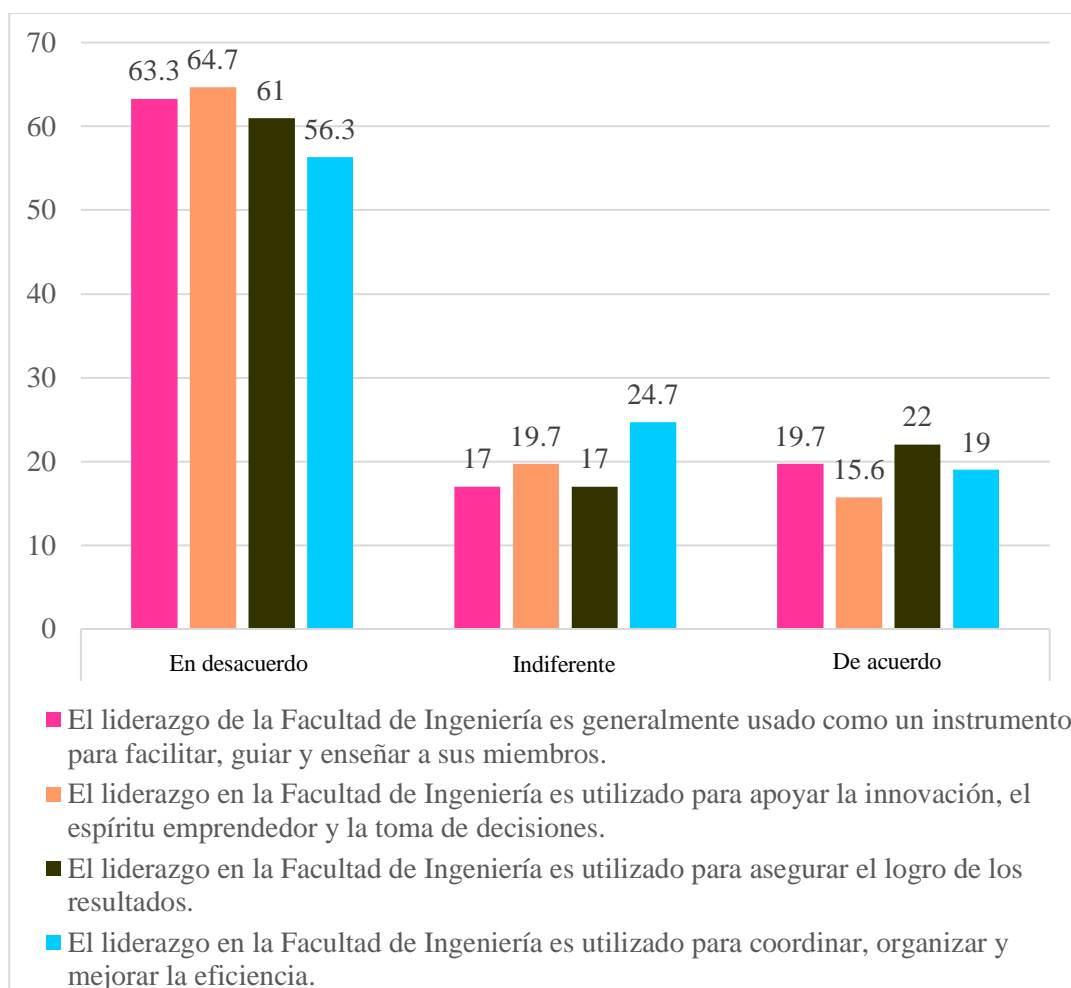
LÍDERES DE LA ORGANIZACIÓN		Frecuencia	Porcentaje
El liderazgo de la Facultad de Ingeniería es generalmente usado como un instrumento para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	En desacuerdo	190	63.3
	Indiferente	51	17
	De acuerdo	59	19.7
Total		300	100
El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones.	En desacuerdo	194	64.7
	Indiferente	59	19.7
	De acuerdo	47	15.6
Total		300	100
El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para asegurar el logro de los resultados.	En desacuerdo	183	61
	Indiferente	51	17
	De acuerdo	66	22
Total		300	100
El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para coordinar, organizar y mejorar la eficiencia.	En desacuerdo	169	56.3
	Indiferente	74	24.7
	De acuerdo	57	19
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°4

Opinión sobre la dimensión Líderes de la Organización de la Cultura Organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°10

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°10 y Gráfico N°4, la mayoría de los encuestados (63.3%) consideran que están en desacuerdo que el liderazgo de la Facultad de Ingeniería es generalmente usado como un instrumento para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros; por otro lado, la mayoría de los encuestados (64.7%) consideran que están en desacuerdo que el liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones, así como también, la mayoría de los encuestados (61%) consideran que están en desacuerdo que el liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para asegurar el logro de los resultados y finalmente la mayoría de los

encuestados (56.3%) consideran que están en desacuerdo que el liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para coordinar, organizar y mejorar la eficiencia.

TABLA N°11

Opinión sobre la dimensión Énfasis Estratégicos de la Cultura Organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

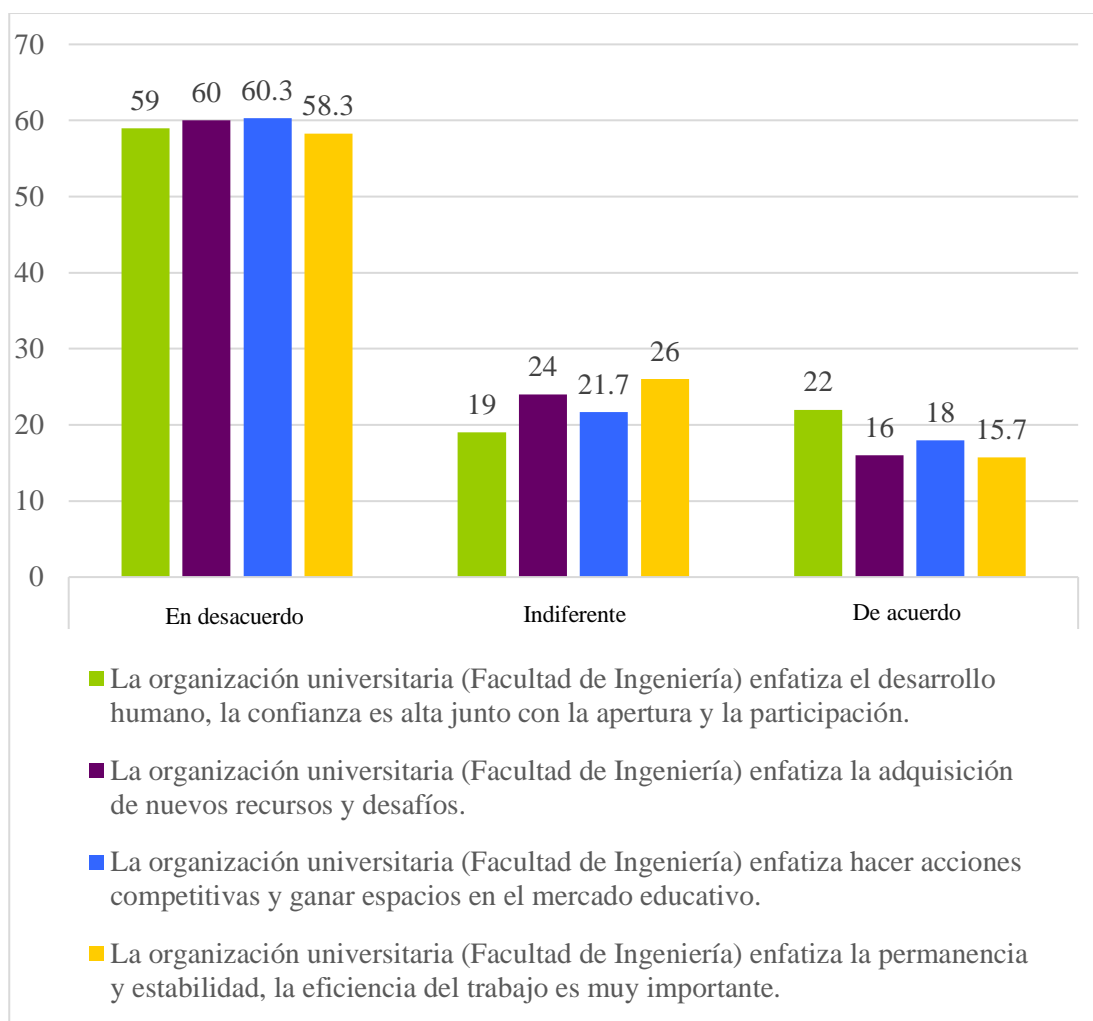
ÉNFASIS ESTRATÉGICO		Frecuencia	Porcentaje
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza el desarrollo humano, la confianza es alta junto con la apertura y la participación.	En desacuerdo	177	59
	Indiferente	57	19
	De acuerdo	66	22
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos.	En desacuerdo	180	60
	Indiferente	72	24
	De acuerdo	48	16
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza hacer acciones competitivas y ganar espacios en el mercado educativo.	En desacuerdo	181	60.3
	Indiferente	65	21.7
	De acuerdo	54	18
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza la permanencia y estabilidad, la eficiencia del trabajo es muy importante.	En desacuerdo	175	58.3
	Indiferente	78	26
	De acuerdo	47	15.7
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°5

Opinión sobre énfasis estratégico de la cultura organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°11

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°11 y Gráfico N°5, la mayoría de los encuestados (63.3%) consideran que están en desacuerdo que la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza el desarrollo humano, la confianza y siendo alta junto con la apertura y la participación, por otra parte, la mayoría de los encuestados (60%) consideran que están en desacuerdo que la organización universitaria enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos, por otro lado, la mayoría de los encuestados (60.3%) consideran que están en desacuerdo que la organización universitaria enfatiza hacer acciones competitivas y ganar espacios

en el mercado educativo, finalmente se pudo notar que la mayoría de los encuestados (58.3%) consideran que están en desacuerdo que la organización universitaria enfatiza en la permanencia y estabilidad, donde la eficiencia del trabajo es muy importante.

TABLA N°12

Opinión sobre la dimensión criterios de éxito de la cultura organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

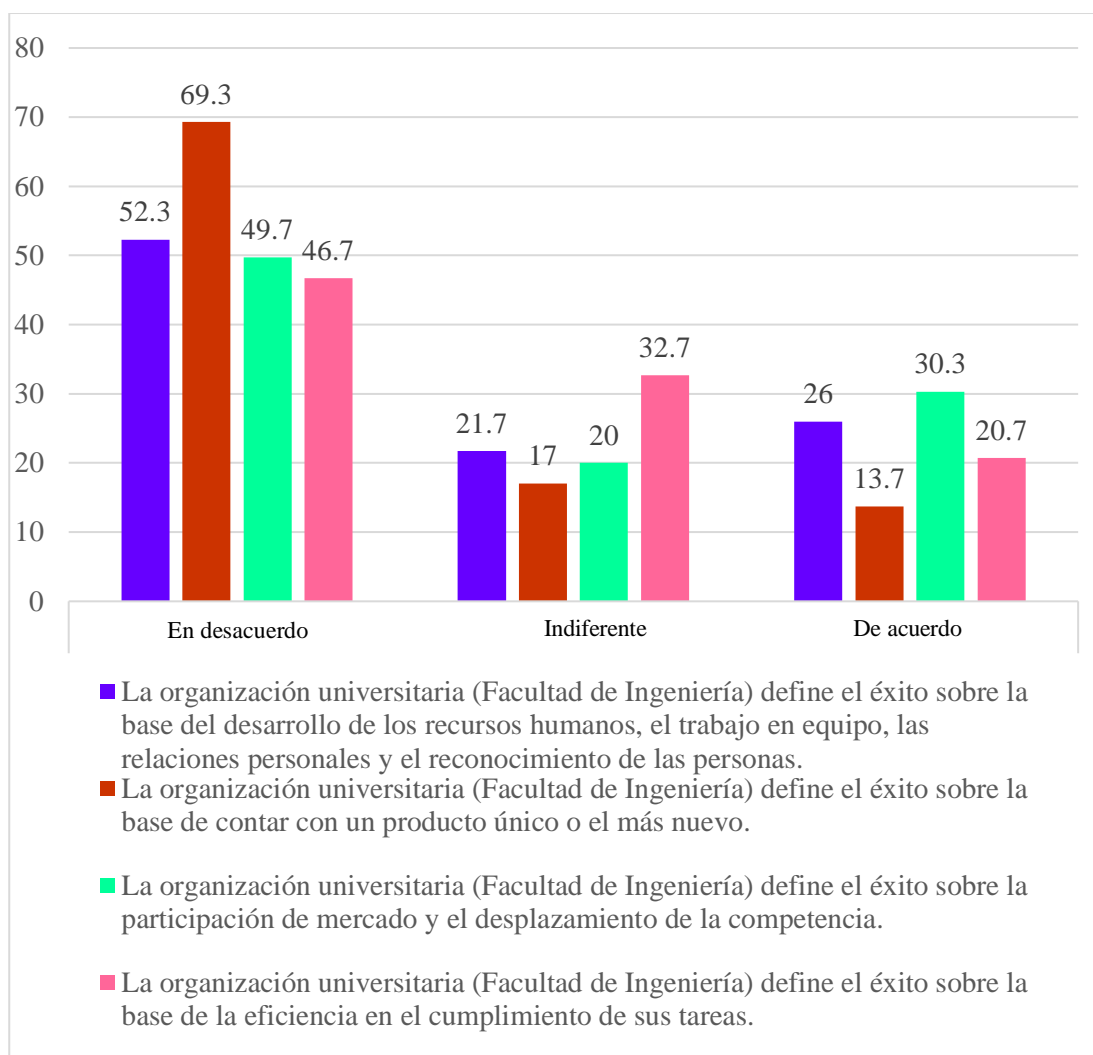
CRITERIO DE ÉXITO		Frecuencia	Porcentaje
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	En desacuerdo	157	52.3
	Indiferente	65	21.7
	De acuerdo	78	26
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo.	En desacuerdo	208	69.3
	Indiferente	51	17
	De acuerdo	41	13.7
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia.	En desacuerdo	149	49.7
	Indiferente	60	20
	De acuerdo	91	30.3
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	En desacuerdo	140	46.7
	Indiferente	98	32.7
	De acuerdo	62	20.6
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°6

Opinión sobre la dimensión criterios de éxito de la cultura organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°12

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°12 y Gráfico N°6, la mayoría de los encuestados (52.3%) consideran que están en desacuerdo en que la organización universitaria define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas, por otra parte, la mayoría de los encuestados (69.3%) consideran que están en desacuerdo en que la organización universitaria define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo, así también, la mayoría de los

encuestados (49.7%) consideran que están en desacuerdo en que la organización universitaria define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia y por último, la mayoría de los encuestados (46.7%) consideran que están en desacuerdo en que la organización universitaria define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.

TABLA N°13

Opinión sobre la dimensión estilo gerencial de la cultura organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

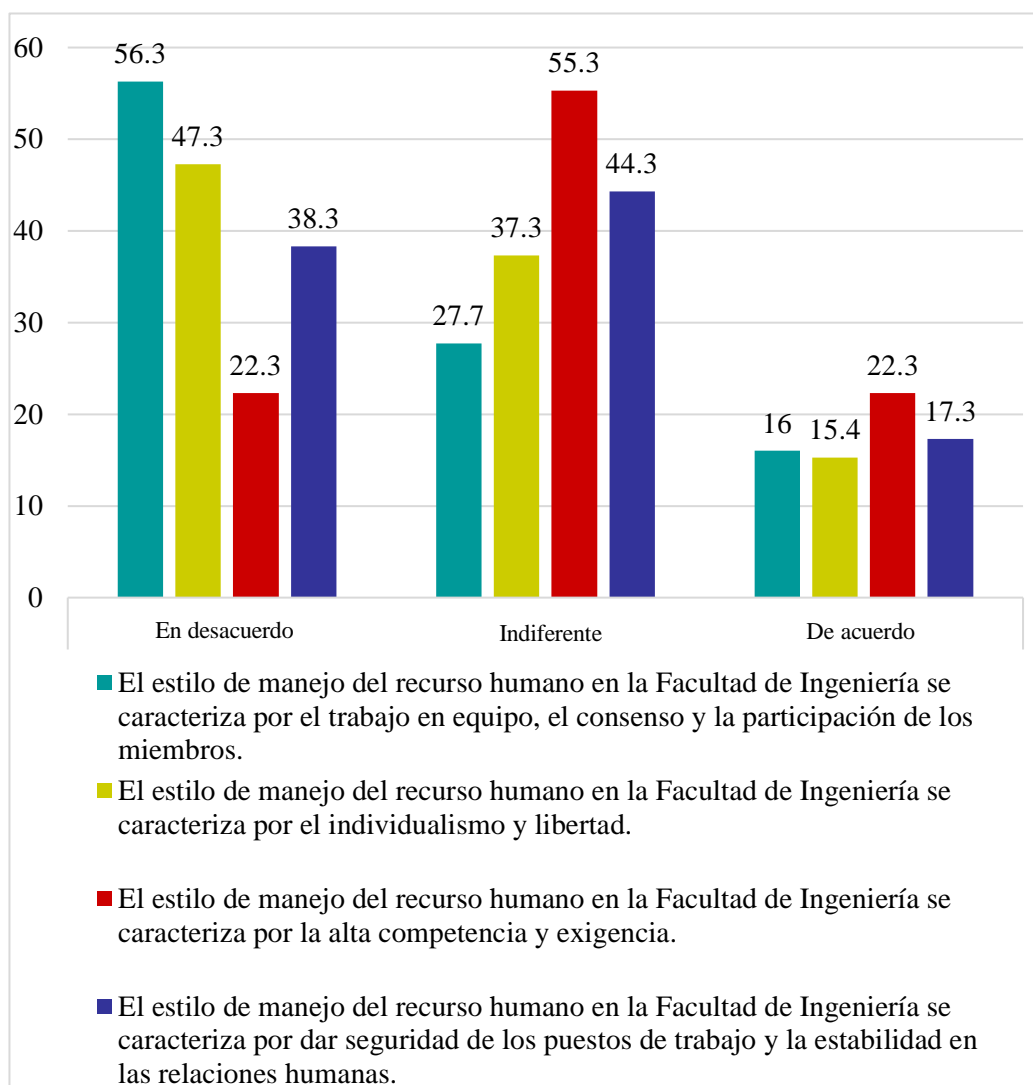
ESTILO GERENCIAL		Frecuencia	Porcentaje
El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación de los miembros.	En desacuerdo	169	56.3
	Indiferente	83	27.7
	De acuerdo	48	16
Total		300	100
El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por el individualismo y libertad.	En desacuerdo	142	47.3
	Indiferente	112	37.3
	De acuerdo	46	15.4
Total		300	100
El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por la alta competencia y exigencia.	En desacuerdo	67	22.3
	Indiferente	166	55.4
	De acuerdo	67	22.3
Total		300	100
El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	En desacuerdo	115	38.3
	Indiferente	133	44.3
	De acuerdo	52	17.4
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°7

Opinión sobre la dimensión estilo gerencial de la cultura organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°13

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°13 y Gráfico N°7, la mayoría de los encuestados (56.3%) consideran que están en desacuerdo en que el estilo del manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación de los miembros, por otro lado, la mayoría de los encuestados (47.3%) consideran que están en desacuerdo en que el estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por el individualismo y la libertad, así también, la mayoría de los encuestados

(55.3%) se mostraron indiferentes en que el estilo del manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por la alta competencia y exigencia, finalmente, , la mayoría de los encuestados (44.3%) se mostraron indiferentes en que el estilo del manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.

TABLA N°14

Opinión sobre la dimensión lealtad de la cultura organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

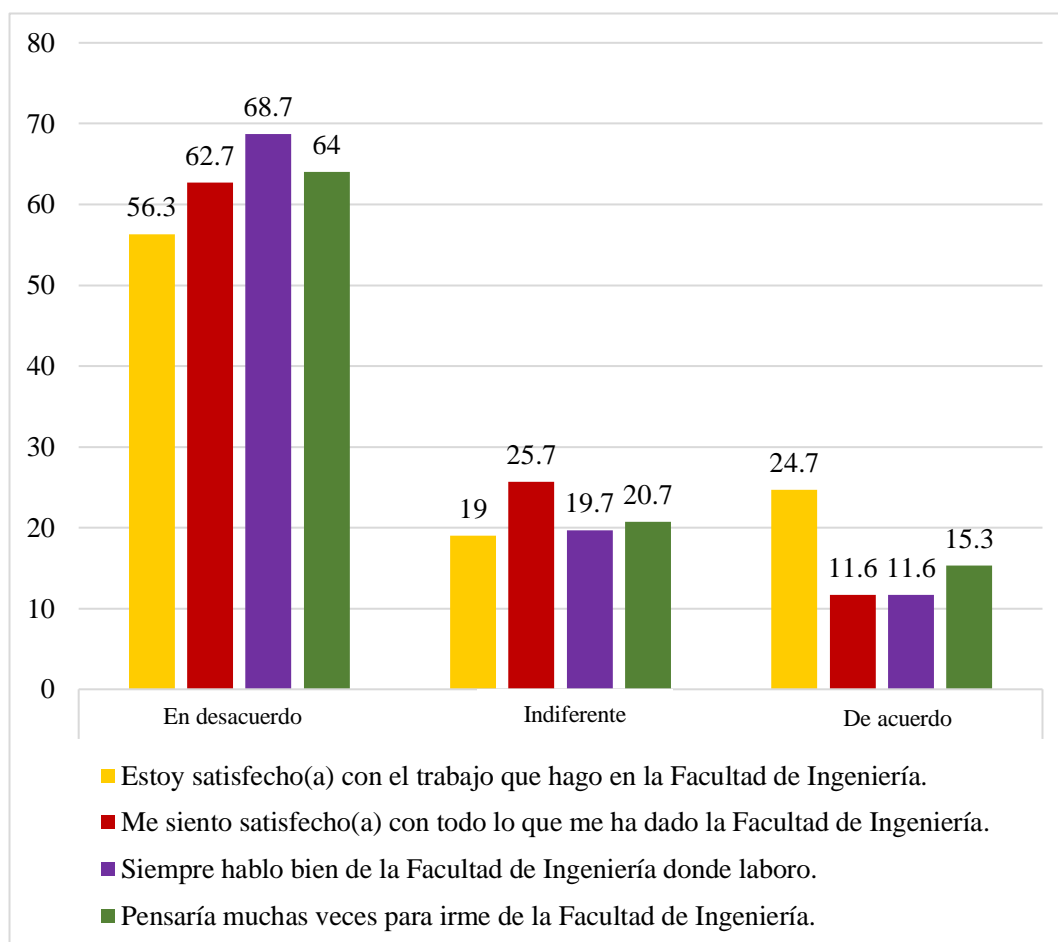
LEALTAD		Frecuencia	Porcentaje
Estoy satisfecho(a) con el trabajo que hago en la Facultad de Ingeniería.	En desacuerdo	169	56.3
	Indiferente	57	19
	De acuerdo	74	24.7
Total		300	100
Me siento satisfecho(a) con todo lo que me ha dado la Facultad de Ingeniería.	En desacuerdo	188	62.7
	Indiferente	77	25.7
	De acuerdo	35	11.6
Total		300	100
Siempre hablo bien de la Facultad de Ingeniería donde laboro.	En desacuerdo	206	68.7
	Indiferente	59	19.7
	De acuerdo	35	11.6
Total		300	100
Pensaría muchas veces para irme de la Facultad de Ingeniería.	En desacuerdo	192	64
	Indiferente	62	20.7
	De acuerdo	46	15.3
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°8

Opinión sobre la dimensión lealtad de la cultura organizacional antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°14

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°14 y Gráfico N°8, la mayoría de los encuestados (56.3%) consideran que están en desacuerdo en que se encuentran satisfechos con el trabajo que realiza en la Facultad de Ingeniería, por otro lado, la mayoría de los encuestados (62.7%) consideran que están en desacuerdo en que se sienta satisfecho con todo lo que ha dado en la Facultad de Ingeniería, así también, la mayoría de los encuestados (68.7%) consideran que están en desacuerdo en que siempre hable bien de la facultad de Ingeniería, que es el lugar donde labora o estudia, por último, la mayoría de los encuestados (64%) consideran que están en desacuerdo qué pensaría muchas veces para retirarse de la Facultad de Ingeniería.

DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL LUEGO DE LA APLICACIÓN DEL PROYECTO DE INTERNALIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Después de haber realizado el diagnóstico de la cultura organizacional se procedió a implementar la propuesta de internalización de la cultura organizacional en las Escuelas Profesionales de Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas y Computación, Arquitectura e Ingeniería del Medio Ambiente y Desarrollo de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, el cual posee las siguientes dimensiones: Rasgos carismáticos, estilo de relaciones, rasgos estructurales, estilo de trabajo; los cuales a su vez poseen características e indicadores de la cultura organizacional diagnosticada y son representativos en los puntos “débiles” encontradas en el diagnóstico preliminar realizado por la autora de la presente investigación, así mismo, poseen relación puesto que en la operacionalización de las variables fueron definidas específicamente junto con los indicadores respectivos.

RESULTADOS POR DIMENSIONES LUEGO DE LA APLICACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERNALIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA – UPLA.

TABLA N°15

Opinión sobre Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

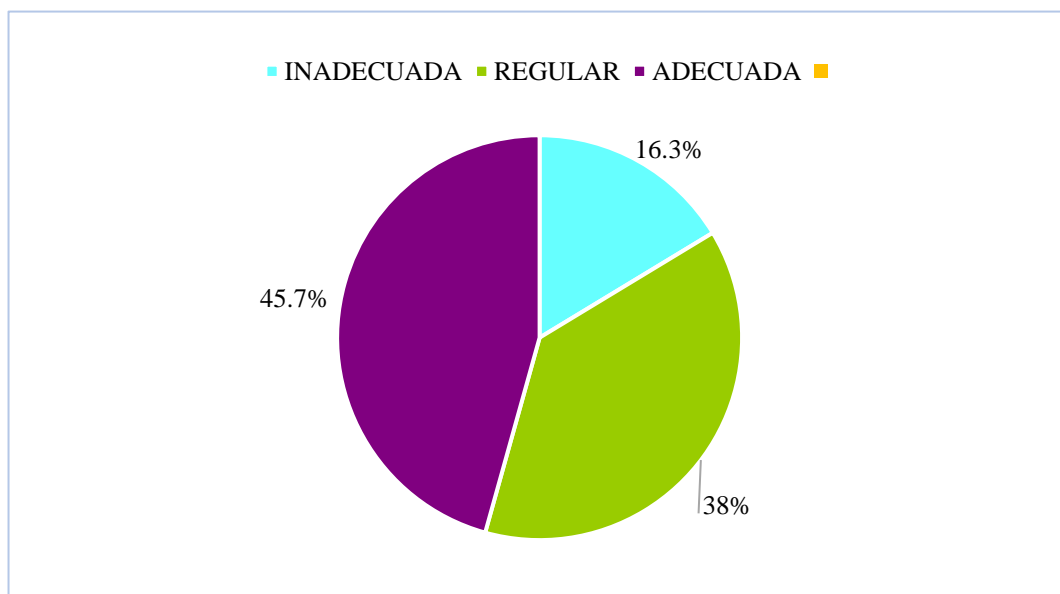
Cultura Organizacional Después de Aplicado la Propuesta De Internalización	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada (En Desacuerdo)	49	16,3
Regular (Indiferente)	114	38,0
Adecuada (De Acuerdo)	137	45,7
Total	300	100,0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°9

Opinión sobre Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°15

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°15 y Gráfico N°9, la opinión de los encuestados en la segunda evaluación sobre la cultura organizacional, luego de la aplicación de la propuesta de internalización muestra lo siguiente: el 45.7% de los encuestados opina que la cultura organizacional es adecuada, mientras que el 38% opina que es regular y el 16.3% de los encuestados opinan que la cultura organizacional es inadecuada. Como se puede observar hay un cambio notorio respecto a la opinión de la cultura organizacional, ya que en la primera evaluación las opiniones en su mayoría eran negativas; así mismo se puede deducir que la propuesta de internalización favorece a la cultura organizacional universitaria.

RESULTADOS OBTENIDOS POR DIMENSIONES

Para aseverar dichos resultados generales se tienen los resultados específicos por dimensión sobre la cultura organizacional después de la aplicación de la propuesta de Internalización; los resultados son como sigue:

TABLA N°16

Opinión sobre la dimensión Características Dominantes de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

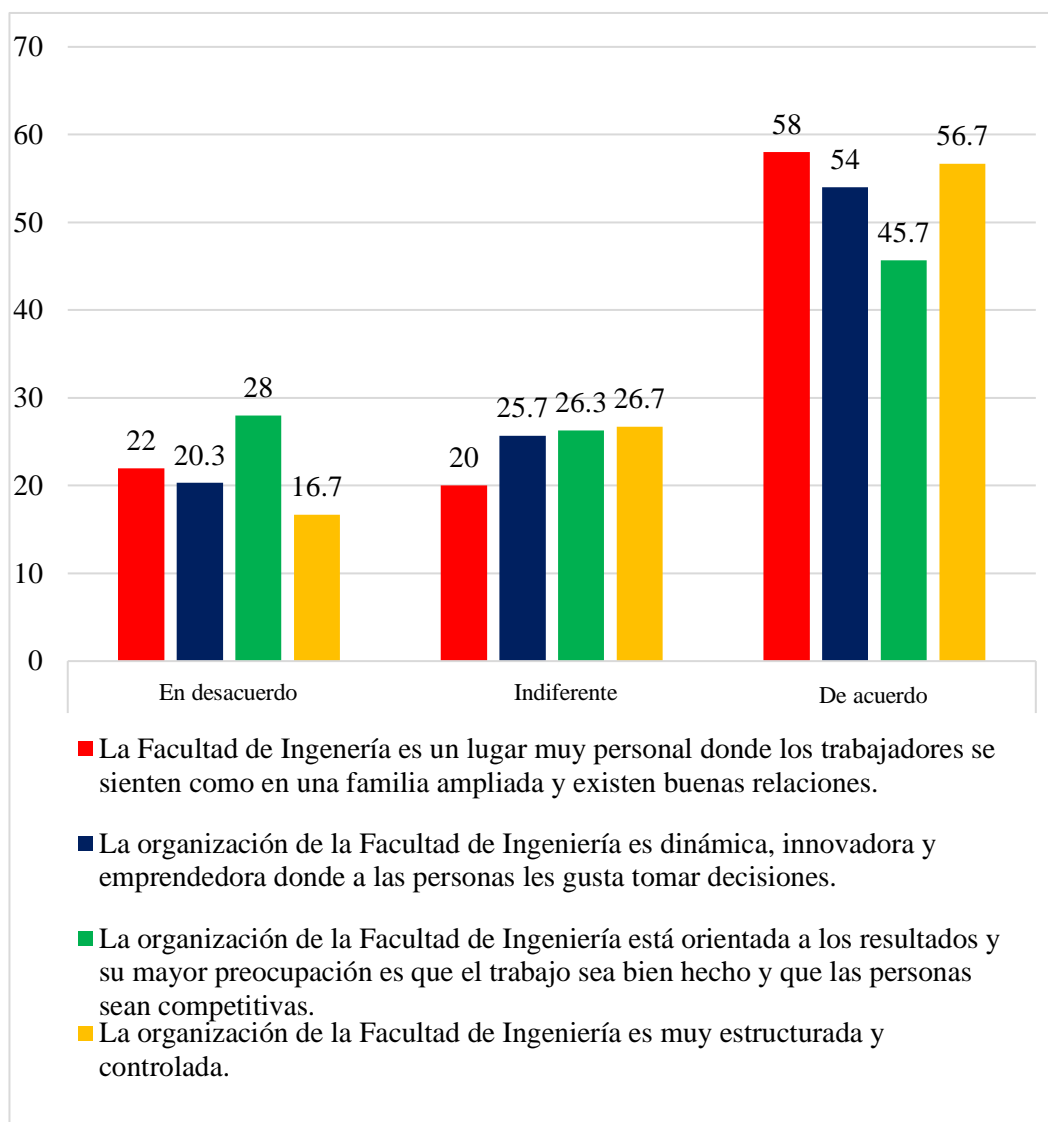
CARACTERÍSTICAS DOMINANTES		Frecuencia	Porcentaje
La Facultad de Ingeniería es un lugar muy personal donde los trabajadores se sienten como en una familia ampliada y existen buenas relaciones.	En desacuerdo	66	22
	Indiferente	60	20
	De acuerdo	174	58
Total		300	100
La organización de la Facultad de Ingeniería es dinámica, innovadora y emprendedora donde a las personas les gusta tomar decisiones.	En desacuerdo	61	20.3
	Indiferente	77	25.7
	De acuerdo	162	54
Total		300	100
La organización de la Facultad de Ingeniería está orientada a los resultados y su mayor preocupación es que el trabajo sea bien hecho y que las personas sean competitivas.	En desacuerdo	84	28
	Indiferente	79	26.3
	De acuerdo	137	45.7
Total		300	100
La organización de la Facultad de Ingeniería es muy estructurada y controlada.	En desacuerdo	50	16.6
	Indiferente	80	26.7
	De acuerdo	170	56.7
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°10

Opinión sobre la dimensión Características Dominantes de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°16

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°16 y Gráfico N°10, la mayoría de los encuestados (58%) se mostraron de acuerdo en que la Facultad de Ingeniería es un lugar muy personal, donde los trabajadores se sienten como en una familia amplia y existen buenas relaciones, por otro lado, la mayoría de los encuestados (54%) se mostraron de acuerdo en que la organización de la Facultad de Ingeniería es dinámica, innovadora y emprendedora, donde las personas les gusta tomar

decisiones, así también, la mayoría de los encuestados (45.7%) están de acuerdo en que la organización de la Facultad de Ingeniería está orientada a los resultados y su mayor preocupación es que el trabajo sea bien hecho y que las personas sean competitivas, por último, la mayoría de los encuestados (56.7%) estuvieron de acuerdo en que la organización de la Facultad de Ingeniería es muy estructurada y controlada.

TABLA N°17

Opinión sobre la dimensión Unión de la Organización de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

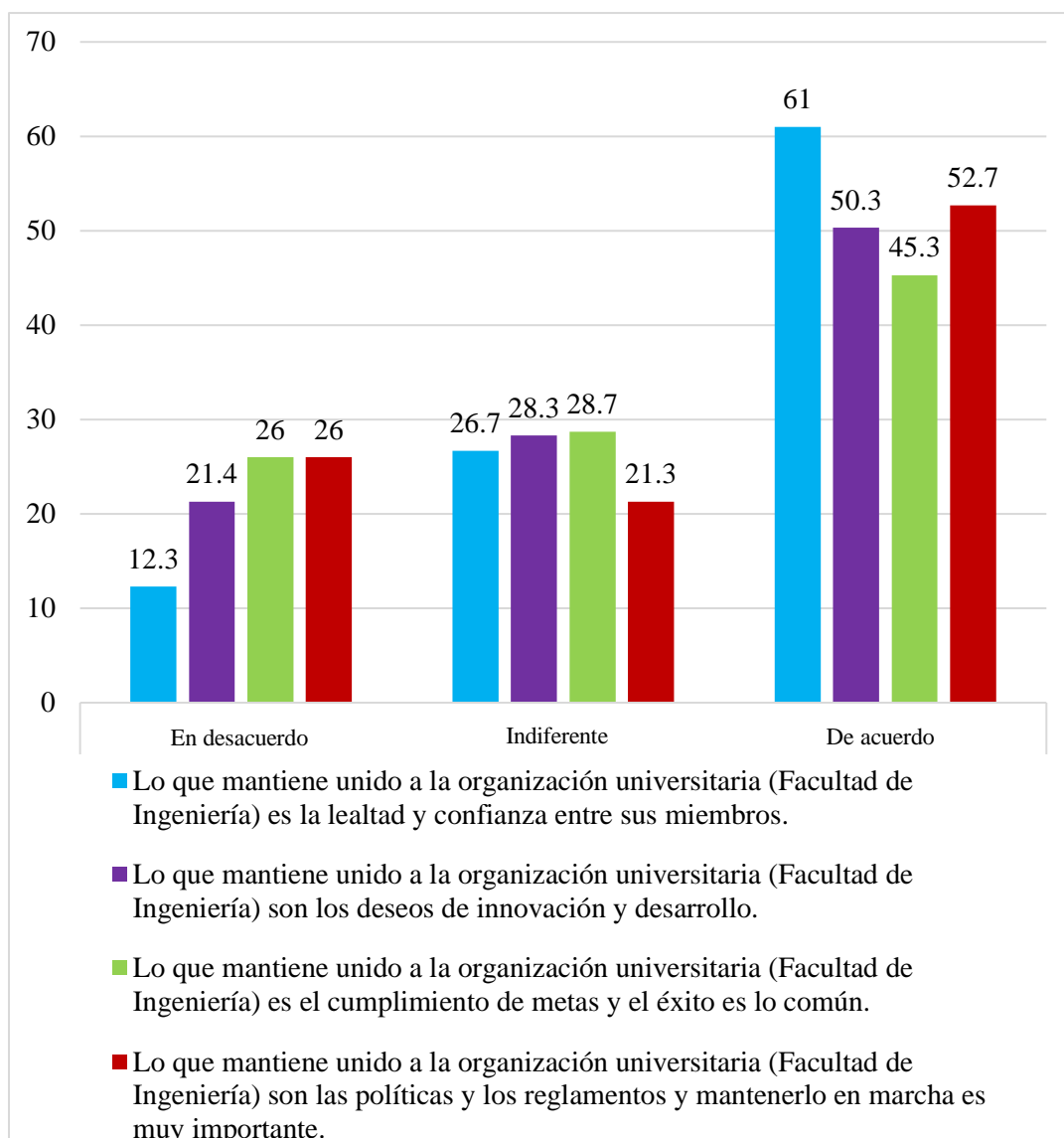
UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) es la lealtad y confianza entre sus miembros.	En desacuerdo	37	12.3
	Indiferente	80	26.7
	De acuerdo	183	61
Total		300	100
Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) son los deseos de innovación y desarrollo.	En desacuerdo	64	21.4
	Indiferente	85	28.3
	De acuerdo	151	50.3
Total		300	100
Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) es el cumplimiento de metas y el éxito es lo común.	En desacuerdo	78	26
	Indiferente	86	28.7
	De acuerdo	136	45.3
Total		300	100
Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) son las políticas y los reglamentos y mantenerlo en marcha es muy importante.	En desacuerdo	78	26
	Indiferente	64	21.3
	De acuerdo	158	52.7
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°11

Opinión sobre la dimensión Unión de la Organización de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°17

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°17 y Gráfico N°11, el 61% de los encuestados indicaron que se encuentran de acuerdo en que lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) es la lealtad y la confianza entre sus miembros, así también el 50.3% de los encuestados consideran estar de acuerdo en que lo que mantienen unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) son los deseos de innovación y desarrollo; el 45.3% de los

encuestados indicaron estar de acuerdo en que lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) es el cumplimiento de las metas y el logro del éxito. Finalmente, el 52.7% de los encuestados indicó estar de acuerdo que lo que mantiene unido a la organización universitaria son las políticas y los reglamentos y que mantenerlos en marcha es muy importante.

TABLA N°18

Opinión sobre la dimensión Líderes de la Organización de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

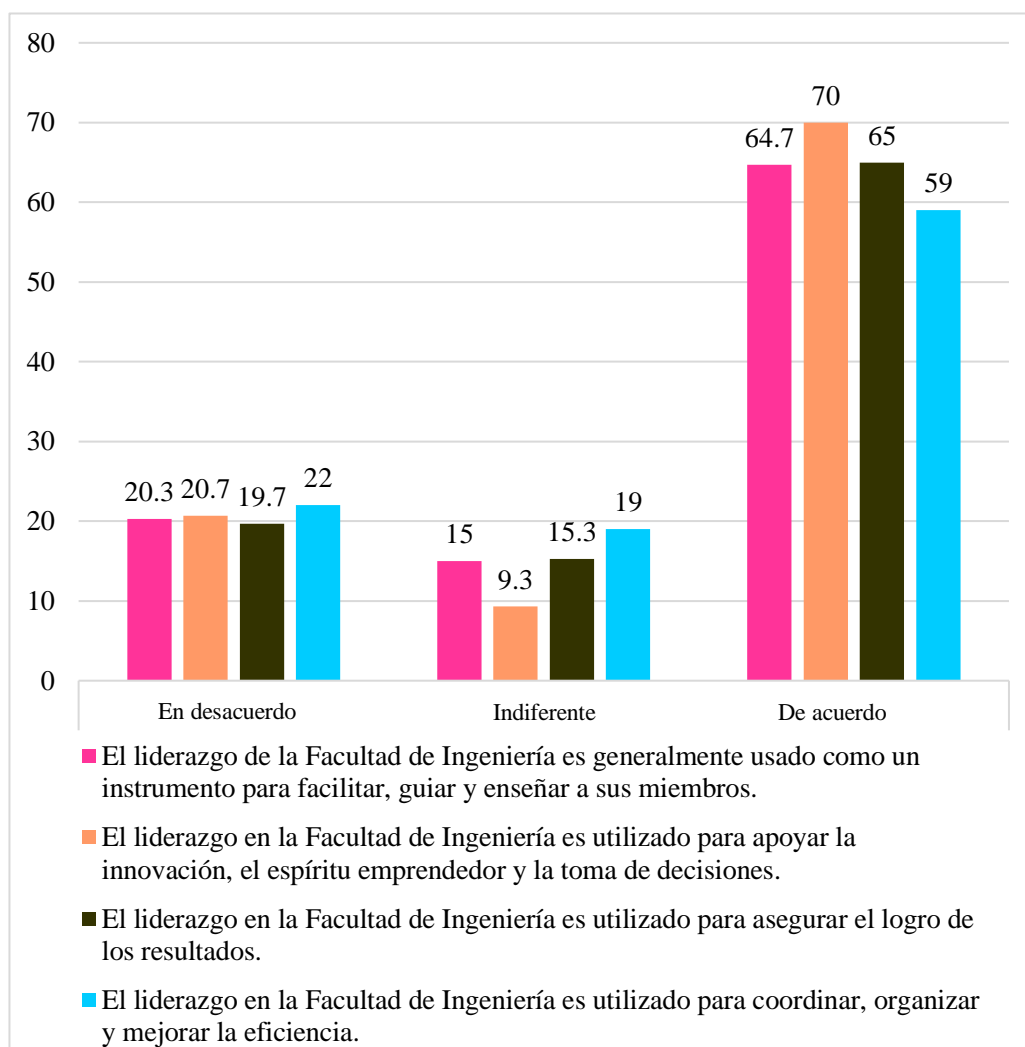
LÍDERES DE LA ORGANIZACIÓN		Frecuencia	Porcentaje
El liderazgo de la Facultad de Ingeniería es generalmente usado como un instrumento para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	En desacuerdo	61	20.3
	Indiferente	45	15
	De acuerdo	194	64.7
Total		300	100
El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones.	En desacuerdo	62	20.7
	Indiferente	28	9.3
	De acuerdo	210	70
Total		300	100
El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para asegurar el logro de los resultados.	En desacuerdo	59	19.7
	Indiferente	46	15.3
	De acuerdo	195	65
Total		300	100
El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para coordinar, organizar y mejorar la eficiencia.	En desacuerdo	66	22
	Indiferente	57	19
	De acuerdo	177	59
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°12

Opinión sobre la dimensión Líderes de la Organización de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°17

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°18 y Gráfico N°12, el 64.7% de los encuestados indicaron estar de acuerdo que el liderazgo de la Facultad de Ingeniería es generalmente usado como un instrumento para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros, mientras que el 70% de los encuestados señalaron estar de acuerdo en que el liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones, por otra parte el 65% de los encuestados señalaron que están de acuerdo que el liderazgo de la Facultad de Ingeniería es utilizado para asegurar el logro de los resultados y por

último, el 59% de los encuestados indicaron estar de acuerdo en que el liderazgo de la Facultad de Ingeniería es utilizado para coordinar, organizar y mejorar la eficiencia.

TABLA N°19

Opinión sobre la dimensión Énfasis Estratégico de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

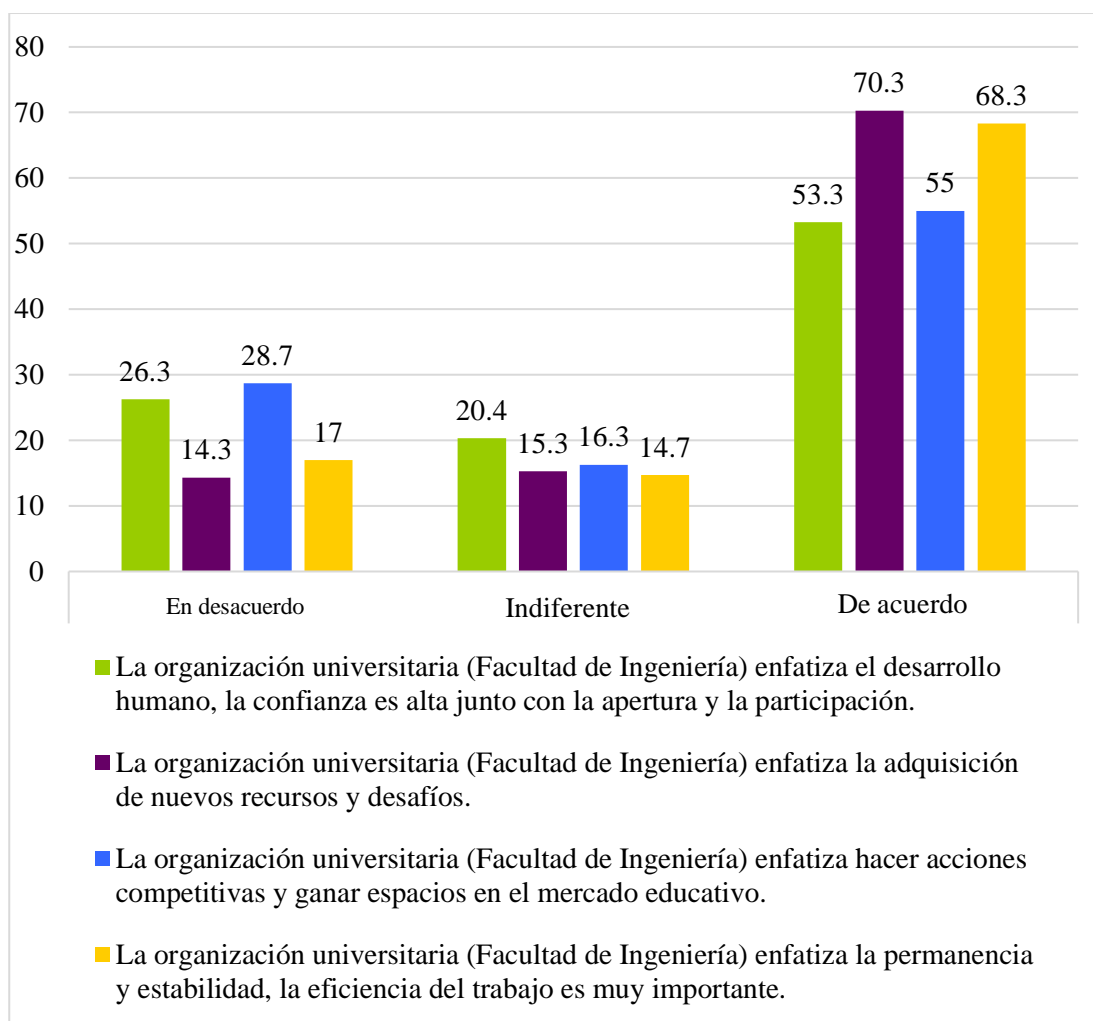
ÉNFASIS ESTRATÉGICO		Frecuencia	Porcentaje
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza el desarrollo humano, la confianza es alta junto con la apertura y la participación.	En desacuerdo	79	26.3
	Indiferente	61	20.4
	De acuerdo	160	53.3
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos.	En desacuerdo	43	14.4
	Indiferente	46	15.3
	De acuerdo	211	70.3
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza hacer acciones competitivas y ganar espacios en el mercado educativo.	En desacuerdo	86	28.7
	Indiferente	49	16.3
	De acuerdo	165	55
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza la permanencia y estabilidad, la eficiencia del trabajo es muy importante.	En desacuerdo	51	17
	Indiferente	44	14.7
	De acuerdo	205	68.3
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°13

Opinión sobre la dimensión Énfasis Estratégico de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°19

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°19 y Gráfico N°13, el 53.3% de los encuestados indica estar de acuerdo que la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza el desarrollo humano, la confianza es alta junto con la apertura y la participación, por otro lado, el 70.3% de los encuestados indica estar de acuerdo en que la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos, así también el 55% de los encuestados se mostraron de acuerdo que la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza en hacer acciones competitivas y ganar espacios en el mercado educativo,

por último, el 68.3% de los encuestados indica que está de acuerdo que la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza la permanencia y estabilidad, la eficiencia del trabajo es de gran importancia.

TABLA N°20

Opinión sobre la dimensión Criterios de Éxito de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

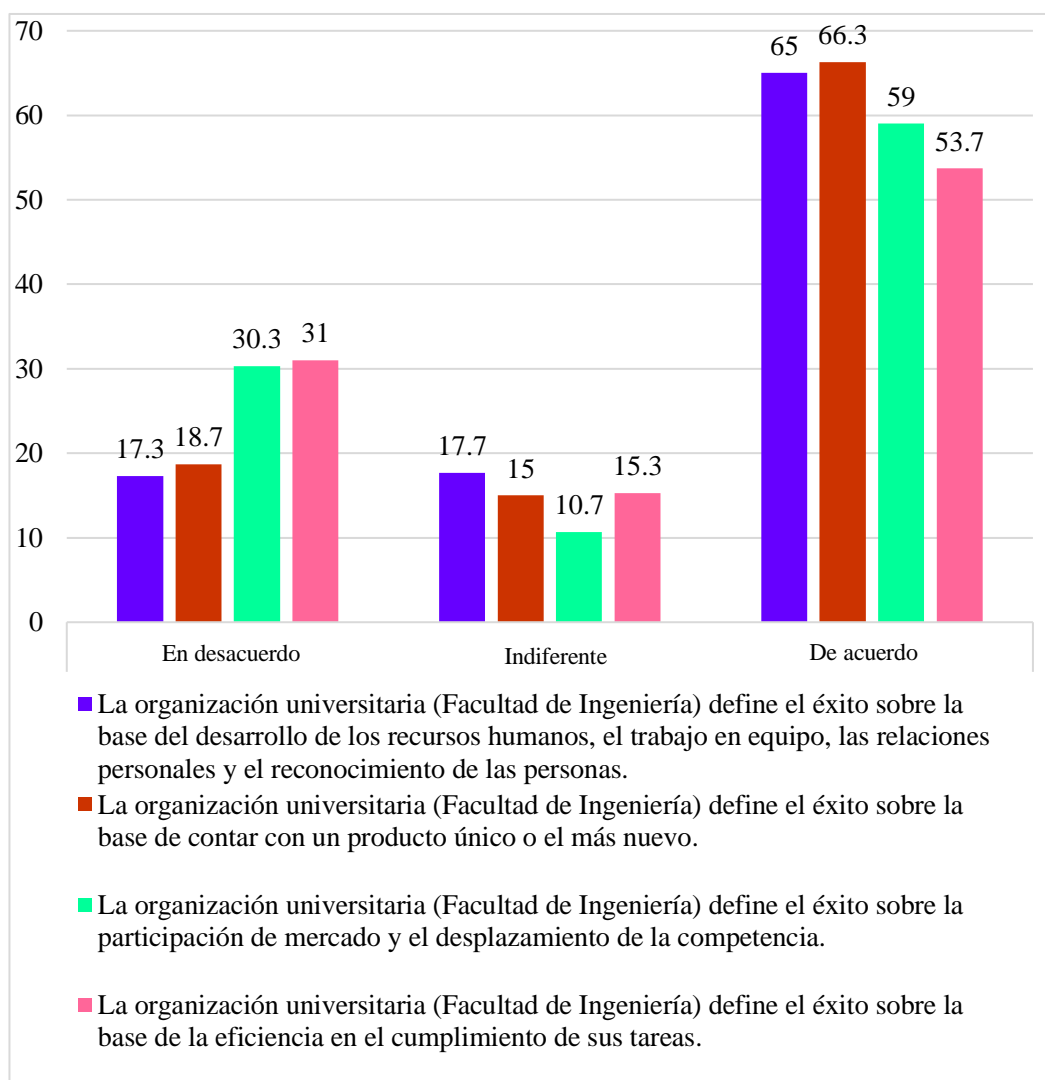
CRITERIO DE ÉXITO		Frecuencia	Porcentaje
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	En desacuerdo	52	17.3
	Indiferente	53	17.7
	De acuerdo	195	65
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo.	En desacuerdo	56	18.7
	Indiferente	45	15
	De acuerdo	199	66.3
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia.	En desacuerdo	91	30.3
	Indiferente	32	10.7
	De acuerdo	177	59
Total		300	100
La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	En desacuerdo	93	31
	Indiferente	46	15.3
	De acuerdo	161	53.7
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°14

Opinión sobre la dimensión Criterios de Éxito de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°20

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°20 y Gráfico N°14, el 65% de los encuestados indicaron estar de acuerdo que la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas, por otro lado, el 66.3% de los encuestados señalaron estar de acuerdo que la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo, así y también, el 59% de los

encuestados indicaron estar de acuerdo que la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia, finalmente, el 53.7% de los encuestados señalaron que la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.

TABLA N°21

Opinión sobre la dimensión Estilo Gerencial de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

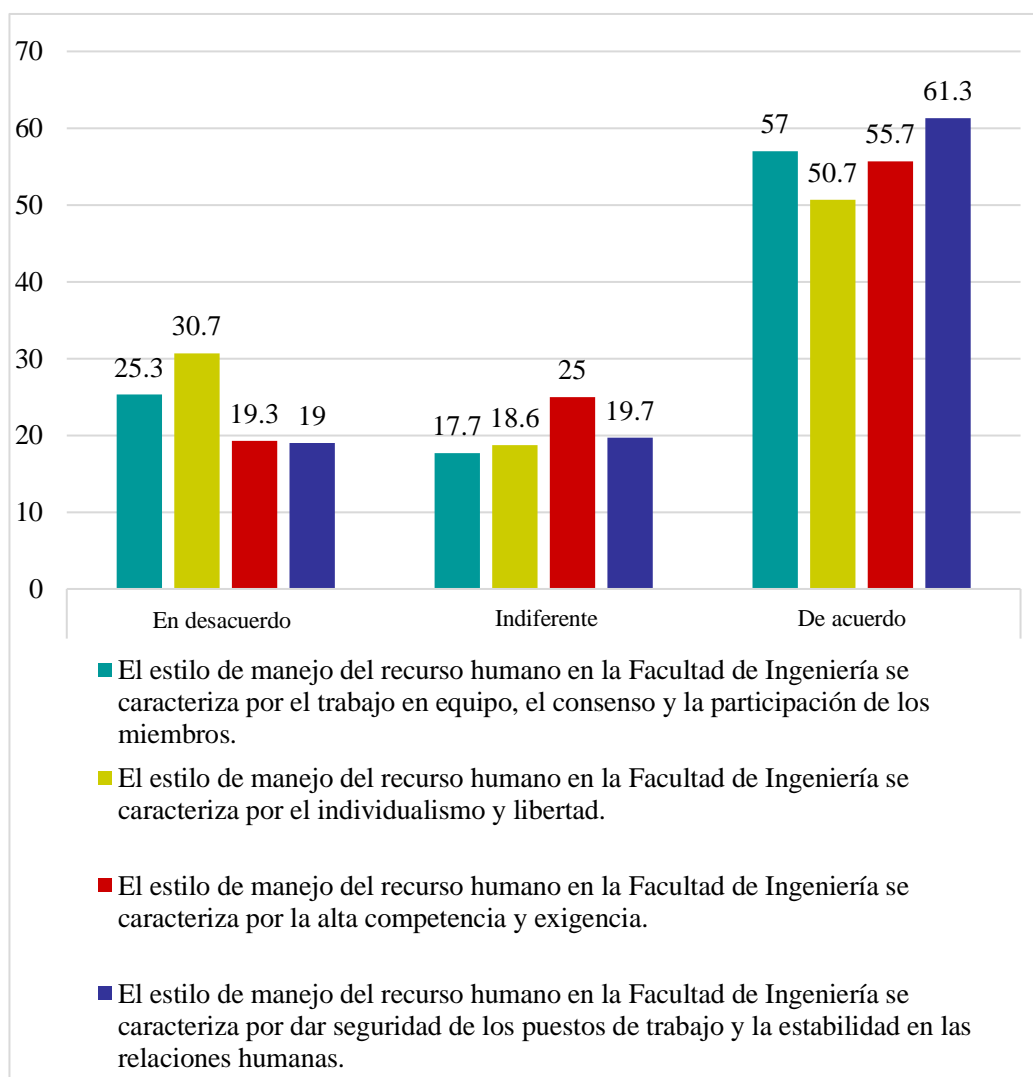
ESTILO GERENCIAL		Frecuencia	Porcentaje
El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación de los miembros.	En desacuerdo	76	25.3
	Indiferente	53	17.7
	De acuerdo	171	57
Total		300	100
El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por el individualismo y libertad.	En desacuerdo	92	30.7
	Indiferente	56	18.6
	De acuerdo	152	50.7
Total		300	100
El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por la alta competencia y exigencia.	En desacuerdo	58	19.3
	Indiferente	75	25
	De acuerdo	167	55.7
Total		300	100
El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	En desacuerdo	57	19
	Indiferente	59	19.7
	De acuerdo	184	61.3
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°15

Opinión sobre la dimensión Estilo Gerencial de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°21

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°21 y Gráfico N°15, el 57% de los encuestados indicaron estar de acuerdo que el estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación de los miembros, por otro lado, el 50.7% de los encuestados se muestran de acuerdo en que el estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por el individualismo y la libertad, así también, el 55.7% de los encuestados indicaron estar de acuerdo que el estilo de manejo del

recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por la alta competencia y exigencia, por último, el 61.3% de los encuestados señalaron estar de acuerdo que el estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.

TABLA N°22

Opinión sobre la dimensión Lealtad de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

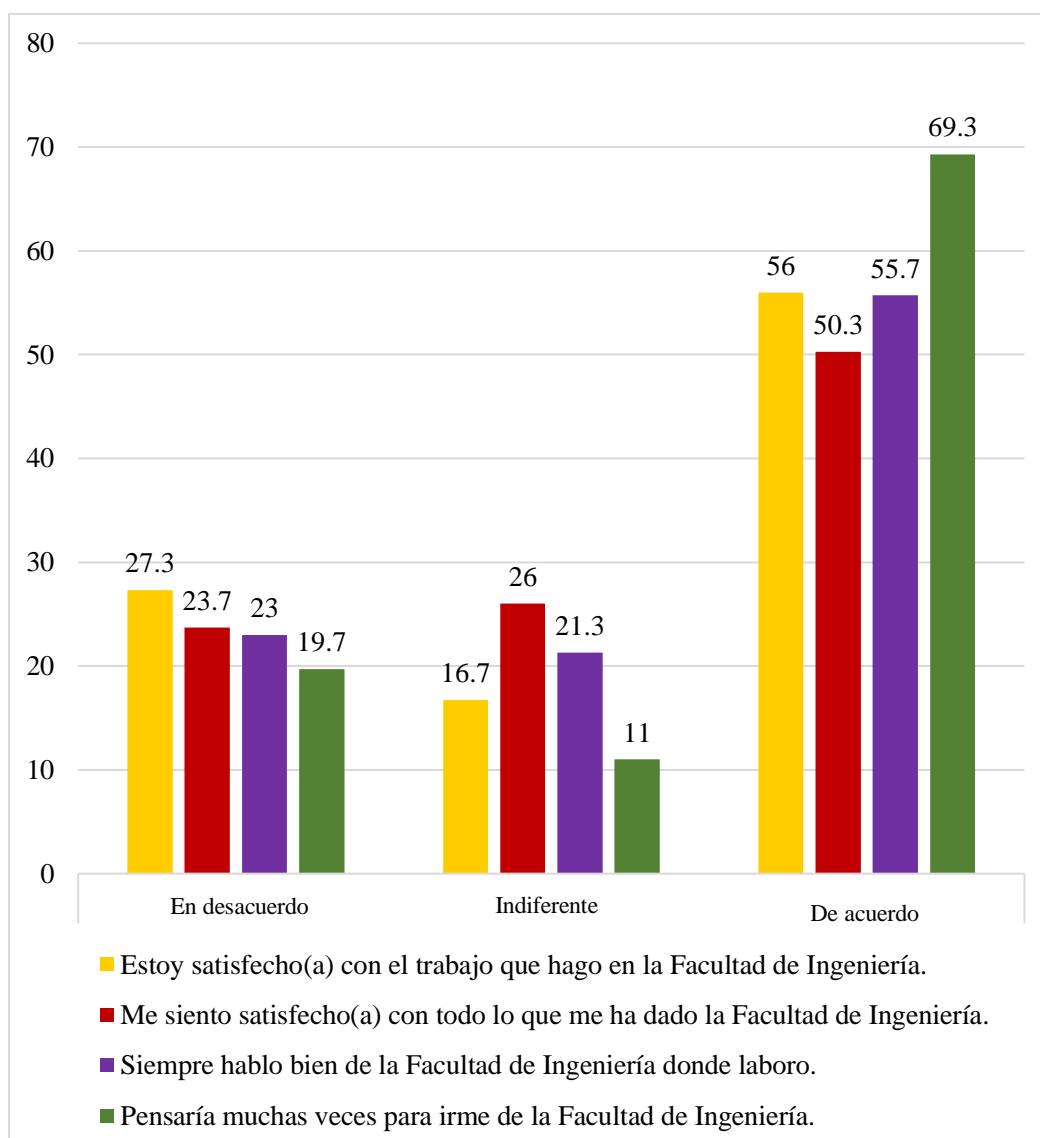
LEALTAD		Frecuencia	Porcentaje
Estoy satisfecho(a) con el trabajo que hago en la Facultad de Ingeniería.	En desacuerdo	82	27.3
	Indiferente	50	16.7
	De acuerdo	168	56
Total		300	100
Me siento satisfecho(a) con todo lo que me ha dado la Facultad de Ingeniería.	En desacuerdo	71	23.7
	Indiferente	78	26
	De acuerdo	151	50.3
Total		300	100
Siempre hablo bien de la Facultad de Ingeniería donde laboro.	En desacuerdo	69	23
	Indiferente	64	21.3
	De acuerdo	167	55.7
Total		300	100
Pensaría muchas veces para irme de la Facultad de Ingeniería.	En desacuerdo	59	19.7
	Indiferente	33	11
	De acuerdo	208	69.3
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°16

Opinión sobre la dimensión Lealtad de la Cultura Organizacional después de la aplicación de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°22

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°22 y Gráfico N°16, el 56% de los encuestados se mostraron de acuerdo en que se encuentran satisfechos con el trabajo que hacen en la Facultad de Ingeniería, por otro lado, el 50.3% de los encuestados indicaron estar de acuerdo que se sienten satisfechos con todo lo que ha dado a la Facultad de Ingeniería donde laboró o estudio, así también, el 55.7% de los encuestados indicaron estar de acuerdo que siempre hablan bien de la

Facultad de Ingeniería y finalmente el 69.3% de los encuestados indicaron que están de acuerdo en que pensarían muchas veces para irse de la Facultad de Ingeniería.

PROPUESTA DE INTERNALIZACIÓN

Luego de ejecutar la propuesta de internalización se aplicó un cuestionario sobre la importancia y relevancia del mismo, el cual tuvo el siguiente resultado general, tal como se muestra a continuación:

TABLA N°23

Opinión de los involucrados sobre la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional en la Facultad de Ingeniería – UPLA.

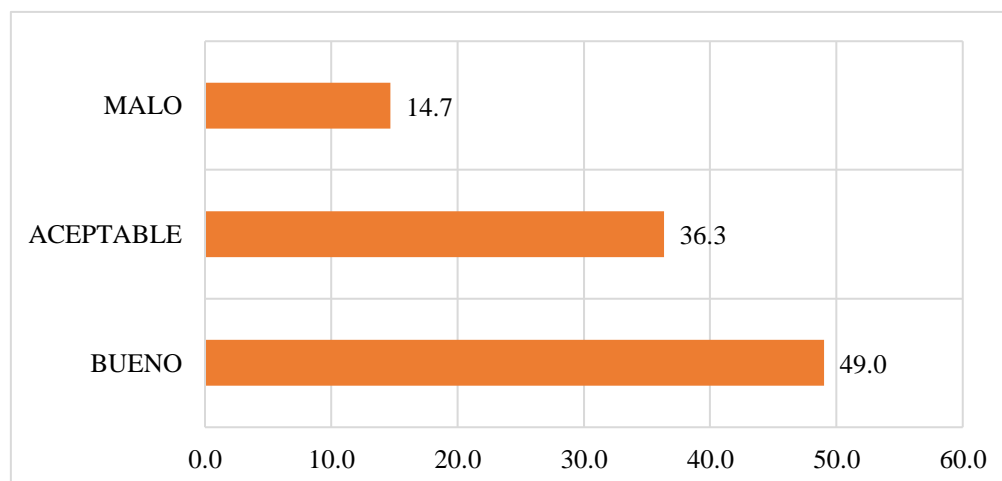
OPINIÓN PROYECTO INTERNALIZACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (De Acuerdo)	147	49,0
Aceptable (Indiferente)	109	36,3
Malo (En Desacuerdo)	44	14,7
Total	300	100,0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°17

Opinión de los involucrados sobre la Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional en la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°23

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°23 y Gráfico N°17, muestra la opinión de los encuestados sobre la propuesta de internalización de la cultura organizacional ejecutada en la Facultad de Ingeniería – UPLA, en el cual se observó que el 49% de los encuestados les parece bueno, mientras que el 36.3% les parece aceptable y solo el 14.7% les parece malo. Entonces se puede deducir que la mayoría de los encuestados les parece bueno la propuesta de internalización de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

A continuación, se muestran los resultados por dimensiones de la propuesta de internalización de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería – UPLA:

TABLA N°24

Opinión sobre la dimensión Rasgos Carismáticos de la propuesta de Internalización de los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

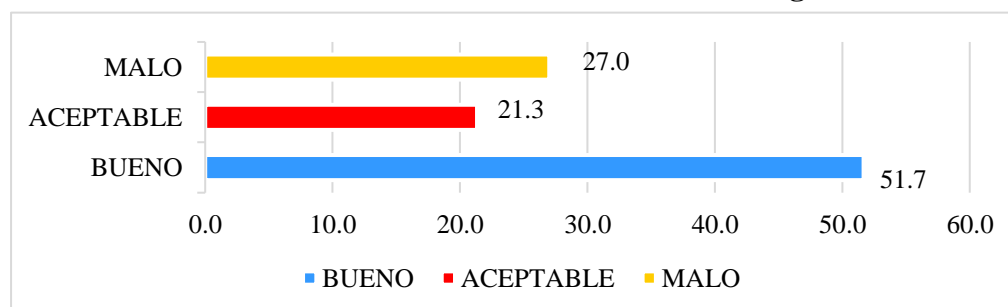
Dimensión Rasgos Carismáticos	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (De Acuerdo)	155	51,7
Aceptable (Indiferente)	64	21,3
Malo (En Desacuerdo)	81	27,0
Total	300	100,0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°18

Opinión sobre la dimensión Rasgos Carismáticos de la propuesta de Internalización de los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA



Fuente: Tabla N°24

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°24 y Gráfico N°18, el 51.7% de los encuestados señalo como buena la dimensión de rasgos carismáticos de la propuesta de internalización de los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA, mientras que el 21.3% de los encuestados lo considera aceptable y el 27% lo considera malo. Entonces se puede deducir que la mayoría de los encuestados considera buena la dimensión de rasgos carismáticos de la propuesta de internalización de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

TABLA N°25

Opinión sobre la dimensión Estilos de Relaciones de la Propuesta de Internalización de los involucrados en la Facultad de Ingeniería – UPLA.

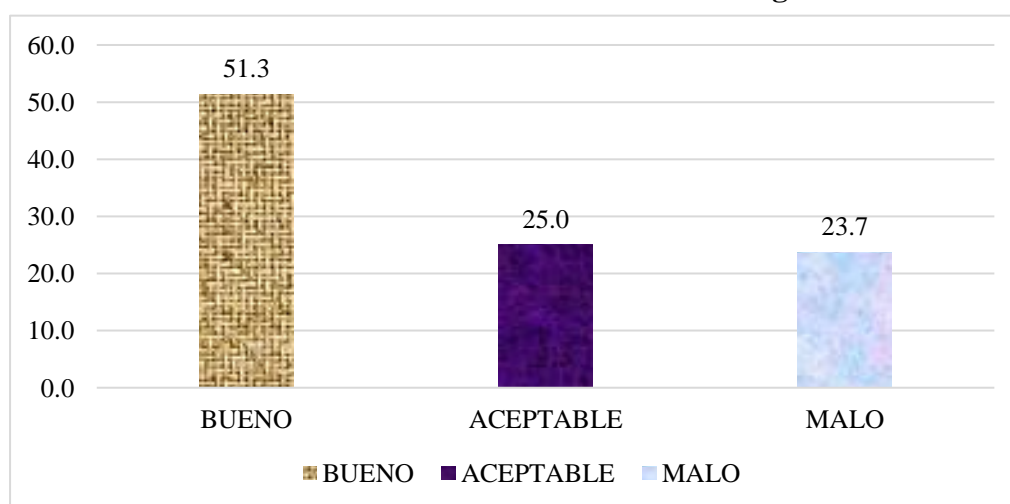
Dimensión Estilo de Relaciones	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (De Acuerdo)	154	51,3
Aceptable (Indiferente)	75	25,0
Malo (En Desacuerdo)	71	23,7
Total	300	100,0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°19

Opinión sobre la dimensión Estilos de Relaciones de la Propuesta de Internalización de los involucrados en la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°25

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°25 y Gráfico N°19, el 51.3% de los encuestados opinan que es buena la dimensión de estilos de relaciones de la propuesta de internalización de los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA, mientras que el 25% de los encuestados lo consideran aceptable y el 23.7% lo considera malo.

TABLA N°26

Opinión sobre la dimensión Rasgos Estructurales de la Propuesta de Internalización de los involucrados en la Facultad de Ingeniería – UPLA.

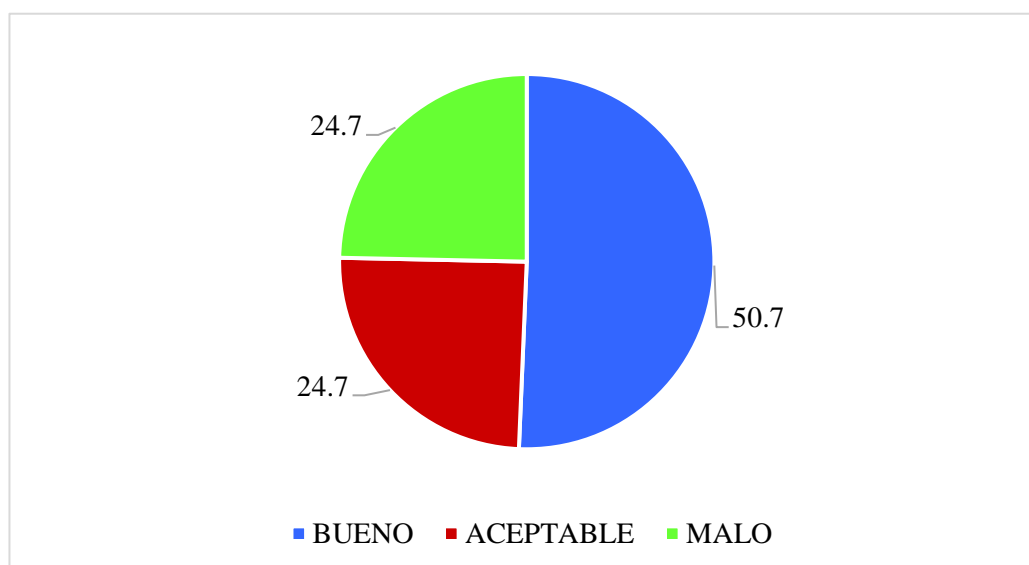
Dimensión Rasgos Estructurales	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (De Acuerdo)	152	50,7
Aceptable (Indiferente)	74	24,7
Malo (En Desacuerdo)	74	24,7
Total	300	100,0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°20

Opinión sobre la dimensión Rasgos Estructurales de la Propuesta de Internalización de los involucrados en la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°26

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°26 y Gráfico N°20, el 50.7% de los encuestados opinaron que la dimensión de rasgos estructurales de la propuesta de internalización de los involucrados en la Facultad de Ingeniería – UPLA es buena, mientras que el 24.7% de los encuestados indicaron que es aceptable y el 24.7% de los encuestados indicaron que es malo. Entonces se puede deducir que la mayoría de los encuestados opinan que la dimensión de rasgos estructurales de la propuesta de internalización en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes es buena.

TABLA N°27

Opinión sobre la dimensión Estilos de Trabajo de la Propuesta de Internalización de los involucrados en la Facultad de Ingeniería – UPLA.

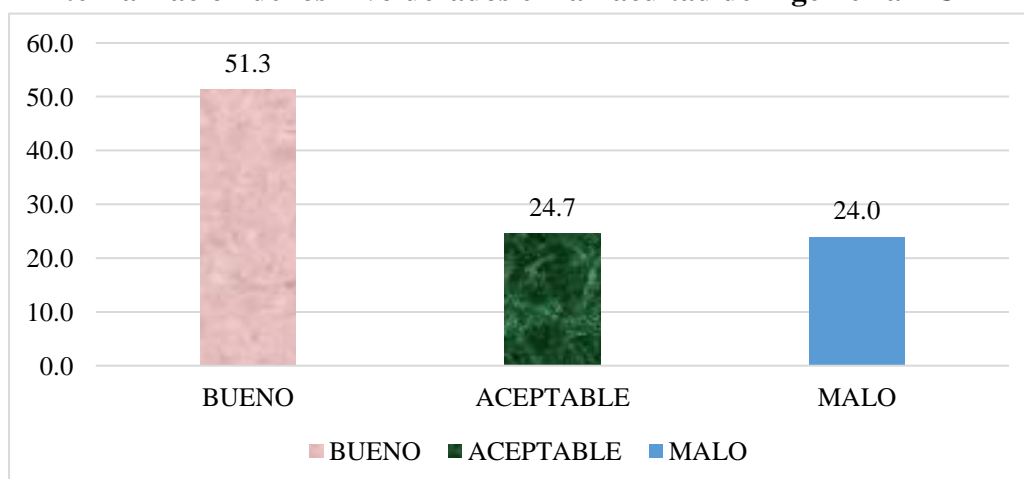
Dimensión Estilo de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (De Acuerdo)	154	51,3
Aceptable (Indiferente)	74	24,7
Malo (En Desacuerdo)	72	24,0
Total	300	100,0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°21

Opinión sobre la dimensión Estilos de Trabajo de la Propuesta de Internalización de los involucrados en la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°27

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°27 y Gráfico N°21, el 51.3% de los encuestados opinaron que la dimensión de estilos de trabajo de la propuesta de internalización de los involucrados en la Facultad de Ingeniería – UPLA es buena, mientras que el 24.7% de los encuestados indicaron que lo consideran aceptable y el 24% lo considera malo. Entonces se puede deducir que la mayoría de los encuestados considera que la dimensión de estilos de trabajo de la propuesta de internalización de los involucrados de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes es buena.

RESULTADOS DETALLADOS POR DIMENSIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERNALIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA - UPLA.

Cabe mencionar que en los resultados que se muestran a continuación están presentados en cuadros y gráficos que los valores de nunca (malo o en desacuerdo), a veces (aceptable o indiferente) y siempre (bueno o de acuerdo) son equivalentes con respecto para su procesamiento de datos.

TABLA N°28

Opinión sobre la dimensión de características de Rasgos Carismáticos de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

RASGOS CARISMÁTICOS		Frecuencia	Porcentaje
¿La Facultad de Ingeniería posee misión institucional?	Nunca /Malo/En desacuerdo	64	21.4
	A veces /Aceptable /Indiferente	94	31.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	142	47.3
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee visión institucional?	Nunca /Malo/En desacuerdo	38	12.7
	A veces /Aceptable /Indiferente	82	27.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	180	60
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee valores institucionales?	Nunca /Malo/En desacuerdo	4	1.3
	A veces /Aceptable /Indiferente	84	28
	Siempre /Bueno / De acuerdo	212	70.7

Total		300	100
¿Los valores institucionales establecidos en Facultad de Ingeniería son practicados?	Nunca /Malo/En desacuerdo	8	2.6
	A veces /Aceptable /Indiferente	86	28.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	206	68.7
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee símbolos institucionales que le distinguen como tal?	Nunca /Malo/En desacuerdo	48	16
	A veces /Aceptable /Indiferente	93	31
	Siempre /Bueno / De acuerdo	159	53
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee un escudo institucional que le distingue como tal?	Nunca /Malo/En desacuerdo	54	18
	A veces /Aceptable /Indiferente	85	28.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	161	53.7
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee slogans institucionales que le distingue como tal?	Nunca /Malo/En desacuerdo	27	9
	A veces /Aceptable /Indiferente	86	28.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	187	62.3
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee un himno institucional?	Nunca /Malo/En desacuerdo	12	4
	A veces /Aceptable /Indiferente	84	28
	Siempre /Bueno / De acuerdo	204	68
Total		300	100
¿En los documentos normativos, institucionales se describe la historia de la Facultad de Ingeniería?	Nunca /Malo/En desacuerdo	8	2.6
	A veces /Aceptable /Indiferente	83	27.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	209	69.7
Total		300	100
¿Conoce la historia de la Facultad de Ingeniería?	Nunca /Malo/En desacuerdo	9	3
	A veces /Aceptable /Indiferente	88	29.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	203	67.7
Total		300	100
¿Entre los miembros integrantes (trabajadores, docentes, estudiantes) de la Facultad de Ingeniería se percibe clima de carisma institucional?	Nunca /Malo/En desacuerdo	78	26
	A veces /Aceptable /Indiferente	90	30
	Siempre /Bueno / De acuerdo	132	44

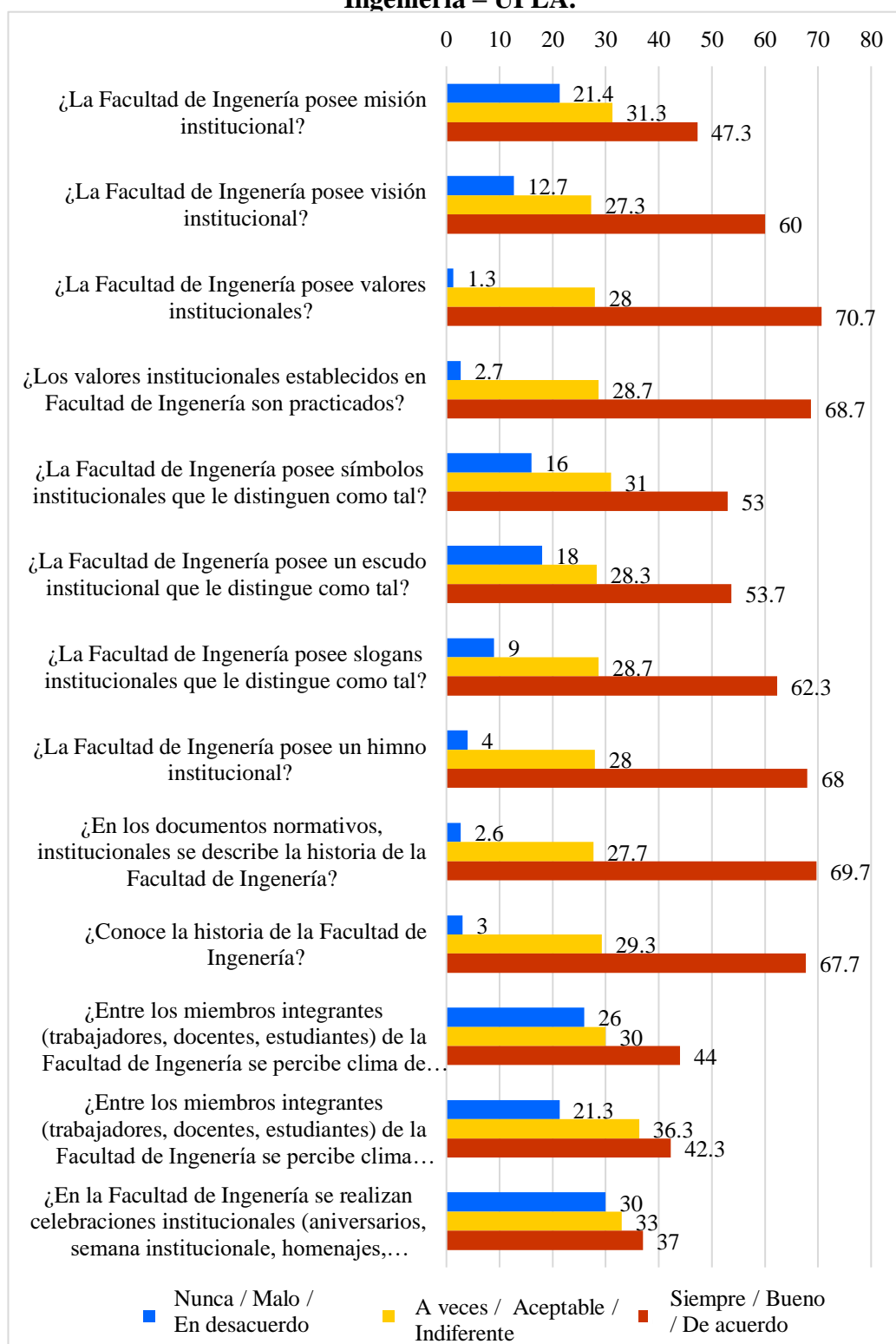
Total		300	100
¿Entre los miembros integrantes (trabajadores, docentes, estudiantes) de la Facultad de Ingeniería se percibe clima organizacional agradable, asertivo y empático?	Nunca /Malo/En desacuerdo	64	21.4
	A veces /Aceptable /Indiferente	109	36.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	127	42.3
Total		300	100
¿En la Facultad de Ingeniería se realizan celebraciones institucionales (aniversarios, semana institucional, homenajes, reconocimientos, etc.) cada cierto periodo?	Nunca /Malo/En desacuerdo	90	30
	A veces /Aceptable /Indiferente	99	33
	Siempre /Bueno / De acuerdo	111	37
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°22

Opinión sobre la dimensión de características de Rasgos Carismáticos de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°28

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°28 y Gráfico N°22, el 47.3% de los encuestados está de acuerdo que la facultad de Ingeniería posee misión institucional, el 60% de los encuestados se mostró de acuerdo que la Facultad de Ingeniería posee visión institucional, el 70.7% de los encuestados está de acuerdo que la Facultad de Ingeniería posee valores institucionales, el 68.7% de los encuestados está de acuerdo que los valores institucionales establecidos en la Facultad de Ingeniería son practicados, el 53% de los encuestados está de acuerdo que la Facultad de Ingeniería posee símbolos institucionales que le distinguen como tal, el 53.7% de los encuestados indicó está de acuerdo que la Facultad de Ingeniería posee un escudo institucional que le distingue como tal, el 62.3% de los encuestados señalaron estar de acuerdo que la Facultad de Ingeniería posee slogans institucionales que le distinguen como tal, el 68% de los encuestados señalo estar de acuerdo en que la Facultad de Ingeniería posee un himno institucional, el 69.7% de los encuestados indicó estar de acuerdo que en los documentos normativos, institucionales se describe la historia de la Facultad de Ingeniería, el 67.7% de los encuestados indicaron que conocen la historia de la Facultad de Ingeniería, el 44% de los encuestados se mostró de acuerdo en que entre los miembros integrantes (trabajadores, estudiantes y docentes) de la Facultad de Ingeniería se percibe el clima de carisma institucional, el 42.3% de os encuestados indicaron estar de acuerdo que entre los miembros integrantes (trabajadores, estudiantes y docentes) de la Facultad de Ingeniería se percibe un clima organizacional agradable, asertivo y empático, finalmente, el 37% de los encuestados señalaron estar de acuerdo que en la Facultad de Ingeniería se realizan celebraciones institucionales (aniversarios, semana institucional, homenajes, reconocimientos, etc.) cada cierto periodo de tiempo.

TABLA N°29

Opinión sobre la dimensión de Estilos de Relaciones de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA

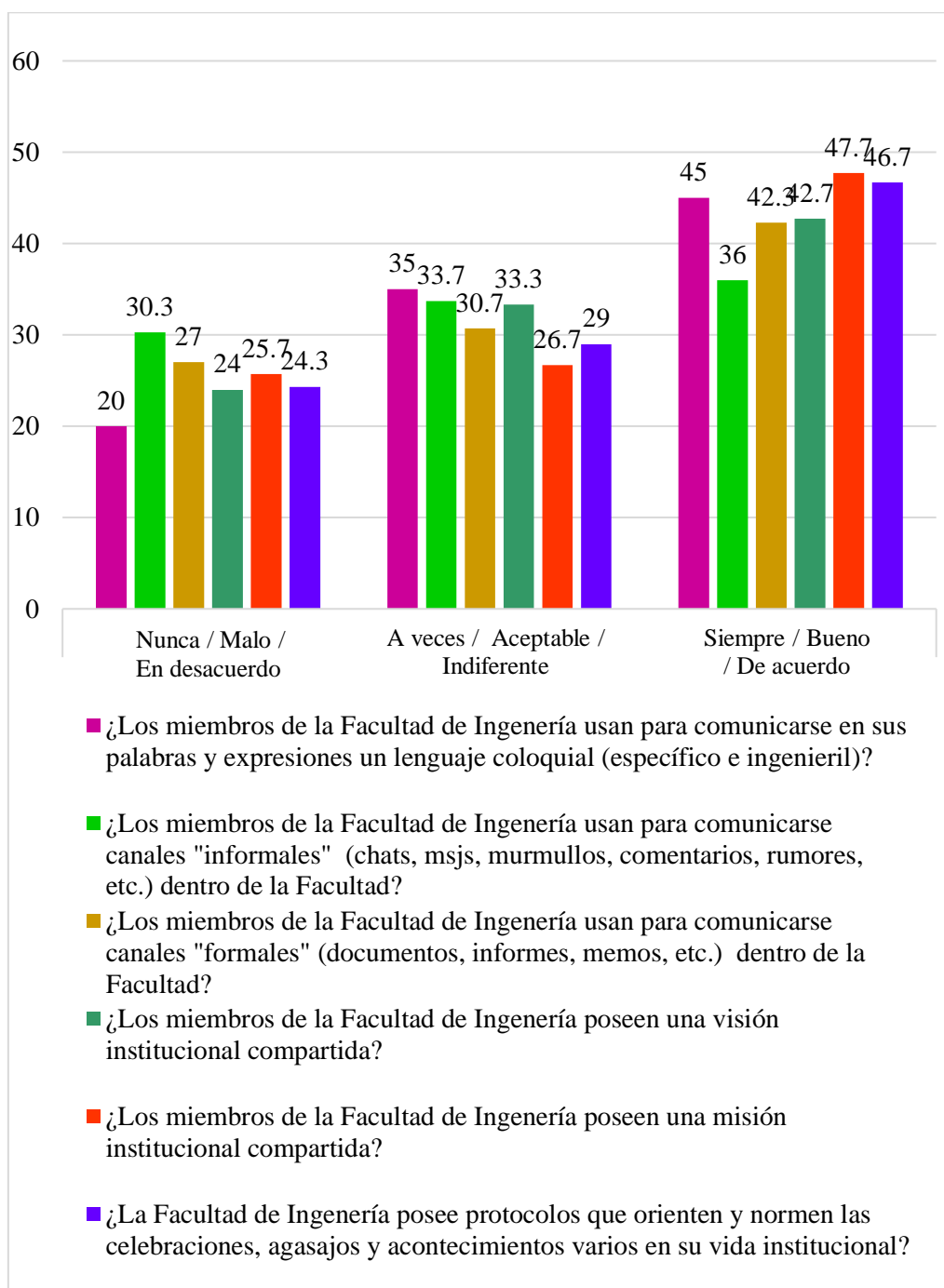
ESTILO DE RELACIONES		Frecuencia	Porcentaje
¿Los miembros de la Facultad de Ingeniería usan para comunicarse en sus palabras y expresiones un lenguaje coloquial (específico e ingenieril)?	Nunca /Malo/En desacuerdo	60	20
	A veces /Aceptable /Indiferente	105	35
	Siempre /Bueno / De acuerdo	135	45
Total		300	100
¿Los miembros de la Facultad de Ingeniería usan para comunicarse canales "informales" (chats, msjs, murmullos, comentarios, rumores, etc.) dentro de la Facultad?	Nunca /Malo/En desacuerdo	91	30.3
	A veces /Aceptable /Indiferente	101	33.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	108	36
Total		300	100
¿Los miembros de la Facultad de Ingeniería usan para comunicarse canales "formales" (documentos, informes, memos, etc.) dentro de la Facultad?	Nunca /Malo/En desacuerdo	81	27
	A veces /Aceptable /Indiferente	92	30.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	127	42.3
Total		300	100
¿Los miembros de la Facultad de Ingeniería poseen una visión institucional compartida?	Nunca /Malo/En desacuerdo	72	24
	A veces /Aceptable /Indiferente	100	33.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	128	42.7
Total		300	100
¿Los miembros de la Facultad de Ingeniería poseen una misión institucional compartida?	Nunca /Malo/En desacuerdo	77	25.6
	A veces /Aceptable /Indiferente	80	26.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	143	47.7
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee protocolos que orienten y normen las celebraciones, agasajos y acontecimientos varios en su vida institucional?	Nunca /Malo/En desacuerdo	73	24.3
	A veces /Aceptable /Indiferente	87	29
	Siempre /Bueno / De acuerdo	140	46.7
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°23

Opinión sobre la dimensión de Estilos de Relaciones de la Propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA



Fuente: Tabla N°29

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°29 y Gráfico N°23, el 45% de los encuestados señaló estar de acuerdo en que los miembros de la Facultad de

Ingeniería usan en sus palabras y expresiones un lenguaje coloquial (específico e ingenieril), el 36% de los encuestados indicaron estar de acuerdo en que los miembros de la Facultad de Ingeniería usan para comunicarse canales “informales” (chats, mensajes, murmullos, comentarios, rumores, etc.) dentro de la Facultad, el 42.3% de los encuestados señalaron estar de acuerdo en que los miembros de la Facultad de Ingeniería usan para comunicarse canales “formales” (documentos, informes, memos, etc.) dentro de la Facultad, el 42.7% de los encuestados indicó estar de acuerdo en que los miembros de la Facultad de Ingeniería poseen una visión institucional comprometida, el 47.7% de los encuestados se mostró de acuerdo que los miembros de la Facultad de Ingeniería poseen una misión institucional compartida, finalmente el 46.7% de los encuestados señalaron que están de acuerdo en que la Facultad de Ingeniería posee protocolos que orientan y norman las celebraciones, agasajos y acontecimientos varios en su vida institucional.

TABLA N°30

Opinión sobre la dimensión de rasgos estructurales de la propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.

RASGOS ESTRUCTURALES		Frecuencia	Porcentaje
¿La Facultad de Ingeniería posee un organigrama (estructura / funcional) institucional que se usa y describe a la institución?	Nunca /Malo/En desacuerdo	74	24.7
	A veces /Aceptable /Indiferente	71	23.6
	Siempre /Bueno / De acuerdo	155	51.7
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee un Reglamento de Organización y Funciones que rige su vida institucional y de trabajo?	Nunca /Malo/En desacuerdo	83	27.7
	A veces /Aceptable /Indiferente	79	26.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	138	46
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee un Manual de Organización y Funciones que rige su vida institucional y de Trabajo?	Nunca /Malo/En desacuerdo	80	26.7
	A veces /Aceptable /Indiferente	74	24.6
	Siempre /Bueno / De acuerdo	146	48.7
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee un Plan Estratégico que rige su vida institucional y de trabajo?	Nunca /Malo/En desacuerdo	78	26
	A veces /Aceptable /Indiferente	65	21.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	157	52.3
Total		300	100

¿La Facultad de Ingeniería posee un Reglamento Docente que rige su vida institucional y de Trabajo?	Nunca /Malo/En desacuerdo	79	26.3
	A veces /Aceptable /Indiferente	72	24
	Siempre /Bueno / De acuerdo	149	49.7
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee un Reglamento Académico que rige su vida institucional y de Trabajo?	Nunca /Malo/En desacuerdo	78	26
	A veces /Aceptable /Indiferente	76	25.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	146	48.7
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee un Reglamento Interno de Trabajo que rige su vida institucional y de Trabajo?	Nunca /Malo/En desacuerdo	70	23.4
	A veces /Aceptable /Indiferente	94	31.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	136	45.3
Total		300	100
¿Las autoridades de la Facultad de Ingeniería (Decano, jefe de Departamento) ejercen un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo?	Nunca /Malo/En desacuerdo	82	27.3
	A veces /Aceptable /Indiferente	77	25.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	141	47
Total		300	100
¿Las responsables de las áreas (coordinadores) de la Facultad de Ingeniería ejercen un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo?	Nunca /Malo/En desacuerdo	75	25
	A veces /Aceptable /Indiferente	87	29
	Siempre /Bueno / De acuerdo	138	46
Total		300	100
¿Las responsables de las áreas (directores de escuelas) de la Facultad de Ingeniería ejercen un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo?	Nunca /Malo/En desacuerdo	69	23
	A veces /Aceptable /Indiferente	78	26
	Siempre /Bueno / De acuerdo	153	51
Total		300	100
¿Ejerces un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo como docente?	Nunca /Malo/En desacuerdo	92	30.7
	A veces /Aceptable /Indiferente	69	23
	Siempre /Bueno / De acuerdo	139	46.3
Total		300	100
¿Te identificas con el Facultad de Ingeniería?	Nunca /Malo/En desacuerdo	90	30
	A veces /Aceptable /Indiferente	80	26.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	130	43.3
Total		300	100
¿Te identificas con la actividad que desempeñas?	Nunca /Malo/En desacuerdo	78	26
	A veces /Aceptable /Indiferente	86	28.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	136	45.3
Total		300	100
	Nunca /Malo/En desacuerdo	71	23.7

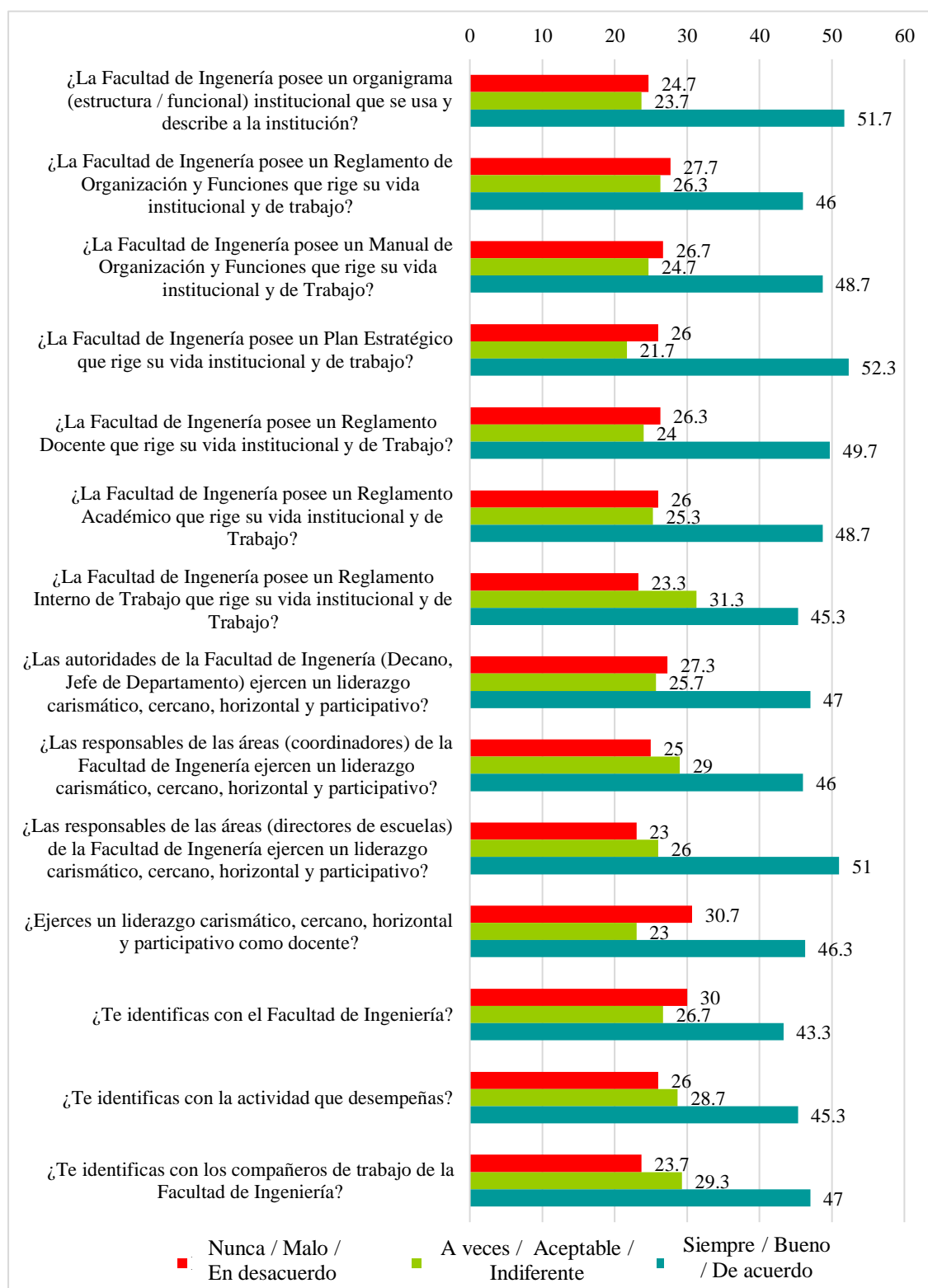
¿Te identificas con los compañeros de trabajo de la Facultad de Ingeniería?	A veces /Aceptable /Indiferente	88	29.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	141	47
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°24

Opinión sobre la dimensión de rasgos estructurales de la propuesta de Internalización en los involucrados de la Facultad de Ingeniería – UPLA.



Fuente: Tabla N°30

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°30 y Gráfico N°24, el 51.7% de los encuestados indicó estar de acuerdo que la Facultad de Ingeniería posee un organigrama (estructura / funcional) institucional que se usa y describe a la institución; el 46% de los encuestados señaló que está de acuerdo en que la Facultad de Ingeniería posee un Reglamento de Organización y Funciones que rige su vida institucional y de trabajo; el 48.7% de los encuestados indicó estar de acuerdo en que la Facultad de Ingeniería posee un Manual de Organización y Funciones que rige su vida institucional y de trabajo; el 52.3% de los encuestados se mostró de acuerdo que la Facultad de Ingeniería posee un Plan Estratégico que rige su vida institucional y de trabajo; 49.7% de los encuestados indicó estar de acuerdo que la Facultad de Ingeniería posee un Reglamento Docente que rige su vida institucional y de trabajo; el 48.7% de los encuestados indicó que la Facultad de Ingeniería posee un Reglamento Académico que rige a su vida institucional y de trabajo; el 45.3% de los encuestados señalaron que están de acuerdo que la Facultad de Ingeniería posee un Reglamento Interno de Trabajo que rige su vida institucional y de trabajo; 47% de los encuestados señala que están de acuerdo que las autoridades de la Facultad de Ingeniería (Decano, jefe de departamento) ejercen un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo; el 46% de los encuestados señaló estar de acuerdo que los responsables de las áreas (coordinadores) de la Facultad de Ingeniería ejercen un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo; el 51% de los encuestados señalaron estar de acuerdo que los responsables (directores de escuelas) de la Facultad de Ingeniería ejercen un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo; el 46.3% de los encuestados señaló que siempre ejerce un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo como docente; el 43.3% de los encuestados indicó que siempre se identifica con la Facultad de Ingeniería; el 45.3% de los encuestados señalaron que siempre se identifica con la actividad que desempeña y finalmente el 47% de los encuestados se identifica con los compañeros de trabajo de la Facultad de Ingeniería.

TABLA N°31

Opinión sobre la dimensión de Estilos de Trabajo de la Propuesta de Internalización en los involucrados en la Facultad de Ingeniería – UPLA

ESTILO DE TRABAJO		Frecuencia	Porcentaje
¿La Facultad de Ingeniería posee un programa de motivación?	Nunca /Malo/En desacuerdo	50	16.6
	A veces /Aceptable /Indiferente	89	29.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	161	53.7
Total		300	100
¿La Facultad de Ingeniería posee un programa de incentivos?	Nunca /Malo/En desacuerdo	77	25.7
	A veces /Aceptable /Indiferente	81	27
	Siempre /Bueno / De acuerdo	142	47.3
Total		300	100
El trabajo que realizas en la Facultad de Ingeniería ¿Los realizas en forma autónoma (con libertad)?	Nunca /Malo/En desacuerdo	81	27
	A veces /Aceptable /Indiferente	82	27.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	137	45.7
Total		300	100
El trabajo que realizas en la Facultad de Ingeniería ¿Los realizas en forma responsable?	Nunca /Malo/En desacuerdo	86	28.7
	A veces /Aceptable /Indiferente	66	22
	Siempre /Bueno / De acuerdo	148	49.3
Total		300	100
En la Facultad de Ingeniería ¿la atención es personalizada a todos los miembros?	Nunca /Malo/En desacuerdo	67	22.3
	A veces /Aceptable /Indiferente	67	22.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	166	55.4
Total		300	100
En la Facultad de Ingeniería ¿se enriquece los puestos de trabajo?	Nunca /Malo/En desacuerdo	67	22.3
	A veces /Aceptable /Indiferente	68	22.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	165	55
Total		300	100
En la Facultad de Ingeniería ¿Se respeta la dignidad personal (o profesional) de las personas?	Nunca /Malo/En desacuerdo	68	22.7
	A veces /Aceptable /Indiferente	82	27.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	150	50
Total		300	100
En la Facultad de Ingeniería ¿Se Alentar la creatividad, la innovación?	Nunca /Malo/En desacuerdo	87	29
	A veces /Aceptable /Indiferente	78	26
	Siempre /Bueno / De acuerdo	135	45
Total		300	100

En la Facultad de Ingeniería ¿Se orienta el trabajo hacia metas y objetivos?	Nunca /Malo/En desacuerdo	85	28.3
	A veces /Aceptable /Indiferente	68	22.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	147	49
Total		300	100
En la Facultad de Ingeniería ¿Se permite la participación en la toma de decisiones?	Nunca /Malo/En desacuerdo	72	24
	A veces /Aceptable /Indiferente	66	22
	Siempre /Bueno / De acuerdo	162	54
Total		300	100
En la Facultad de Ingeniería ¿Se usa metodologías activas para la adquisición de conocimientos, competencias?	Nunca /Malo/En desacuerdo	77	25.7
	A veces /Aceptable /Indiferente	71	23.6
	Siempre /Bueno / De acuerdo	152	50.7
Total		300	100
En la Facultad de Ingeniería ¿los conflictos se resuelven en un clima de respeto, tolerancia?	Nunca /Malo/En desacuerdo	84	28
	A veces /Aceptable /Indiferente	76	25.3
	Siempre /Bueno / De acuerdo	140	46.7
Total		300	100
En la Facultad de Ingeniería ¿los conflictos se resuelven en un clima de búsqueda del bien común?	Nunca /Malo/En desacuerdo	76	25.3
	A veces /Aceptable /Indiferente	98	32.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	126	42
Total		300	100
¿Para llegar a un consenso los miembros de la Facultad de Ingeniería determinan apoyar activamente la decisión del equipo, aunque ésta no haya sido su elección personal?	Nunca /Malo/En desacuerdo	73	24.3
	A veces /Aceptable /Indiferente	93	31
	Siempre /Bueno / De acuerdo	134	44.7
Total		300	100
¿Facultad de Ingeniería siendo una institución sin fines de lucro, se hace uso adecuado de los bienes?	Nunca /Malo/En desacuerdo	64	21.3
	A veces /Aceptable /Indiferente	89	29.7
	Siempre /Bueno / De acuerdo	147	49
Total		300	100
¿Facultad de Ingeniería siendo una institución proporciona salarios justos a sus trabajadores?	Nunca /Malo/En desacuerdo	78	26
	A veces /Aceptable /Indiferente	84	28
	Siempre /Bueno / De acuerdo	138	46
Total		300	100
¿Facultad de Ingeniería siendo una institución sería percibes que existe sobriedad en los gastos institucionales?	Nunca /Malo/En desacuerdo	75	25
	A veces /Aceptable /Indiferente	84	28
	Siempre /Bueno / De acuerdo	141	47
Total		300	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°25

Opinión sobre la dimensión de Estilos de Trabajo de la Propuesta de Internalización en los involucrados en la Facultad de Ingeniería – UPLA



Fuente: Tabla N°31

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°31 y Gráfico N°25, el 53.7% de los encuestados indicó que la Facultad de Ingeniería posee un programa de motivación bueno; el 47.3% de los encuestados señaló que la Facultad de Ingeniería posee un programa de incentivos bueno; el 45.7% de los encuestados indicaron que el trabajo que realiza la Facultad de Ingeniería siempre los realiza en forma autónoma y con libertad; el 19.3% de los encuestados señaló que el trabajo que realiza la Facultad de Ingeniería siempre los realiza en forma responsable; el 55.4% de los encuestados señaló que la Facultad de Ingeniería siempre es la atención personalizada a todos los miembros; 55% de los encuestados indicó que siempre en la Facultad de Ingeniería se enriquece los puestos de trabajo; el 50% de los encuestados indicó que siempre en la Facultad de Ingeniería respeta la dignidad la dignidad personal (o profesional) de las personas; el 45% de los encuestados indicaron que en la Facultad de Ingeniería siempre se alienta la creatividad y la innovación; el 49% de los encuestados señalaron que en la Facultad de Ingeniería siempre se orienta el trabajo hacia metas y objetivos; el 54% de los encuestados señalaron que en la Facultad de Ingeniería siempre se permite la participación en la toma de decisiones; el 50.7% de los encuestados indico que en la Facultad de Ingeniería siempre se usa metodología activas para la adquisición de conocimientos y competencias; el 46.7% de los encuestados señaló que en la Facultad de Ingeniería siempre los conflictos se resuelven en un clima de respeto y tolerancia; el 42% de los encuestados indicó que en la Facultad de Ingeniería siempre los conflictos se resuelven en un clima de búsqueda del bien común; el 44.7% de los encuestados indicó para llegar a un consenso siempre los miembros de la Facultad de Ingeniería determinan apoyar activamente la decisión del equipo, aunque esta no haya sido su elección personal; el 49% de los encuestados indicó que siempre en la Facultad de Ingeniería se hace un uso adecuados de los bienes, aun siendo una institución sin fines de lucro; el 46%de los encuestados que están de acuerdo en que la Facultad de Ingeniería es una institución que proporciona salarios justos a sus trabajadores y finalmente el 47% de los encuestados indicó que percibe que la Facultad de Ingeniería existe una sobriedad en los gastos institucionales.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Hipótesis Específica 1:

Hi1: Los rasgos carismáticos inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

Ho1: Los rasgos carismáticos no inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

TABLA N°32

Incidencia entre la opinión de los involucrados sobre la dimensión rasgos carismáticos de la propuesta de internalización y la cultura organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA

			CULTURA ORGANIZACIONAL			Total
			Adecuada	Regular	Inadecuada	
Dimensión Rasgos Carismáticos	Bueno	N°	121	21	13	155
		% Rasgos Carismáticos	78,1%	13,5%	8,4%	100,0%
		% Cultura Org.	88,3%	18,4%	26,5%	51,7%
		% total	40,3%	7,0%	4,3%	51,7%
	Aceptable	N°	4	54	6	64
		% Rasgos Carismáticos	6,2%	84,4%	9,4%	100,0%
		% Cultura Org.	2,9%	47,4%	12,2%	21,3%
		% total	1,3%	18,0%	2,0%	21,3%
	Malo	N°	12	39	30	81
		% Rasgos Carismáticos	14,8%	48,1%	37,0%	100,0%
		% Cultura Org.	8,8%	34,2%	61,2%	27,0%
		% total	4,0%	13,0%	10,0%	27,0%
Total		N°	137	114	49	300
		% Rasgos Carismáticos	45,7%	38,0%	16,3%	100,0%
		% Cultura Org.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% total	45,7%	38,0%	16,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

TABLA N°33

Prueba de Chi cuadrado para la incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la dimensión Rasgos Carismáticos de la Propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	166,233 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	173,253	4	,000
Asociación lineal por lineal	93,241	1	,000
N de casos válidos	300		

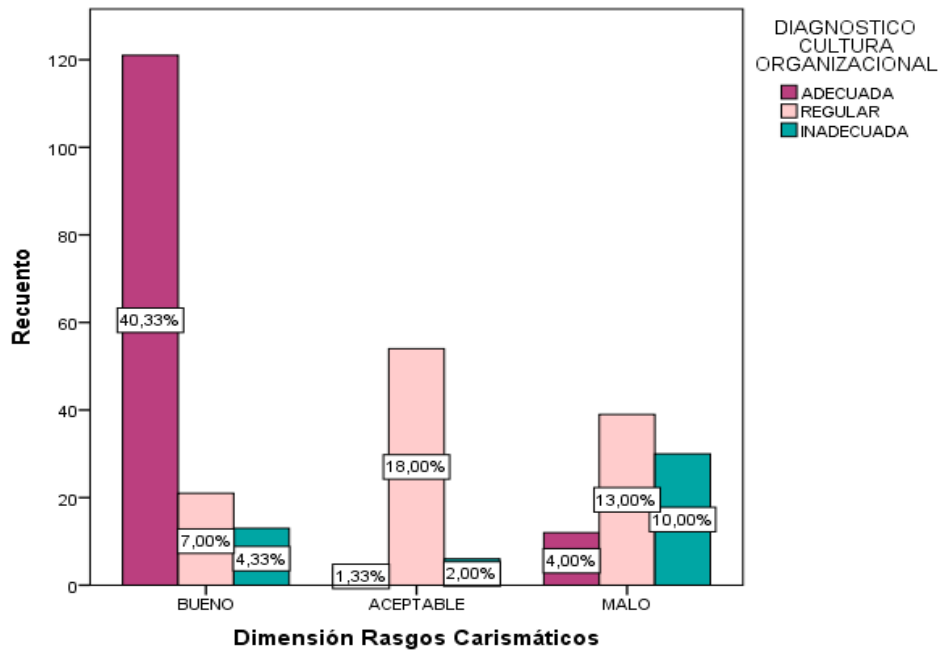
a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 10,45.

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°26

Incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la dimensión Rasgos Carismáticos de la Propuesta de internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA.



Fuente: Tabla N°32

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°33 el chi – cuadrado toma un valor de 0, lo que indica que, si existe concordancia entre las variables observadas y esperadas, lo cual genera que se acepte la hipótesis de investigación, donde la dimensión de los rasgos carismáticos incide favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes. En relación a esta hipótesis específica resultado verdadera debido a que el trabajo de investigación muestra que la propuesta de internalización de cultura organizacional en la dimensión: Rasgos Carismáticos genera cambios altamente significativos en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. Esta afirmación se realiza en base a la correlación de los resultados obtenidos entre la Propuesta de Internalización de la cultura organizacional dimensión Rasgos Carismáticos y la cultura existente en dicha unidad académica.

Hipótesis Específica 2:

Hi2: Los estilos de relaciones inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

Ho2: Los estilos de relaciones no inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

TABLA N°34

Incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la dimensión Estilo de Relaciones de la Propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA

			CULTURA ORGANIZACIONAL			Total
			Adecuada	Regular	Inadecuada	
Dimensión Estilo de Relaciones	Bueno	N°	123	20	11	154
		% Estilo de Relaciones	79,9%	13,0%	7,1%	100,0%
		% Cultura organizacional	89,8%	17,5%	22,4%	51,3%
		% total	41,0%	6,7%	3,7%	51,3%
	Aceptable	N°	3	66	6	75
		% Estilo de Relaciones	4,0%	88,0%	8,0%	100,0%
		% Cultura organizacional	2,2%	57,9%	12,2%	25,0%
		% total	1,0%	22,0%	2,0%	25,0%
	Malo	N°	11	28	32	71
		% Estilo de Relaciones	15,5%	39,4%	45,1%	100,0%
		% Cultura organizacional	8,0%	24,6%	65,3%	23,7%
		% total	3,7%	9,3%	10,7%	23,7%
Total		N°	137	114	49	300
		% Estilo de Relaciones	45,7%	38,0%	16,3%	100,0%
		% Cultura organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% total	45,7%	38,0%	16,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

TABLA N°35

Prueba de Chi Cuadrado para la incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la dimensión Estilo de Relaciones de la Propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	203,906 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	207,310	4	,000
Asociación lineal por lineal	109,069	1	,000
N de casos válidos	300		

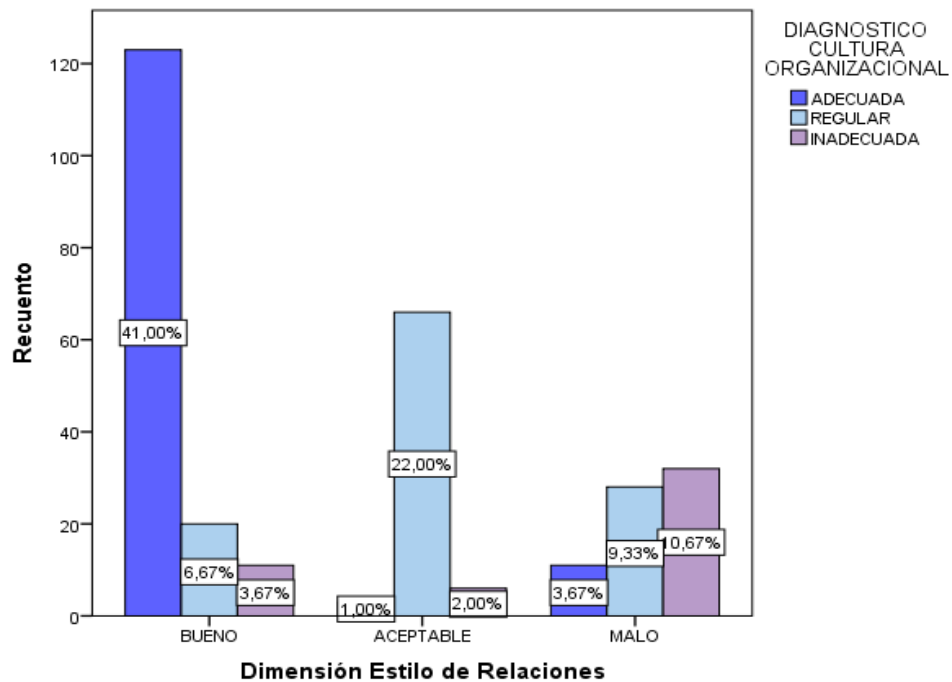
a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 11,60.

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°27

Incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la dimensión Estilo de Relaciones de la Propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA



Fuente: Tabla N°34

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°35 el chi – cuadrado toma un valor de 0, lo que indica que, si existe concordancia entre las variables observadas y esperadas, lo cual genera que se acepte la hipótesis de investigación, donde la dimensión de los estilos de relaciones incide favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes. Se pudo notar que debido a la correlación que se presenta en los resultados existe una asociación entre la dimensión de estilos de relaciones y el fortalecimiento de la cultura organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Hipótesis Específica 3:

Hi3: Los rasgos estructurales inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

Ho3: Los rasgos estructurales no inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

TABLA N°36

Incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la dimensión Rasgos Estructurales de la Propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA

		CULTURA ORGANIZACIONAL			Total	
		Adecuada	Regular	Inadecuada		
Dimensión Rasgos Estructurales	Bueno	N°	123	16	13	152
		% Rasgos Estructurales	80,9%	10,5%	8,6%	100,0%
		% Cultura organizacional	89,8%	14,0%	26,5%	50,7%
		% total	41,0%	5,3%	4,3%	50,7%
	Aceptable	N°	4	64	6	74
		% Rasgos Estructurales	5,4%	86,5%	8,1%	100,0%
		% Cultura organizacional	2,9%	56,1%	12,2%	24,7%
		% total	1,3%	21,3%	2,0%	24,7%
	Malo	N°	10	34	30	74
		% Rasgos Estructurales	13,5%	45,9%	40,5%	100,0%
		% Cultura organizacional	7,3%	29,8%	61,2%	24,7%
		% total	3,3%	11,3%	10,0%	24,7%
Total	N°	137	114	49	300	
	% Rasgos Estructurales	45,7%	38,0%	16,3%	100,0%	
	% Cultura organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% total	45,7%	38,0%	16,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

TABLA N°37

Prueba de chi cuadrado para la Incidencia entre la opinión de los encuestados sobre Rasgos Estructurales de la propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	196,839 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	205,734	4	,000
Asociación lineal por lineal	104,114	1	,000
N de casos válidos	300		

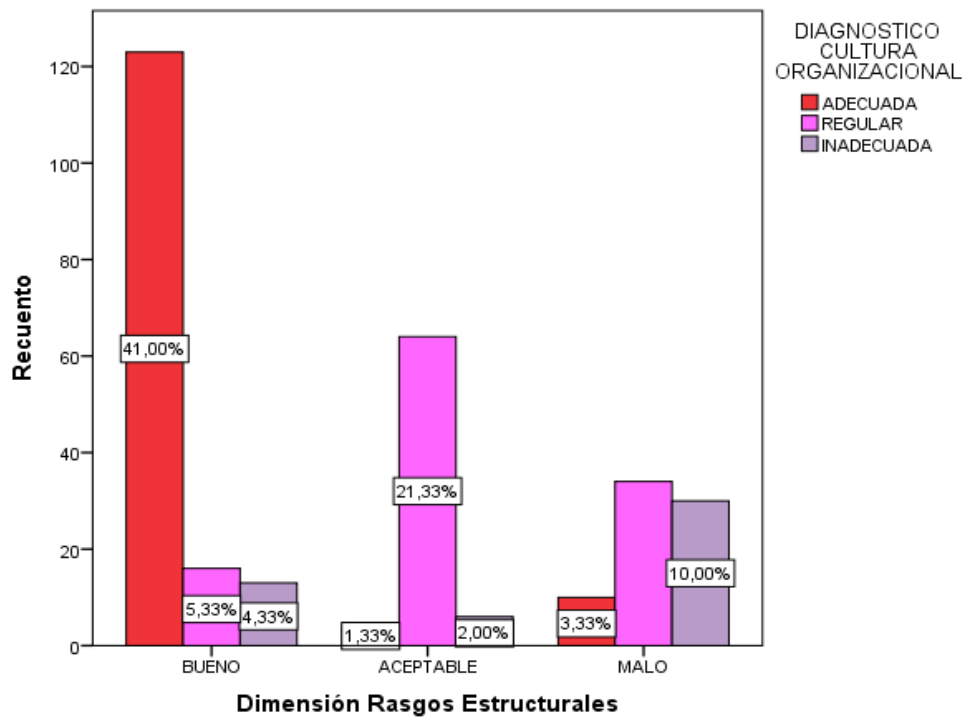
a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 12,09.

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°28

Incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la dimensión Rasgos Estructurales de la Propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA



Fuente: Tabla N°36

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°37 el chi – cuadrado toma un valor de 0, lo que indica que, si existe concordancia entre las variables observadas y esperadas, lo cual genera que se acepte la hipótesis de investigación, donde la dimensión de los rasgos estructurales incide favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes. Esto se puede afirmar puesto que esta hipótesis específica resultó verdadera debido a que el trabajo de investigación muestra que la propuesta de internalización de cultura organizacional en la dimensión: Rasgos Estructurales genera cambios altamente significativos en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. Esta afirmación se realiza en base a la correlación de los resultados obtenidos entre la Propuesta de Internalización de la cultura organizacional dimensión Rasgos Estructurales y la cultura existente en dicha unidad académica, por lo tanto, se puede afirmar que si se comprueba la hipótesis planteada como se puede observar en las tablas y el gráfico anterior.

Hipótesis Específica 4:

Hi4: Los estilos de trabajo inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

Ho4: Los estilos de trabajo no inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

TABLA N°38

Incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la dimensión Estilos de Trabajo de la propuesta de Internalización y la cultura organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA

		CULTURA ORGANIZACIONAL			Total	
		Adecuada	Regular	Inadecuada		
Dimensión Estilo de Trabajo	Bueno	N°	119	23	12	154
		% Estilo de Trabajo	77,3%	14,9%	7,8%	100,0%
		% Cultura organizacional	86,9%	20,2%	24,5%	51,3%
		% total	39,7%	7,7%	4,0%	51,3%
	Aceptable	N°	7	62	5	74
		% Estilo de Trabajo	9,5%	83,8%	6,8%	100,0%
		% Cultura organizacional	5,1%	54,4%	10,2%	24,7%
		% total	2,3%	20,7%	1,7%	24,7%
	Malo	N°	11	29	32	72
		% Estilo de Trabajo	15,3%	40,3%	44,4%	100,0%
		% Cultura organizacional	8,0%	25,4%	65,3%	24,0%
		% total	3,7%	9,7%	10,7%	24,0%
Total		N°	137	114	49	300
		% Estilo de Trabajo	45,7%	38,0%	16,3%	100,0%
		% Cultura organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% total	45,7%	38,0%	16,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

TABLA N°39

Prueba de Chi cuadrado para la incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la dimensión Estilos de Trabajo de la Propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA

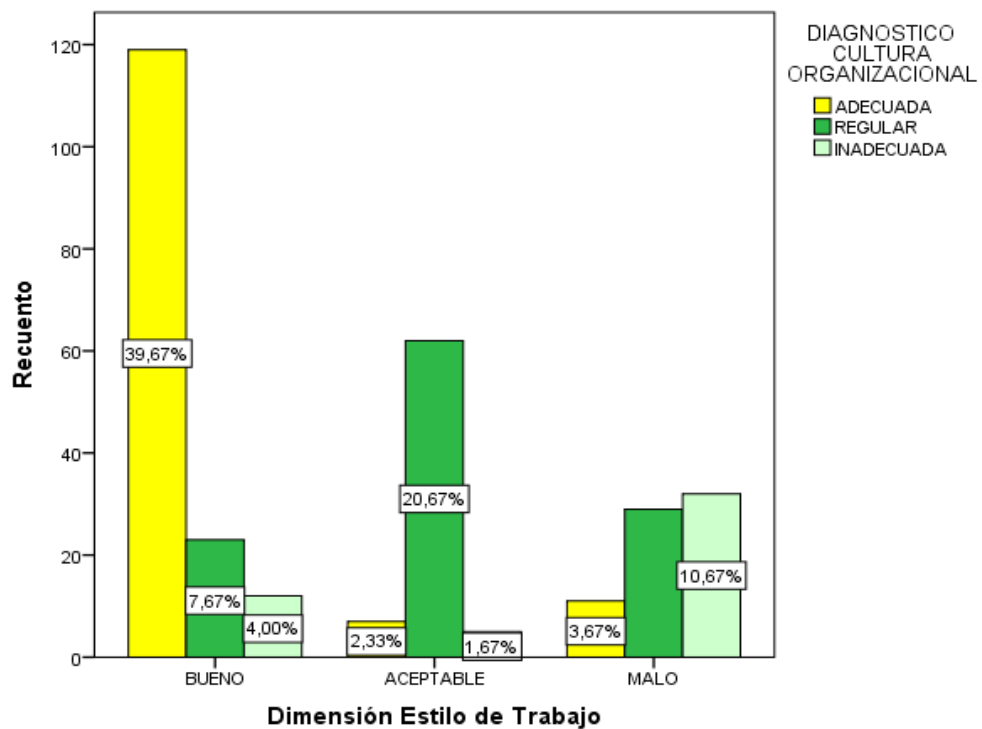
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	177,836 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	174,988	4	,000
Asociación lineal por lineal	99,064	1	,000
N de casos válidos	300		

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°29

Incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la dimensión Estilos de Trabajo de la Propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA



Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°39 el chi – cuadrado toma un valor de 0, lo que indica que, si existe concordancia entre las variables observadas y esperadas, lo cual genera que se acepte la hipótesis de investigación, donde la dimensión de los estilos de trabajo incide favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes. Cabe resaltar que en el trabajo de investigación muestra que la propuesta de internalización de cultura organizacional en la dimensión: Estilos de Trabajo genera cambios altamente significativos en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes (acorde con los resultados de las tablas 38 y 39). Esta afirmación se realiza en base a la correlación de los resultados obtenidos entre la Propuesta de Internalización de la cultura organizacional dimensión Estilos de Trabajo y la cultura existente en dicha unidad académica, por lo tanto, se puede afirmar que si se comprueba la hipótesis planteada.

Hipótesis General:

Hi: La propuesta de internalización incide favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

Ho: La propuesta de internalización no incide favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

TABLA N°40

Incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la Propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA

			CULTURA ORGANIZACIONAL			Total
			Adecuada	Regular	Inadecuada	
Proyecto de Internalización	Bueno	N°	122	13	12	147
		% proyecto Internalización	83,0%	8,8%	8,2%	100,0%
		% cultura organizacional	89,1%	11,4%	24,5%	49,0%
		% total	40,7%	4,3%	4,0%	49,0%
	Aceptable	N°	9	90	10	109
		% proyecto Internalización	8,3%	82,6%	9,2%	100,0%
		% cultura organizacional	6,6%	78,9%	20,4%	36,3%
		% total	3,0%	30,0%	3,3%	36,3%
	Malo	N°	6	11	27	44
		% proyecto Internalización	13,6%	25,0%	61,4%	100,0%
		% cultura organizacional	4,4%	9,6%	55,1%	14,7%
		% total	2,0%	3,7%	9,0%	14,7%
Total		N°	137	114	49	300
		% proyecto Internalización	45,7%	38,0%	16,3%	100,0%
		% cultura organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% total	45,7%	38,0%	16,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

TABLA N°41

Prueba de chi cuadrado para la incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la Propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA

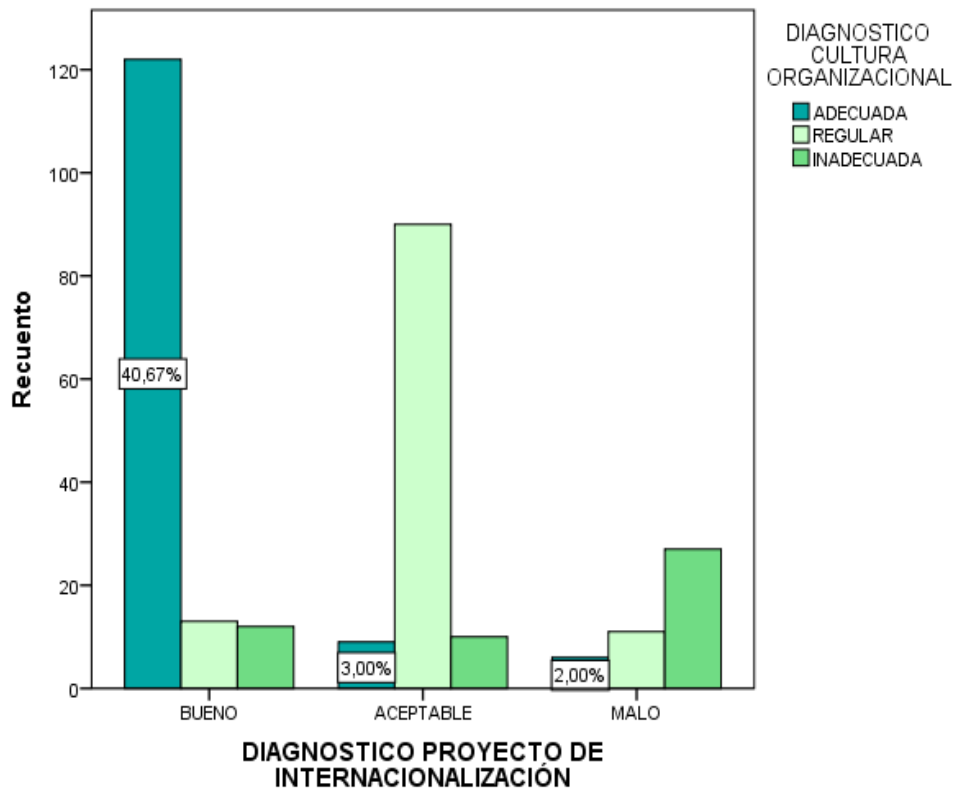
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	244,010 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	236,338	4	,000
Asociación lineal por lineal	121,826	1	,000
N de casos válidos	300		

Fuente: Cuestionario

Elaboración: La investigadora

GRÁFICO N°30

Incidencia entre la opinión de los encuestados sobre la Propuesta de Internalización y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UPLA



Fuente: Tabla N°40

Elaboración: La investigadora

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°41 el chi – cuadrado toma un valor de 0, lo que indica que, si existe concordancia entre las variables observadas y esperadas, lo cual genera que se acepte la hipótesis de investigación, donde la propuesta de internalización incide favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes. En relación a esta hipótesis general si existe relación de dependencia significativa entre la cultura organizacional y cada una de las dimensiones de la Propuesta de Internalización de dicha Cultura de la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana los Andes. Finalmente, en relación las hipótesis específicas resultaron verdaderas debido a que el trabajo de investigación muestra que las dimensiones evaluadas generan cambios altamente significativos en los miembros de la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes. Esta afirmación se realiza en base a la correlación de los resultados obtenidos entre la cultura organizacional y la Propuesta de Internalización de la Cultura de dicha unidad académica.

5.3. Discusión de resultados

La cultura organizacional es un conjunto de valores y normas en donde una persona interactúa con otras, con ello asumiendo responsabilidades y beneficios que la organización brinda a sus trabajadores, así mismo es un conjunto de rasgos distintivos que caracteriza a una sociedad o a un pueblo (Roncal & Guorón, 2002).

La investigación se ha realizado en la ciudad de Huancayo en las Escuelas Profesionales de Ingeniería Civil, Ingeniería de Sistemas y Computación, Ingeniería Industrial, Arquitectura e Ingeniería del Medio Ambiente y Desarrollo de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, donde se tuvo que realizar un diagnostico preliminar para determinar la percepción de los estudiantes, docentes y personal administrativo sobre la cultura organización de dicha institución, donde se obtuvo como resultado que antes de la aplicación de la Propuesta de Internalización, que el 42.3% de las personas que fueron parte de la aplicación del instrumento de investigación opinaron que la cultura organizacional de la Universidad Peruana Los Andes era inadecuada y el 34% de ellos les

parecieron regular, de esta manera se pudo notar que la opinión de los encuestados a cerca de la cultura organizacional de la universidad era negativa.

En el trabajo de investigación realizada por Hernández (2007) titulada “Un diagnóstico de cultura organizacional en una institución educativa: El caso de la SEPI-UPIICSA”, donde, elaboró un diagnóstico de la cultura organizacional de la SEPI de la UPIICSA, para conocer los puntos de vista del personal de dicha organización y en base al instrumento de investigación aplicado, se evidencio la falta de sentido de compañerismo, primando los intereses personales a que las metas y objetivos globales, lo que permitido generar un interés por parte de la Dirección para seguir haciendo más estudios a profundidad y con el obtener soluciones prácticas; en lo que la investigación contribuyo en la proposición de recomendaciones que ayudarían a mejorar la percepción de la cultura organizacional de dicha institución. Dichos resultados son semejantes a la presente investigación ya que al realizar un diagnóstico se evidencio que la mayoría de los docentes, estudiantes y personal administrativo perciben una inadecuada cultura organizacional. Dichos resultados evidencian que no hay un buen ambiente de trabajo, se carece de una cultura de trabajo en equipo, que al igual que el trabajo de investigación citado líneas arriba predominan los intereses individuales sobre los colectivos e institucionales. Así mismo se evidenciaron debilidades que posee la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes y que al respecto no se han tomado acciones para mejorar dichas situaciones, mostrando una cultura organizacional débil, fragmentada e inadecuada. En este contexto se vio por conveniente realizar una propuesta de Internalización cuyo objetivo fue contribuir a mejorar la cultura organizacional de la Facultad. Lo que representa un camino largo en que se debe de ir trabajando poco a poco, tomando decisiones asertivas para eliminar la resistencia al cambio, implementar y promover la práctica de los valores institucionales.

Así mismo como en la investigación realizada por Sánchez (2010), titulada “Caracterización de la cultura organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado Guanajuato”, donde señaló la importancia de caracterizar la cultura organizacional de las Instituciones de Educación Superior, mostrando como resultado que coexisten diferentes culturas, pero que estas deben de ser integradas, primando la participación y el compromiso de los miembros, así

mismo en sus recomendaciones sugirieron la búsqueda de metodologías que permitan integrar las diferentes culturas existentes para la construcción de una cultura organizacional definida para apoyar al logro de los objetivos institucionales; de la misma manera en la presente investigación se buscó plantear la propuesta de internalización el cual ayudaría al fortalecimiento de la cultura organizacional, consiguiendo como resultado luego de su aplicación del mismo que el 45.7% de los encuestados indique que es adecuada la cultura organizacional de la Facultad de Ingeniería, el 38% indique que es regular y que solo el 16.3% considere que es inadecuada; evidenciándose un cambio notorio en la opinión de los docentes, estudiantes y personal administrativo respecto a la cultura organizacional con referencia a la primera evaluación realizada antes de la aplicación de dicha propuesta.

Según Hellriegel, Jackson & Slocum (2009), la cultura organizacional expresa un modo de vivir, un conjunto de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y relación entre todos los miembros de la organización. Al respecto de puede indicar que cada Institución universitaria adquiere una cultura organizacional diferente de otra, eso dependerá mucho del perfil que quiera proyectar ante la sociedad.

Según Vargas (2011), en su investigación titulada “Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno”, donde trabajo con seis facultades de dicha universidad con el propósito de conocer la estructura cultural que motivaba e impulsaba el comportamiento de los docentes, de esa manera se evidencio que el desarrollo se encontraba asociada a la cultura organizacional, lo que tuvo como deducción que en dicha institución se notó que había compromiso, identificación institucional, profesionalismo y laboriosidad; pero también se encontraron valores negativos como la falta de compañerismo y amor por el trabajo. Así mismo coincide con la presente investigación ya que en el diagnóstico de la cultura organizacional realizada antes de la aplicación de la propuesta de internalización, en la Tabla N°9 y en el Gráfico N°3, en la dimensión de la Unión de la Organización la mayoría de los encuestados (56%) señaló estar en desacuerdo que lo que mantienen unido a la Facultad de Ingeniería es la lealtad y la confianza entre sus miembros.

Por otro lado, tenemos la investigación de Godoy (2012) titulada “La cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica”, tuvo como resultado que la cultura organizacional se relaciona con la calidad de vida de los servidores administrativos, lo que guarda semejanza con la presente investigación ya que luego de la aplicación de la propuesta de internalización de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería como lo indica la tabla N°29 y el Gráfico N°23, donde el 42.7% de los docentes, estudiantes y personal administrativo se mostraron de acuerdo en que todos ellos poseen una visión institucional compartida generando que exista un estilo de relacionarse basado en la unión y el compañerismo y que trae como consecuencia generar una mejor calidad de vida universitaria entre sus miembros.

Por otra parte, Gervacio (2018), en su trabajo de investigación titulada “la cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chacabamba – periodo 2017”, señaló que la cultura organizacional a través de sus valores, creencias y normas inciden en el desempeño laboral de los trabajadores, lo que guarda relación con la presente investigación, ya que luego de la aplicación de la propuesta de internalización de la cultura organizacional la mayoría de los docentes, estudiantes y personal administrativo opinó que siempre las autoridades, responsables de las escuelas académicas y coordinadores de la Facultad de Ingeniería desempeñan sus funciones con liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo con los miembros de la organización, como lo indica la Tabla N°30 y en el Gráfico N°24.

Finalmente se tiene la investigación de Fonseca (2019) titulado “la cultura organizacional y motivación laboral del personal de la salud de la Micro Red Llata – Huamalíes 2018”, donde aplicó un cuestionario a 45 trabajadores de salud, entre ellos médicos, enfermeras, obstetras, técnicos de enfermería, entre otros que laboran en la Micro Red Llata durante el periodo de octubre a diciembre del año 2018, obteniendo como resultado que la mayoría de los encuestados (57.8%) mostraron una cultura organizacional por mejorar, como también que el 64.4% de los encuestados poseían un nivel medio de motivación laboral, lo que llevo a obtener la conclusión que la cultura organizacional está asociada a la motivación que perciben los trabajadores de la organización, lo que guarda cierta relación con

la presente investigación, ya que al igual que el estudio mencionado líneas arriba, el diagnóstico de la cultura organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, tuvo como resultado que las características dominantes de los miembros de la organización manifestaron que estaban en desacuerdo en cuanto la Facultad de Ingeniería es un lugar donde los trabajadores se sienten como una familia amplia y con buenas relaciones, donde prima la preocupación por hacer un buen trabajo para el logro de los objetivos propuestos como se señala en la Tabla N°8 y en el Gráfico N°2, y como consecuencia esta perspectiva de los docentes, alumnos y personal administrativo generaba una escasa motivación y que además les resultaba no adecuada, generando una opinión negativa sobre la institución a la que pertenecen .

5.4. Aporte científico de la investigación

El objetivo general de la presente investigación fue determinar cómo la propuesta de internalización incide en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes, para ello se realizó un diagnóstico de la cultura organizacional, en el proceso de obtención de los datos mediante el instrumento de investigación se pudo notar que muchos de los encuestados desconocían sobre temas referidos sobre la cultura organizacional, en ese contexto lo que pretendió la presente investigación fue contribuir a la promoción del aprendizaje de estos tipos de temas, para poder generar un cambio en los modelos mentales y esquemas mecanicista y reduccionistas a modelos mentales integradores y sistemáticos. La visión de la cultura organizacional y su respectivo fortalecimiento requiere un planteamiento epistemológico que responda a la complejidad. No sólo por el cambio de modelo formativo, sino para responder a las necesidades actuales se hace preciso “adecuar” las disciplinas, haciendo uso de nuevos enfoques de estudio, que respondan a las necesidades actuales. Por ello se recomienda tomar en cuenta al docente, estudiante y personal administrativo como centro del proceso del desarrollo de una entidad de educación superior. De esta manera será de mucha ayuda seguir realizando este tipo de estudios ya que permitirá evaluar si los modelos de cultura organizacional adoptados son adecuados y con ella el desarrollo de talleres de capacitación para la promoción de la integración y el liderazgo entre los docentes, estudiantes y

personal administrativo. De la misma manera, se evidencio que al llevar a cabo la presente investigación y al aplicar la propuesta de internalización de la cultura organizacional se pudo observar la incidencia que tiene dicha propuesta en la cultura organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, ya que generó un fortalecimiento en la cultura organizacional y con ello la satisfacción de los miembros de la institución.

El estudio de la cultura organizacional orienta que el contexto de la institución se establezca un liderazgo sólido que a través de las acciones de dirección se vean reflejados en los valores, las creencias y el comportamiento de los trabajadores orientados al logro de los objetivos. Así mismo se deben de tener en cuenta por parte de las autoridades, encargados de las escuelas académicas y coordinadores el compromiso de la dirección para expresar y promover los valores éticos ya que es uno de los requisitos para que en base a el ejemplo que impartan puedan ser compartidos e imitados por los miembros de la organización.

El diagnóstico realizado por la presente investigación antes de la aplicación de la propuesta de internalización generó un conocimiento amplio sobre la percepción de los docentes, estudiantes y personal administrativo de la Facultad de Ingeniería de la UPLA, lo que permitió identificar los puntos débiles de la organización, ya que una vez conociendo la realidad se podrá reforzar y modificar la cultura organizacional, optando por estrategias que se ajusten a las necesidades y debilidades identificados para mejorar la opinión que poseen los involucrados en dicha institución.

La propuesta de internalización tiene un objetivo sumamente práctico el cual, a través de las dimensiones señaladas, permitirán mejorar y fortalecer la cultura organizacional de la institución, de la misma manera, apoyará a cumplir los estándares establecidos para el logro de la acreditación universitaria, el cual es uno de los objetivos primordiales de la universidad. También es importante mencionar, que cada escuela profesional de la Facultad de Ingeniería deberá establecer estrategias relacionadas al estilo de dirección y liderazgo en base a las características especiales que posee su especialidad.

Según el trabajo de campo realizado se ha notado que hay un gran desafío en cuanto a la mejora constante de una cultura organizacional adecuada en la

institución, lo que conlleva esfuerzos organizativos y didácticos para alinearlos a un aprendizaje integral en el ámbito profesional.

Así mismo lo que se debe tomar en cuenta es la importancia que posee los estudiantes en la organización, ya que son la población más numerosa por la cual está constituida la Universidad Peruana de Los Andes, en ellos se debe sembrar no solo conocimientos académicos y científicos, sino también los valores institucionales, el liderazgo para que acompañado de sus capacidades puedan lograr mejores resultados. El liderazgo es uno de los elementos de la calidad, ya que se fomenta la gestión del tiempo y contribuye a la mejora constante en el rendimiento académico.

A través del estudio de campo se identificaron características propias de la cultura organizacional y los estilos de dirección en el contexto universitario: Se evidenciaron que éstas son acordadas mediante la participación de los miembros de la comunidad universitaria, abiertas al contexto del que se nutren, se desarrollan sobre un nivel mínimo de desempeño, promueven prácticas marcadas por un carácter crítico, independiente, transformador y comprometido con la realidad; estimulan la innovación y la transferencia científico-tecnológica; mantienen un carácter integrador que permita un desarrollo equilibrado de los miembros de la comunidad universitaria. Así también el estudio identificó que existe una dimensión intangible de los estilos de dirección formada por el ethos profesional y los valores que intervienen en la construcción epistemológica que sustenta los estilos de dirección, que es muy difícil de enseñar, de transferir y de evaluar, pero que es fundamental para el desarrollo del liderazgo propias del contexto universitario.

Las dimensiones de la cultura organizacional y los estilos de dirección universitarios no pueden reducirse a una lista de tareas o a desempeños atomistas, que limiten al docente y a todos los miembros de la comunidad universitaria en sus posibilidades. Es importante que promuevan desempeños reflexivos contruidos a partir de la epistemología en la que se inscriben. Es decisivo el rol orientador del docente para promover esta capacidad gradualmente.

Sin embargo, el estudio de campo señaló la falta de formación del docente en relación a la cultura organizacional y su internalización, en el rol que tiene que

desempeñar y en las nuevas corrientes relacionadas al estudio de la cultura organizacional y su fortalecimiento tiene que adquirir para responder al cambio de modelo. Estas carencias formativas, sumadas al cambio en el tipo de demandas (orientación académica, afectiva, personal) y la cantidad de personal o miembros de la Facultad de Ingeniería docentes, estudiantes, etc., ha demostrado la complejidad que enfrenta a diario el docente, estudiante y administrativo del contexto de la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes.

Según la aplicación de la propuesta de internalización se ha podido notar que dicha propuesta requiere de instrumentos que permitan una evaluación constante para ir evaluando el modelo de cultura organizacional, además es importante que los encargados de la recolección de dicha información presenten resultados objetivos y transparentes para lograr comparar los avances de forma verídica.

Otro resultado principal del trabajo fue que existe una necesidad de formular una directriz metodológica (metodología) de evaluación de cultura organizacional, el cual validará o rechazará la (s) culturas existentes en las unidades académicas, así conllevará a una metodología para evaluar tanto las propuestas de internalización (fortalecimiento cultural) y la cultura organizacional. La base bien definida de la presente investigación servirá como hipótesis inicial a verificarse en otras investigaciones de este tipo. El curso que se sigue no es un sendero teórico, sino el resultado de un grupo particular de experiencias en situaciones problemáticas verdaderas, estas son más pequeñas en escala. A diferencia de los problemas principales que se enfrentarán para mantenerse vigente dichos estudios que involucrará la implementación de modelos conceptuales de evaluación de cultura organizacional y propuestas de internalización de la misma en todas las escuelas profesionales de la Facultad de Ingeniería UPLA. La aplicación de un modelo conceptual de evaluación de cultura organizacional a un problema de la naturaleza de diagnóstico, como parte del proceso de autoevaluación en educación superior, nos conducirá a crear una teoría novedosa en cuanto a la forma de abordar, el uso de la problemática de la cultura organizacional y su fortalecimiento y el uso de un modelo conceptual pertinente para ésta.

Dicha directriz metodológica planteada para esta investigación permitió evaluar la cultura organizacional el cual es influido significativamente con la

implementación de una propuesta de internalización de la misma y aplicado en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana los Andes. Por tanto, se propone y sugiere la elaboración del modelo de evaluación de cultura organizacional el cual será de gran ayuda para identificar las dimensiones más relevantes. Así mismo, gracias a dicho modelo se podrá determinar las etapas de diagnóstico de evaluación y formulación de una propuesta de internalización y fortalecimiento de la misma no solo para la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes sino para todas las unidades académicas; para ello es necesario la construcción y diseño el Modelo de Evaluación de Cultura Organizacional.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la propuesta de internalización incide en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, ya que antes de la aplicación de dicha propuesta se encuestó a los docentes, estudiantes y personal administrativo de la Facultad de Ingeniería sobre la cultura organizacional de la institución, donde a la mayoría de los encuestados (42.3%) les parecía inadecuada tal como se muestra en la Tabla N°7 y el Gráfico N°1; de igual manera, después de la aplicación de la propuesta de internalización se volvió a encuestar a la muestra de estudio, donde señalaron la mayoría de los encuestados (45.7%) que la cultura organizacional les parecía adecuada y que estaban de acuerdo con ella, tal como se muestra en la Tabla N°15 y el Gráfico N°9; evidenciándose una mejora en la perspectiva de los encuestados.
2. Se determinó que los rasgos carismáticos inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, ya que en el trabajo de investigación muestra que la propuesta de internalización de cultura organizacional en la dimensión: Rasgos Carismáticos genera cambios altamente significativos en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.
3. Se determinó que los estilos de relaciones inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, ya que se pudo notar que debido a la correlación que se presenta en los resultados existe una asociación entre la dimensión de estilos de relaciones y el fortalecimiento de la cultura organizacional.
4. Se determinó que los rasgos estructurales inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes, ya que en el trabajo de investigación muestra que la propuesta de internalización de cultura organizacional en la dimensión: Rasgos Estructurales genera cambios altamente significativos en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes. Esta afirmación se realiza en base a la correlación de los resultados obtenidos entre la Propuesta de Internalización de la

cultura organizacional dimensión Rasgos Estructurales y la cultura existente en dicha unidad académica.

5. Se determinó que los estilos de trabajo inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes, ya que en el trabajo de investigación muestra que la propuesta de internalización de cultura organizacional en la dimensión: Estilos de Trabajo genera cambios altamente significativos en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes (acorde con los resultados de las tablas N°38 y 39). Esta afirmación se realiza en base a la correlación de los resultados obtenidos entre la Propuesta de Internalización de la cultura organizacional dimensión Estilos de Trabajo y la cultura existente en dicha unidad académica.

SUGERENCIAS

1. Para mayor efectividad de la propuesta de internalización de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería, se recomienda establecer una propuesta integral y de mediano o largo plazo para la implementación de programas relacionados al fortalecimiento de la identidad organizacional, la cultura organizacional y clima laboral en la Facultad de Ingeniería – Universidad Peruana Los Andes.
2. Hacer investigaciones cualitativas sobre la dimensión de los rasgos carismáticos de la cultura organizacional en las diversas unidades académicas (Facultades y Filiales), de la Universidad Peruana Los Andes dentro de las filiales existentes para mejorar dicho constructo y ampliar el tamaño de la muestra. El hacer investigaciones cualitativas logrará mayor objetividad en los resultados obtenidos. Para ello también se recomienda actualizar sus instrumentos de gestión institucional de forma permanente, ya que es un instrumento de gestión elemental, que permite dirigir y orientar de forma coherente los procesos pedagógicos, institucionales y administrativos de la Facultad de Ingeniería; propiciando la participación del docente, estudiante, personal administrativo y de la comunidad educativa. Es necesario que exista una estrecha relación de coordinación entre el personal directivo (Director de la Escuela Profesional, Dirección de Departamento Académico de la Facultad de Ingeniería y Vicerrectorado Académico de la Universidad Peruana Los Andes) con los docentes, personal administrativo y demás miembros de la comunidad educativa; para desarrollar con éxito la planificación, ejecución y evaluación de los procesos técnico-pedagógico, propiciando con ello el liderazgo o estilos de dirección y así el docente, administrativo pueda comprometerse a organizar mejor su labor.
3. Durante el desarrollo de la investigación se evidenció un clima organizacional “crítico”, por ello, se recomienda a las autoridades de la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes implementar estrategias de convivencia académica y administrativa armoniosa entre los docentes, estudiantes y administrativos para un mejor desempeño profesional y formativo e incrementar la interrelación entre las autoridades, docentes, estudiantes y administrativos para

mejorar el nivel de satisfacción frente a la cultura organizacional de la institución. Para que surta efecto las autoridades deberán Replantear las estrategias relacionadas con la supervisión y monitoreo al trabajo docente, administrativos, etc., debiendo orientar hacia la promoción del trabajo en equipo, la motivación permanente y el reconocimiento de la labor realizada por todo el personal que labora, pero con mayor importancia al docente en la Institución así se logrará empoderarlos y buscar lograr los objetivos de calidad educativa.

4. Se recomienda implementar un modelo de evaluación o estudio de cultura organizacional y la dimensión rasgos estructurales el cual relacione ambas variables complejas, ya que nos permitirá graduar los distintos niveles de estructura organizativa y establecer niveles de cultura organizacional, identificando la complejidad que requiere vincularlas con las variables externas en los cuales se puede favorecer su desarrollo de la Facultad de Ingeniería y el resultado será para poseer un mapa de cada estilo de dirección y cultura organizacional el cual ayudará en conocer cuál es el grado de internalización.
5. En relación entre la propuesta de Internalización de la cultura organizacional en su dimensión estilo de trabajo y la cultura organizacional de la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes, se recomienda no “propiciar un estilo de trabajo autoritario”, coercitivo, más bien generar un estilo participativo en el cual involucre a todos los miembros de la unidad académica (autoridades, docentes administrativos, estudiantes) en la toma de decisiones.

REFERENCIAS

- Alvarado Silva, S., Quero Romero, Y., & Bolívar Aparicio, M. (2016). Estilo Gerencial y Motivación laboral en las escuelas básicas del Municipio Miranda. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 56-79.
- Arias, W., Masías, M., Muñoz, E., & Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación - Universidad Católica San Pablo - Arequipa*, 9-33.
- Asamblea Universitaria de la Universidad Peruana Los Andes. (2019). *Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes*. Huancayo: UPLA.
- Barraza, H. (26 de Enero de 2019). *Entrepreneur*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/294059>
- Bernardi, C., & Menezes, L. (Abril de 2018). *SpencerStuart*. Obtenido de <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/the-perception-of-organizational-culture-in-latin-america-spanish>
- Bernardo. (21 de Febrero de 2020). *Quiero Contratar*. Obtenido de <https://quierocontratar.com/uso-adequado-de-los-bienes-de-la-empresa/>
- Calero Guevara, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí - Ecuador*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carrasco Días. (2005). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos.
- CEGOS. (Julio de 2020). *La Unión hace la fuerza*. Obtenido de <https://www.cegosonlineuniversity.com/la-union-hace-la-fuerza/>
- Chacón Salinas, M. (2017). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos (Novena Edición)*. México: Mc Graw Hill.

- Coleman, J. (20 de Mayo de 2013). Conozca los seis componentes para tener una gran cultura organizacional. *La República*, págs. 4-5.
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. (2010). *Estándares para la Acreditación de las Carreras Profesionales*. Lima: Ministerio de Educación .
- De la Cruz, A. (2000). Cultura Organizacional: Gerencia del Futuro. *Gestión en el Tercer Milenio*, 43-59.
- De la Torre Iparraguirre, L., & Themme-Afan Bustamante, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- El Comercio. (2 de Septiembre de 2014). *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/valoran-71-siente-apreciado-176420-noticia/>
- Enciclopedia Económica. (2018). *Cultura Organizacional*. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/cultura-organizacional/>
- Escuela Europea de Excelencia. (15 de Octubre de 2020). *La importancia del liderazgo en el desarrollo organizacional*. Obtenido de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/10/la-importancia-del-liderazgo-en-el-desarrollo-organizacional-8-razones-de-peso/>
- Fernández Díaz, M. (12 de Junio de 2018). *Negocios*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13112828/que-es-el-enfoque-estrategico>
- Fonseca Trujillo, D. (2019). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de salud de la Micro Red Llata - Huamalíes 2018*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán .
- García Álvarez, C. (2005). Una aproximación al concepto de Cultura Organizacional. *Universitas Psychologica*, 163-174.
- Gervacio Solórzano , D. (2018). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de*

Chacabamba - Período 2017. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán .

Godoy Pereyra, Y. (2012). *La cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica*. Ica: Universidad Nacional San Luis Gonzaga .

Guízar Montúfar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional: Principios y Aplicaciones*. México: Mc Graw Hill.

Gutiérrez Fierro, M. (2013). *La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. México D.F.: Cengage Learning Editores.

Hernández Jaime, J. (2007). *Un diagnóstico de cultura organizacional en una institución educativa: el caso de la SEPI-UPHCSA*. México D.F.: Instituto Politécnico Nacional.

Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, problemas y prácticas*. México: Mc Graw Hill.

Luna, R., & Pezo, A. (2005). *Cultura de la Innovación y Gestión Tecnológica para el desarrollo de los Pueblos* . Bogotá: Convenio de Andres Bello.

Meadows, D. (2008). *Thinking in Systems*. Reino Unido: Earthscan Publications.

Newstrom, J., & Davis, K. (1993). *El comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

Ollarves Levison, Y. (2006). *Cultura organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una Institución de Educación Superior*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Prevención Integral. (12 de Agosto de 2020). Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2020/07/22/tipos-conflictos-organizacionales-posibles-causas>

- Quetglas Pérez, Á. (11 de Abril de 2020). *Lealtad Organizacional*. Obtenido de <https://fundaciondecco.org/blog/la-lealtad-organizacional-clave-en-el-empleo-del-siglo-xxi-como-desarrollarla/>
- Quinn, R., Bright, D., Faerman, S., Thompson, M., & McGrath, M. (2014). *Convertirse en un Gerente Maestr: valores en competencia* . Estados Unidos: Kindle.
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional*. Buenos Aires: Icrj'apero.
- Robbins , S., & Coulter, M. (2005). *Administración Octava Edición*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración Octava Edición*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez Garay, R. (2009). La Cultura Organizacional: Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración . *Invenio*, 69.
- Roncal, F., & Guorón Ajquijay, P. (2002). *Desarrollo Profesional del Recurso Humano*. Guatemala: Ministerio de Educación MINEDUC.
- Rubina Barrantes , R. (2018). *Cultura Organizacional y Bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informatica*. Huánuco: Universidad César Vallejo.
- Sánchez Carlesis, H., & Reyes Meza, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Sánchez Gómez, M. (2010). *Caracterización de la Cultura Organizacional de la Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato*. Santiago de Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Sánchez, J., Tejero, B., Yurrebaso, A., & Lanero, A. (2006). Cultura Organizacional: Desentrañando vericuetos. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 380 - 402.
- Schein, E. (1988). *La Cultura Empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica* . Barcelona: Gestión e Innovación .

- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2016). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria* . Lima: SINEACE.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2015). *Modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano*. Lima: SUNEDU.
- Toca Torres, C., & Carrillo Rodríguez , J. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. *Civilizar - Ciencias Sociales y Humanas*, 117-136.
- Tume Serrano, A. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación - Provincia de Abancay, periodo 2018*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán .
- Universidad Peruana Los Andes. (2015). *Informe de Diagnóstico Curricular*. Huancayo: UPLA.
- Universidad Peruana Los Andes. (2019). *Plan Estratégico Institucional 2019 - 2023*. Huancayo: Oficina de Planificación - UPLA.
- Vargas Irure, R. (2011). *Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano* . Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Zapata Rotundo, G., Sigala Paparella, L., & Mirabal Martínez, A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo . *Universidad Centroccidental Lisandro*, 35-59.

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general ¿De qué manera la propuesta de internalización incide en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería – Universidad Peruana Los Andes?	Objetivo general: Determinar cómo la propuesta de internalización incide en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.	Hipótesis general: La propuesta de internalización incide favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.	Variable independiente: Propuesta de Internalización	- Rasgos Carismáticos	Población: La población de estudio estuvo comprendida por 2 730 personas (docentes, estudiantes y personal administrativo) de la Escuelas Profesionales de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.
Problema específico 1: ¿De qué manera los rasgos carismáticos inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería – Universidad Peruana Los Andes?	Objetivo específico 1: Determinar cómo los rasgos carismáticos inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.	Hipótesis específica 1: Los rasgos carismáticos inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.		- Rasgos Estructurales	Muestra: Para determinar la muestra se usó la técnica de muestreo no probabilístico intencional, la cual estuvo constituida por 300 personas (docentes, estudiantes y personal administrativo) de la Escuelas Profesionales de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.
Problema específico 2: ¿De qué manera los estilos de relaciones inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería – Universidad Peruana Los Andes?	Objetivo específico 2: Determinar cómo los estilos de relaciones inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.	Hipótesis específica 2: Los estilos de relaciones inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.		- Estilo de Trabajo	Nivel y tipo de estudio: Sera de nivel explicativo - descriptivo, del tipo aplicada.
Problema específico 3: ¿De qué manera los rasgos estructurales inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería – Universidad Peruana Los Andes?	Objetivo específico 3: Determinar cómo los rasgos estructurales inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.	Hipótesis específica 3: Los rasgos estructurales inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.		- Características dominantes	Diseño de investigación: Se usó el diseño experimental
Problema específico 4: ¿De qué manera los estilos de trabajo inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería – Universidad Peruana Los Andes?	Objetivo específico 4: Determinar cómo los estilos de trabajo inciden en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.	Hipótesis específica 4: Los estilos de trabajo inciden favorablemente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.		- Unión de la organización	Técnica e instrumento: La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario.
			Variable Dependiente: Cultura Organizacional	- Líderes de la Organización	
				- Enfoque estratégico	
				- Criterio de éxito	
				- Estilo Gerencial	
				- Lealtad	

ANEXO 02. Consentimiento Informado

Universidad Peruana Los Andes
Facultad de Ingeniería

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA TRABAJO DE
INVESTIGACION (TESIS)

Huancayo, 03 de diciembre del 2019

YO, **Casio Aurelio Torres Lopez**, identificado con D.N.I. N° 20012210 voluntario y conscientemente, doy mi consentimiento y autorización a la investigadora Sr(a): **Jessica Vilchez Gutarra**; para aplicar los instrumentos (encuestas) de la investigación titulada: **"PROPUESTA DE INTERNALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA - UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES"**, el cual es un cuestionario con ítems cuyo proceso de aplicación será conducido por la Tesista. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón específica por la que se me somete a esta. También recibí información sobre los tipos de pruebas y otros procedimientos que van a aplicarse y la forma en que se utilizarán los resultados.

Estoy consciente de que quizás no es posible que la persona que aplica la prueba me explique todos los aspectos de la misma hasta que haya terminado. También entiendo que puedo dar por terminada mi participación en la prueba en el momento en que lo considere sin recibir ningún castigo. Entiendo que me informaran sobre los resultados y estos se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a la Escuela de Posgrado de la **Universidad Nacional Hermilio Valdizán**. En este sentido autorizo a que se envíe una copia de los resultados a este despacho.



Dr. Casio Aurelio TORRES LOPEZ

Decano

ANEXO 03. Instrumento

ENCUESTA				
Nro.	PREGUNTA	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo
1	La Facultad de Ingeniería es un lugar muy personal donde los trabajadores se sienten como en una familia ampliada y existen buenas relaciones.			
2	La organización de la Facultad de Ingeniería es dinámica, innovadora y emprendedora donde a las personas les gusta tomar decisiones.			
3	La organización de la Facultad de Ingeniería está orientada a los resultados y su mayor preocupación es que el trabajo sea bien hecho y que las personas sean competitivas.			
4	La organización de la Facultad de Ingeniería es muy estructurada y controlada.			
5	Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) es la lealtad y confianza entre sus miembros.			
6	Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) son los deseos de innovación y desarrollo.			
7	Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) es el cumplimiento de metas y el éxito es lo común.			
8	Lo que mantiene unido a la organización universitaria (Facultad de Ingeniería) son las políticas y los reglamentos y mantenerlo en marcha es muy importante.			
9	El liderazgo de la Facultad de Ingeniería es generalmente usado como un instrumento para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.			
10	El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones.			
11	El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para asegurar el logro de los resultados.			
12	El liderazgo en la Facultad de Ingeniería es utilizado para coordinar, organizar y mejorar la eficiencia.			
13	La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza el desarrollo humano, la confianza es alta junto con la apertura y la participación.			
14	La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos.			
15	La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza hacer acciones competitivas y ganar espacios en el mercado educativo.			
16	La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) enfatiza la permanencia y estabilidad, la eficiencia del trabajo es muy importante.			
17	La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.			
18	La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo.			

19	La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia.			
20	La organización universitaria (Facultad de Ingeniería) define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.			
21	El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación de los miembros.			
22	El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por el individualismo y libertad.			
23	El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por la alta competencia y exigencia.			
24	El estilo de manejo del recurso humano en la Facultad de Ingeniería se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.			
25	Estoy satisfecho(a) con el trabajo que hago en la Facultad de Ingeniería.			
26	Me siento satisfecho(a) con todo lo que me ha dado la Facultad de Ingeniería.			
27	Siempre hablo bien de la Facultad de Ingeniería donde trabajo.			
28	Pensaría muchas veces para irme de la Facultad de Ingeniería.			

Gracias por su colaboración.

**PROPUESTA DE INTERNALIZACIÓN DE LA CULTURA
ORGANIZACIONAL**

Código: _____

DATOS GENERALES:

Sexo:

1. Varón ()
2. Mujer ()

Edad:

1. 15-25 Años ()
2. 25-35 Años ()
3. 36-45 Años ()
4. 46-55 Años ()
5. 56-65 años ()

Estado civil:

1. Soltero()
2. Casado()

Nivel académico:

1. Estudiante ()
2. Bachiller ()
3. Licenciado ()
4. Máster ()
5. Doctor ()

DATOS ESPECÍFICOS:

Instrucciones:

A continuación, encontrará un grupo de preguntas las cuales deberá responder con la mayor sinceridad posible, tenga la seguridad que sus respuestas serán con el único fin de la investigación, que es relacionar la cultura organizacional con la satisfacción laboral.

**INSTRUMENTO PARA EVIDENCIAR LA PROPUESTA DE INTERNALIZACIÓN
DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA – UPLA**

ENCUESTA				
Nro.	PREGUNTA	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo
1	¿La Facultad de Ingeniería posee misión institucional?			
2	¿La Facultad de Ingeniería posee visión institucional?			
3	¿La Facultad de Ingeniería posee valores institucionales?			
4	¿Los valores institucionales establecidos en Facultad de Ingeniería son practicados?			
5	¿La Facultad de Ingeniería posee símbolos institucionales que le distinguen como tal?			
6	¿La Facultad de Ingeniería posee un escudo institucional que le distingue como tal?			
7	¿La Facultad de ingeniería posee slogans institucionales que le distingue como tal?			
8	¿La Facultad de ingeniería posee un himno institucional?			
9	¿En los documentos normativos, institucionales se describe la historia de la Facultad de Ingeniería?			
10	¿Conoce la historia de la Facultad de ingeniería?			
11	¿Entre los miembros integrantes (trabajadores, docentes, estudiantes) de la Facultad de ingeniería se percibe clima de carisma institucional?			
12	¿Entre los miembros integrantes (trabajadores, docentes, estudiantes) de la Facultad de ingeniería se percibe clima organizacional agradable, asertivo y empático?			
13	¿En la Facultad de ingeniería se realizan celebraciones institucionales (aniversarios, semana institucional, homenajes, reconocimientos, etc.) cada cierto periodo?			
14	¿Los miembros de la Facultad de ingeniería usan para comunicarse en sus palabras y expresiones un lenguaje coloquial (específico e ingenieril)?			
15	¿Los miembros de la Facultad de ingeniería usan para comunicarse canales "informales" (chats, msjs, murmullos, comentarios, rumores, etc.) dentro de la Facultad?			
16	¿Los miembros de la Facultad de ingeniería usan para comunicarse canales "formales" (documentos, informes, memos, etc.) dentro de la Facultad?			
17	¿Los miembros de la Facultad de ingeniería poseen una visión institucional compartida?			
18	¿Los miembros de la Facultad de ingeniería poseen una misión institucional compartida?			
19	¿La Facultad de ingeniería posee protocolos que orienten y normen las celebraciones, agasajos y acontecimientos varios en su vida institucional?			
20	¿La Facultad de ingeniería posee un organigrama (estructura / funcional) institucional que se usa y describe a la institución?			
21	¿La Facultad de ingeniería posee un Reglamento de Organización y Funciones que rige su vida institucional y de trabajo?			
22	¿La Facultad de ingeniería posee un Manual de Organización y Funciones que rige su vida institucional y de Trabajo?			
23	¿La Facultad de ingeniería posee un Plan Estratégico que rige su vida institucional y de trabajo?			
24	¿La Facultad de ingeniería posee un Reglamento Docente que rige su vida institucional y de Trabajo?			
25	¿La Facultad de ingeniería posee un Reglamento Académico que rige su vida institucional y de Trabajo?			
26	¿La Facultad de ingeniería posee un Reglamento Interno de Trabajo que rige su vida institucional y de Trabajo?			
27	¿Las autoridades de la Facultad de ingeniería (Decano, Jefe de Departamento) ejercen un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo?			
28	¿Las responsables de las áreas (coordinadores) de la Facultad de ingeniería ejercen un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo?			
29	¿Las responsables de las áreas (directores de escuelas) de la Facultad de ingeniería ejercen un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo?			
30	¿Ejerces un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo como docente?			
31	¿Te identificas con la Facultad de Ingeniería?			

32	¿Te identificas con la actividad que desempeñas?			
33	¿Te identificas con los compañeros de trabajo de la Facultad de Ingeniería?			
34	¿La Facultad de ingeniería posee un programa de motivación?			
35	¿La Facultad de ingeniería posee un programa de incentivos?			
36	El trabajo que realizas en la Facultad de Ingeniería ¿Los realizas en forma autónoma (con libertad)?			
37	El trabajo que realizas en la Facultad de Ingeniería ¿Los realizas en forma responsable?			
38	En la Facultad de Ingeniería ¿la atención es personalizada a todos los miembros?			
39	En la Facultad de Ingeniería ¿se enriquece los puestos de trabajo?			
40	En la Facultad de Ingeniería ¿Se respeta la dignidad personal (o profesional) de las personas?			
41	En la Facultad de Ingeniería ¿Se Alentar la creatividad, la innovación?			
42	En la Facultad de Ingeniería ¿Se orienta el trabajo hacia metas y objetivos?			
43	En la Facultad de Ingeniería ¿Se permite la participación en la toma de decisiones?			
44	En la Facultad de Ingeniería ¿Se usa metodologías activas para la adquisición de conocimientos, competencias?			
45	En la Facultad de Ingeniería ¿los conflictos se resuelven en un clima de respeto, tolerancia?			
46	En la Facultad de Ingeniería ¿los conflictos se resuelven en un clima de búsqueda del bien común?			
47	¿Para llegar a un consenso los miembros de la Facultad de Ingeniería determinan apoyar activamente la decisión del equipo, aunque ésta no haya sido su elección personal?			
48	¿Facultad de Ingeniería siendo una institución sin fines de lucro, se hace uso adecuado de los bienes?			
49	¿Facultad de Ingeniería siendo una institución proporciona salarios justos a sus trabajadores?			
50	¿Facultad de Ingeniería siendo una institución sería percibes que existe sobriedad en los gastos institucionales?			



ANEXO 04. Validación del instrumento
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Edward Eddie BUSTINZA ZUASNABAR Especialidad: Doctor en Ingeniería de Sistemas
 “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Características dominantes	Lugar, asociatividad y relaciones.	3	3	3	3
	Dinamismo, innovación y emprendimiento, toma de decisiones.	2	2	3	3
	Orientación a los resultados, competitividad.	3	3	3	4
	Nivel de estructuración y control.	2	3	2	3
Unión de la organización	Lealtad y confianza entre sus miembros.	3	2	3	3
	Innovación y desarrollo.	2	2	2	2
	Cumplimiento de metas y el éxito es lo común.	3	3	3	3
	Políticas y los reglamentos y mantenimiento en marcha.	2	3	2	3
Líderes de la organización	Liderazgo e instrumentos para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	3	2	3	2
	Liderazgo e innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones.	4	3	4	3
	Liderazgo y el logro de los resultados.	3	4	3	4
	Liderazgo y coordinación, organizar y mejorar la eficiencia.	4	4	2	2
Énfasis estratégico	Desarrollo humano, confianza, apertura y la participación.	2	2	4	4
	Adquisición de nuevos recursos y desafíos.	4	2	4	2
	Acciones competitivas y ganar espacios en el mercado educativo.	3	3	3	3
	Permanencia y estabilidad, la eficiencia del trabajo es muy importante.	4	4	4	2
Criterio de éxito	Desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	3	3	3	3
	Producto único o el más nuevo.	2	2	2	2
	Participación de mercado y el desplazamiento de la competencia.	3	4	4	4
	Eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	3	4	2	3
Estilo Gerencial	Trabajo en equipo, el consenso y la participación de los miembros.	4	3	2	4
	Individualismo y libertad.	2	2	2	2
	Competencia y exigencia.	3	3	3	3
	Seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	4	4	4	3
Lealtad	Satisfacción con el trabajo que hace.	3	3	4	4
	Satisfacción con todo lo que me ha dado la Facultad de Ingeniería.	2	4	2	4
	Siempre hablo bien de la Facultad de Ingeniería donde laboro.	4	4	4	3
	Pensaría muchas veces para irme de la Facultad de Ingeniería.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguno
 DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



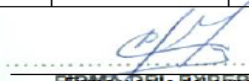
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Cesar Augusto LOAYZA MORALES **Especialidad:** Doctor en Ingeniería Química y Ambiental

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Características dominantes	Lugar, asociatividad y relaciones.	3	3	4	3
	Dinamismo, innovación y emprendimiento, toma de decisiones.	2	2	4	3
	Orientación a los resultados, competitividad.	3	3	4	4
	Nivel de estructuración y control.	2	3	4	3
Unión de la organización	Lealtad y confianza entre sus miembros.	3	2	4	3
	Innovación y desarrollo.	2	2	4	2
	Cumplimiento de metas y el éxito es lo común.	3	3	4	3
	Políticas y los reglamentos y mantenimiento en marcha.	2	3	4	3
Líderes de la organización	Liderazgo e instrumentos para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	3	2	4	2
	Liderazgo e innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones.	4	3	4	3
	Liderazgo y el logro de los resultados.	3	4	4	4
	Liderazgo y coordinación, organizar y mejorar la eficiencia.	4	4	4	2
Énfasis estratégico	Desarrollo humano, confianza, apertura y la participación.	2	2	4	4
	Adquisición de nuevos recursos y desafíos.	4	2	4	2
	Acciones competitivas y ganar espacios en el mercado educativo.	3	3	4	3
	Permanencia y estabilidad, la eficiencia del trabajo es muy importante.	4	4	4	2
Criterio de éxito	Desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	3	3	4	3
	Producto único o el más nuevo.	2	2	4	2
	Participación de mercado y el desplazamiento de la competencia.	3	4	4	4
	Eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	3	4	4	3
Estilo Gerencial	Trabajo en equipo, el consenso y la participación de los miembros.	4	3	4	4
	Individualismo y libertad.	2	2	4	2
	Competencia y exigencia.	3	3	4	3
	Seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	4	4	4	3
Lealtad	Satisfacción con el trabajo que hace.	3	3	4	4
	Satisfacción con todo lo que me ha dado la Facultad de Ingeniería.	2	4	4	4
	Siempre hablo bien de la Facultad de Ingeniería donde laboro.	4	4	4	3
	Pensaría muchas veces para irme de la Facultad de Ingeniería.	3	3	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguno
DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto
 DNI: 20093855
 Teléf.: 954963001



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. ROJAS BUJAICO John Fredy Especialidad: Doctor en Ingeniería de Sistemas

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Características dominantes	Lugar, asociatividad y relaciones.	3	4	3	3
	Dinamismo, innovación y emprendimiento, toma de decisiones.	2	4	3	3
	Orientación a los resultados, competitividad.	3	4	3	4
	Nivel de estructuración y control.	2	4	2	3
Unión de la organización	Lealtad y confianza entre sus miembros.	3	4	3	3
	Innovación y desarrollo.	2	4	2	2
	Cumplimiento de metas y el éxito es lo común.	3	4	3	3
	Políticas y los reglamentos y mantenimiento en marcha.	2	4	2	3
Líderes de la organización	Liderazgo e instrumentos para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	3	4	3	2
	Liderazgo e innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones.	4	4	4	3
	Liderazgo y el logro de los resultados.	3	4	3	4
	Liderazgo y coordinación, organizar y mejorar la eficiencia.	4	4	2	2
Énfasis estratégico	Desarrollo humano, confianza, apertura y la participación.	2	4	4	4
	Adquisición de nuevos recursos y desafíos.	4	4	4	2
	Acciones competitivas y ganar espacios en el mercado educativo.	3	4	3	3
	Permanencia y estabilidad, la eficiencia del trabajo es muy importante.	4	4	4	2
Criterio de éxito	Desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	3	3	3	3
	Producto único o el más nuevo.	2	3	2	2
	Participación de mercado y el desplazamiento de la competencia.	3	3	4	4
	Eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	3	3	2	3
Estilo Gerencial	Trabajo en equipo, el consenso y la participación de los miembros.	4	3	2	4
	Individualismo y libertad.	2	3	2	2
	Competencia y exigencia.	3	3	3	3
	Seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	4	3	4	3
Lealtad	Satisfacción con el trabajo que hace.	3	3	4	4
	Satisfacción con todo lo que me ha dado la Facultad de Ingeniería.	2	3	2	4
	Siempre hablo bien de la Facultad de Ingeniería donde laboro.	4	3	4	3
	Pensaría muchas veces para irme de la Facultad de Ingeniería.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguno
DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Magno Teófilo BALDEON TOVAR Especialidad: Doctor en Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Características dominantes	Lugar, asociatividad y relaciones.	3	3	3	3
	Dinamismo, innovación y emprendimiento, toma de decisiones.	4	2	3	3
	Orientación a los resultados, competitividad.	3	3	3	4
	Nivel de estructuración y control.	4	3	2	3
Unión de la organización	Lealtad y confianza entre sus miembros.	3	2	3	3
	Innovación y desarrollo.	4	2	2	2
	Cumplimiento de metas y el éxito es lo común.	3	3	3	3
	Políticas y los reglamentos y mantenimiento en marcha.	4	3	2	3
Líderes de la organización	Liderazgo e instrumentos para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	4	2	3	2
	Liderazgo e innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones.	4	3	4	3
	Liderazgo y el logro de los resultados.	3	4	3	4
	Liderazgo y coordinación, organizar y mejorar la eficiencia.	4	4	2	2
Énfasis estratégico	Desarrollo humano, confianza, apertura y la participación.	4	2	4	4
	Adquisición de nuevos recursos y desafíos.	4	2	4	2
	Acciones competitivas y ganar espacios en el mercado educativo.	3	3	3	3
	Permanencia y estabilidad, la eficiencia del trabajo es muy importante.	4	4	4	2
Criterio de éxito	Desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	3	3	3	3
	Producto único o el más nuevo.	4	2	2	2
	Participación de mercado y el desplazamiento de la competencia.	3	4	4	4
	Eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	3	4	2	3
Estilo Gerencial	Trabajo en equipo, el consenso y la participación de los miembros.	4	3	2	4
	Individualismo y libertad.	4	2	2	2
	Competencia y exigencia.	3	3	3	3
	Seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	4	4	4	3
Lealtad	Satisfacción con el trabajo que hace.	3	3	4	4
	Satisfacción con todo lo que me ha dado la Facultad de Ingeniería.	4	4	2	4
	Siempre hablo bien de la Facultad de Ingeniería donde laboro.	4	4	4	3
	Pensaría muchas veces para irme de la Facultad de Ingeniería.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguno

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Firma y sello del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Rubén Darío TAPIA SILGERA **Especialidad:** Doctor en Educación
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Características dominantes	Lugar, asociatividad y relaciones.	3	3	3	4
	Dinamismo, innovación y emprendimiento, toma de decisiones.	2	2	3	4
	Orientación a los resultados, competitividad.	3	3	3	4
	Nivel de estructuración y control.	2	3	2	4
Unión de la organización	Lealtad y confianza entre sus miembros.	3	2	3	4
	Innovación y desarrollo.	2	2	2	4
	Cumplimiento de metas y el éxito es lo común.	3	3	3	4
	Políticas y los reglamentos y mantenimiento en marcha.	2	3	2	3
Líderes de la organización	Liderazgo e instrumentos para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	3	2	3	2
	Liderazgo e innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones.	4	3	4	3
	Liderazgo y el logro de los resultados.	3	4	3	4
	Liderazgo y coordinación, organizar y mejorar la eficiencia.	4	4	2	2
Énfasis estratégico	Desarrollo humano, confianza, apertura y la participación.	2	2	4	4
	Adquisición de nuevos recursos y desafíos.	4	2	4	2
	Acciones competitivas y ganar espacios en el mercado educativo.	3	3	3	3
	Permanencia y estabilidad, la eficiencia del trabajo es muy importante.	4	4	4	2
Criterio de éxito	Desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	3	3	3	3
	Producto único o el más nuevo.	2	2	2	2
	Participación de mercado y el desplazamiento de la competencia.	3	4	4	4
	Eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	3	4	2	3
Estilo Gerencial	Trabajo en equipo, el consenso y la participación de los miembros.	4	3	2	4
	Individualismo y libertad.	2	2	2	2
	Competencia y exigencia.	3	3	3	3
	Seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	4	4	4	3
Lealtad	Satisfacción con el trabajo que hace.	3	3	4	4
	Satisfacción con todo lo que me ha dado la Facultad de Ingeniería.	2	4	2	4
	Siempre hablo bien de la Facultad de Ingeniería donde laboro.	4	4	4	3
	Pensaría muchas veces para irme de la Facultad de Ingeniería.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguno
DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto

VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE CAPTURA DE INFORMACION “B” MEDIANTE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Edward Eddie BUSTINZA ZUASNABAR Especialidad: Doctor en Ingeniería de Sistemas

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Rasgos Carismáticos	Misión.	3	3	3	3
	Visión.	3	2	3	3
	Valores.	3	3	3	4
	Símbolos.	3	3	2	3
	Escudos.	3	2	3	3
	Slogans.	3	2	2	2
	Himnos.	3	3	3	3
	Lema.	3	3	2	3
	Historia.	3	2	3	2
	Carisma y Espiritualidad.	3	3	4	3
Celebraciones Institucionales.	3	4	3	4	
Estilo de Relaciones	Ritos.	3	4	2	2
	Lenguaje coloquial: palabras y expresiones.	3	2	4	4
	Estilo de comunicación formal e informal.	4	2	4	2
	Fe compartida y vivencia.	3	3	3	3
	Estilo de celebraciones, agasajos y acontecimientos varios.	4	4	4	2
Rasgos Estructurales	Organigrama y normativa.	3	3	3	3
	Estilo de autoridad.	3	2	2	2
	Estilo de relaciones con liderazgos intermedios.	3	4	4	4
	Identificación de los miembros con la organización.	3	4	2	3
Estilos de Trabajo	Estilo de trabajo y toma de decisiones.	4	3	2	4
	Motivación e incentivos.	3	2	2	2
	Estilo de aprendizaje.	3	3	3	3
	Conflicto y consensos grupales.	4	4	4	3
	Sobriedad y uso adecuado de bienes.	3	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguno

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


Nombre del experto: Dr. Cesar Augusto LOAYZA MORALES Especialidad: Doctor en Ingeniería Química y Ambiental

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Rasgos Carismáticos	Misión.	3	3	3	3
	Visión.	3	2	3	3
	Valores.	3	3	3	4
	Símbolos.	3	3	2	3
	Escudos.	3	2	3	3
	Slogans.	3	2	2	2
	Himnos.	3	3	3	3
	Lema.	3	3	2	3
	Historia.	3	2	3	2
	Carisma y Espiritualidad.	3	3	4	3
Celebraciones Institucionales.	3	4	3	4	
Estilo de Relaciones	Ritos.	3	4	2	2
	Lenguaje coloquial: palabras y expresiones.	3	2	4	4
	Estilo de comunicación formal e informal.	4	2	4	2
	Fe compartida y vivencia.	3	3	3	3
	Estilo de celebraciones, agasajos y acontecimientos varios.	4	4	4	2
Rasgos Estructurales	Organigrama y normativa.	3	3	3	3
	Estilo de autoridad.	3	2	2	2
	Estilo de relaciones con liderazgos intermedios.	3	4	4	4
	Identificación de los miembros con la organización.	3	4	2	3
Estilos de Trabajo	Estilo de trabajo y toma de decisiones.	4	3	2	4
	Motivación e incentivos.	3	2	2	2
	Estilo de aprendizaje.	3	3	3	3
	Conflicto y consensos grupales.	4	4	4	3
	Sobriedad y uso adecuado de bienes.	3	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguno

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 FIRMADO DE EXPERTO O

DNI: 20093855

Telef.: 954963001



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


Nombre del experto: Dr. ROJAS BUJAICO John Fredy **Especialidad:** Doctor en Ingeniería de Sistemas

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Rasgos Carismáticos	Misión.	3	3	3	2
	Visión.	3	2	3	2
	Valores.	3	3	3	2
	Símbolos.	3	3	2	2
	Escudos.	3	2	3	2
	Slogans.	3	2	2	4
	Himnos.	3	3	3	4
	Lema.	3	3	2	2
	Historia.	3	2	3	2
	Carisma y Espiritualidad.	3	3	4	3
	Celebraciones Institucionales.	3	4	3	4
Estilo de Relaciones	Ritos.	3	4	2	2
	Lenguaje coloquial: palabras y expresiones.	3	2	4	4
	Estilo de comunicación formal e informal.	4	2	4	2
	Fe compartida y vivencia.	3	3	3	3
	Estilo de celebraciones, agasajos y acontecimientos varios.	4	4	4	4
Rasgos Estructurales	Organigrama y normativa.	3	3	3	4
	Estilo de autoridad.	3	2	2	4
	Estilo de relaciones con liderazgos intermedios.	3	4	4	4
	Identificación de los miembros con la organización.	3	4	2	4
Estilos de Trabajo	Estilo de trabajo y toma de decisiones.	4	3	2	4
	Motivación e incentivos.	3	2	2	4
	Estilo de aprendizaje.	3	3	3	4
	Conflicto y consensos grupales.	4	4	4	4
	Sobriedad y uso adecuado de bienes.	3	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguno

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Firma y sello del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Severo Simeón CALDERON SAMANIEGO **Especialidad:** Doctor en Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Rasgos Carismáticos	Misión.	4	3	3	3
	Visión.	4	2	3	3
	Valores.	4	3	3	4
	Símbolos.	4	3	2	3
	Escudos.	3	2	3	3
	Slogans.	4	2	2	2
	Himnos.	3	3	3	3
	Lema.	4	3	2	3
	Historia.	3	2	3	2
	Carisma y Espiritualidad.	3	3	4	3
Celebraciones Institucionales.	4	4	3	4	
Estilo de Relaciones	Ritos.	3	4	2	2
	Lenguaje coloquial: palabras y expresiones.	3	2	4	4
	Estilo de comunicación formal e informal.	4	2	4	2
	Fe compartida y vivencia.	4	3	3	3
	Estilo de celebraciones, agasajos y acontecimientos varios.	4	4	4	2
Rasgos Estructurales	Organigrama y normativa.	3	3	3	3
	Estilo de autoridad.	4	2	2	2
	Estilo de relaciones con liderazgos intermedios.	3	4	4	4
	Identificación de los miembros con la organización.	3	4	2	3
Estilos de Trabajo	Estilo de trabajo y toma de decisiones.	4	3	2	4
	Motivación e incentivos.	4	2	2	2
	Estilo de aprendizaje.	3	3	3	3
	Conflicto y consensos grupales.	4	4	4	3
	Sobriedad y uso adecuado de bienes.	3	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguno
DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

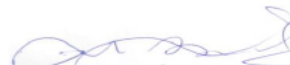
Nombre del experto: Dr. Magno Teófilo BALDEON TOVAR Especialidad: Doctor en Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Rasgos Carismáticos	Misión.	3	3	3	3
	Visión.	4	4	3	3
	Valores.	3	3	3	4
	Símbolos.	4	3	2	3
	Escudos.	3	4	3	3
	Slogans.	4	4	2	2
	Himnos.	3	3	3	3
	Lema.	4	3	2	3
	Historia.	3	2	3	2
	Carisma y Espiritualidad.	4	3	4	3
Estilo de Relaciones	Celebraciones Institucionales.	3	4	3	4
	Ritos.	4	4	2	2
	Lenguaje coloquial: palabras y expresiones.	3	2	4	4
	Estilo de comunicación formal e informal.	4	2	4	2
	Fe compartida y vivencia.	4	3	3	3
Rasgos Estructurales	Estilo de celebraciones, agasajos y acontecimientos varios.	4	4	4	2
	Organigrama y normativa.	3	3	3	3
	Estilo de autoridad.	4	2	2	2
	Estilo de relaciones con liderazgos intermedios.	3	4	4	4
Estilos de Trabajo	Identificación de los miembros con la organización.	4	4	2	3
	Estilo de trabajo y toma de decisiones.	4	3	2	4
	Motivación e incentivos.	4	2	2	2
	Estilo de aprendizaje.	4	3	3	3
	Conflicto y consensos grupales.	4	4	4	3
Sobriedad y uso adecuado de bienes.	4	3	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguno

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Rubén Darío TAPIA SILGERA Especialidad: Doctor en Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Rasgos Carismáticos	Misión.	3	3	3	4
	Visión.	3	2	3	4
	Valores.	3	3	3	4
	Símbolos.	3	3	2	4
	Escudos.	3	2	3	4
	Slogans.	3	2	2	4
	Himnos.	3	3	3	4
	Lema.	3	3	2	4
	Historia.	3	2	3	4
	Carisma y Espiritualidad.	3	3	4	4
Estilo de Relaciones	Celebraciones Institucionales.	3	4	3	4
	Ritos.	3	4	2	4
	Lenguaje coloquial: palabras y expresiones.	3	2	3	4
	Estilo de comunicación formal e informal.	4	2	4	4
	Fe compartida y vivencia.	3	3	3	4
Rasgos Estructurales	Estilo de celebraciones, agasajos y acontecimientos varios.	4	3	4	4
	Organigrama y normativa.	3	3	3	4
	Estilo de autoridad.	3	2	2	4
	Estilo de relaciones con liderazgos intermedios.	3	4	3	4
Estilos de Trabajo	Identificación de los miembros con la organización.	3	3	2	4
	Estilo de trabajo y toma de decisiones.	4	3	2	4
	Motivación e incentivos.	3	2	2	4
	Estilo de aprendizaje.	3	3	3	4
	Conflicto y consensos grupales.	4	4	4	4
Sobriedad y uso adecuado de bienes.	3	3	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguno

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto

ANEXO 05. Propuesta de Internalización de Cultura Organizacional en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes (2019)

RESUMEN EJECUTIVO

La Cultura Organizacional es lo que identifica a una organización y la diferencia de otras cuando sus miembros se sienten parte de ella y comparten los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritual y ceremonias. La Cultura Organizacional se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional. La Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) es una Institución de educación superior, cuyo propósito es brindar un servicio de calidad que le permita destacarse entre las instituciones similares, así como la de los profesionales que forma. La preocupación permanente por la calidad del servicio y la gestión son dos de los componentes fundamentales de la cultura que pretende desarrollar en la actualidad y en el futuro.

La Propuesta de Internalización de la Cultura Organizacional, que se propone, le permitirá a la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) preservar, desarrollar, y promover aquellos valores propios de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA), para dar cumplimiento a la misión institucional y una formación integral a los profesionales que forma, para un desenvolvimiento idóneo en una sociedad dinámica dentro del contexto nacional e internacional.

Considerando que cada uno de los miembros de la comunidad de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) posee creencias y valores propios, es nuestro propósito reconocer, desarrollar e internalizar y compartir valores y creencias y transmitirlos a los colaboradores, para dirigir el comportamiento de los mismos en una sola dirección: cumplir con la Misión de la Facultad y dirigirse al cumplimiento de su Visión y el de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA).

La presente propuesta comprende una serie de actividades específicas, las que han sido agrupadas en 4 etapas: Planificación, diseño, implementación, seguimiento y control; cada una con sus respectivas metas, recursos, plazos e indicadores.

1. INTRODUCCIÓN

La Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes se ha caracterizado, desde sus inicios, por ser una comunidad de personas interrelacionadas que siguiendo principios que propone de la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes los cuales buscan aportar en el campo educativo, formando a la persona desde un enfoque sistémico - humanístico. Las relaciones que se han ido entretejiendo entre todos los que conformamos esta comunidad educativa universitaria han sido siempre cercanos y de gran fraternidad, constituyéndose éstos, como nuestro signo distintivo.

Sin embargo, la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes, después de 36 años de fundación, observa cambios, internos y externos, que le desafían a repensar sobre su identidad propia para asegurar fidelidad al proyecto ingenieril inicial, y a la vez continuidad, entre quienes hoy formamos parte de dicha comunidad universitaria.

El presente documento tiene como propósito sistematizar todas las acciones existentes que coadyuvan a fortalecer nuestra cultura organizacional e implementar propuestas nuevas que aseguren la pervivencia de una cultura en una institución viva y en crecimiento.

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Como en toda institución que crece y que diversifica su campo de acción, se hace necesario repensar las estrategias para asegurar la identidad entre todos los miembros de la Universidad: Docentes, estudiantes, administrativos y directivos.

3. ASPECTO LEGALES

1. Constitución Política del Perú.

2. Ley General de Educación – Ley N° 28044
3. Ley Universitaria N° 30220.
4. Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes, Aprobado por la resolución N° 0011-2019-AU-UPLA, De Fecha 27-01-2019.
5. PEI 2019 - 2023 UPLA.
6. PAFD 2019 Facultad de Ingeniería.

4. OBJETIVO DEL PROYECTO

OBJETIVO GENERAL

Implementar la propuesta de internalización mediante la aplicación y ejecución de programas que favorezcan el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes o fortalecer comportamientos en su comunidad alineados con su misión y su plan estratégico.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Planificar, implementar, y controlar la propuesta de Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) para asegurar el logro de los objetivos institucionales y el mejoramiento continuo.
- b) Realizar un diagnóstico del clima y cultura organizacional de la institución, a fin de identificar las características de los estudiantes, docentes y administrativos, así como para reconocer las fortalezas y debilidades de los procesos que se vienen realizando en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) para proponer cambios que garanticen un mejor servicio de calidad.
- c) Desarrollar e internalizar una cultura organizacional en la institución que permita preservar, desarrollar, y promover valores, actitudes y comportamientos en las actividades académicas y administrativas.
- d) Ejecutar programas motivacionales y de incentivos que refuercen las conductas esperadas por la cultura de la organización de la Facultad de Ingeniería de la

Universidad Peruana Los Andes (UPLA) a fin de realimentar la filosofía institucional.

- e) Efectuar programas de desarrollo humano y organizacional que enfatice la formación de los valores culturales de las Escuelas Profesionales y ayude a mejorar el clima organizacional. • Fortalecer la identidad institucional a todos los miembros de la comunidad educativa con la finalidad de contribuir a una cultura de aseguramiento de la calidad educativa. Concientizar al personal docente, administrativos y estudiantes de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro del cambio cultural de la institución.
- f) Evaluar las actividades de la propuesta de Cultura Organizacional para establecer sus respectivos planes de mejora a partir de las encuestas y resultados obtenidos.

5. DISTINCIÓN DE TÉRMINOS

- ❖ **INSTITUCIÓN.** Entenderemos por institución a las normas y convenciones (formales e informales) que regulan la relación entre los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo, buscando la realización de unos fines o propósitos con determinados medios para conseguir, el mayor beneficio para el grupo.
- ❖ **ORGANIZACIÓN.** Es un conjunto de actividades conscientemente coordinadas por personas que cumplen y ejecutan funciones especializadas, formando una estructura sistemática de relaciones de interacción que producen bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad. Una organización sólo existe cuando hay personas dispuestas a comunicarse y a actuar conjuntamente para lograr un objetivo común.
- ❖ **COMUNIDAD UNIVERSITARIA.** Denominamos comunidad universitaria al conjunto de personas que conformamos la organización: directivos, docentes, estudiantes, administrativos y personal de mantenimiento a los cuales nos unen vínculos e ideales comunes.
- ❖ **CULTURA.** Es el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Por tanto, abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido

por una persona como miembro de una sociedad. La esencia de la cultura son las ideas y especialmente los valores que subyacen a las mismas y que se desarrollan y transmiten de generación en generación. La cultura tiene dos niveles: *uno explícito* (que lo hace observable directamente) y *otro implícito* (que es necesario inferir de la observación, entre otros aspectos, de los comportamientos de las personas).

- ❖ **CULTURA ORGANIZACIONAL.** La definición que acuñaremos en la Universidad será la de Edgar Schein quien afirma que *“cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas”* (Schein, 1984:56)

6. ALCANCE DE LA PROPUESTA

Todos los integrantes de la comunidad universitaria de la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes: Autoridades, docentes, estudiantes y administrativos vinculados a la institución.

- a. Decano de la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes
- b. directores de las Escuelas Profesionales de la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.
- c. Directivos, Coordinadores de la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.
- d. Coordinadores de áreas académicas
- e. Coordinador del Sistema de Tutoría
- f. Personal Administrativo de la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes y de las Escuelas Profesionales.
- g. Personal Docente de las Escuelas Profesionales.
- h. Estudiantes de las Escuelas Profesionales.

7. ETAPA DE LA IMPLEMENTACIÓN

El proyecto abarca cuatro fases, las cuales están proyectadas para 8 meses.

Figura 01: Fases de la etapa de implementación programas de cultura.



7.1. FASE I: DIAGNÓSTICO DE NIVELES DE CONOCIMIENTO E INTERNALIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

En documento anexo, se presenta el diagnóstico realizado para conocer la situación de la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes. Con respecto a los niveles de conocimiento e internalización de la cultura organizacional entre los meses de junio y julio del 2019.

Cuadro 01. PERCEPCIÓN DE RASGOS CULTURALES COMPARTIDOS EN LA FI – UPLA	
ESTILO DE COMUNICACIÓN VIVENCIA UNIVERSITARIA	FAMILIAR-FRANCO-DIRECTO
	CERCANO-AFECTUOSO
	RESPECTUOSO-AMABLE
	RESPECTO-APERTURA A TODOS LOS CREDOS
	SE VIVE LA FE Y ESPIRITUALIDAD
	MENOS QUE ANTES
HISTORIA- ÍCONOS	ORIGEN E IDENTIDAD-CARISMA
	CERCANOS-QUERIDOS-RECORDADOS
ESTILO DE TRABAJO ESTILO DE AUTORIDAD	PATERNALISMO-POCA EXIGENCIA AL ESTUDIANTE
	AUTÓNOMO Y RESPONSABLE PARA LOS TRABAJADORES
	POCA AUTONOMÍA DEL ALUMNO
	CERCANA – FRATERNA
VALOR INSTITUCIONAL MÁS PERCIBIDO	CULTIVO DE FRATERNIDAD
IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	ME SIENTO IDENTIFICADA
	ME SIENTO MARISTA

RASGO CARACTERISTICO	COMPAÑERISMO-UNIÓN
	FRATERNIDAD-ESPIRITUALIDAD

RESULTADOS FASE I- Concluida esta fase, los resultados son:

1. Diagnóstico concluido

7.2. FASE II: ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE CULTURA ORGANIZACIONAL POR ESTAMENTOS

Esta fase comprende la elaboración y adecuación de los programas existentes de cultura organizacional por estamentos, en los que se contemplan actividades que desarrollan la cultura organizacional. Esta actividad se llevará a cabo en trabajo conjunto con las áreas implicadas.

Para el trabajo de fortalecimiento de la cultura de la Facultad de Ingeniería, se propone trabajar 4 grandes ámbitos que ayudan a identificar los rasgos que la institución considera valiosos:

- ❖ Rasgos carismáticos
- ❖ Estilo de relaciones
- ❖ Rasgos estructurales
- ❖ Estilo de trabajo

Cuadro 02. RASGOS CULTURALES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA - UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

RASGOS CULTURALES DE LA FI - UPLA		CONCEPTO	ELEMENTO
RASGOS CARISMÁTICOS	Valores, Misión, Visión.	<p>Son los ejes de la conducta de la institución y están íntimamente relacionados con los propósitos de la misma. Los valores son los cimientos de toda organización. Para Sanz de la tajada son el corazón de la organización.</p> <p>Los valores compartidos definen el carácter de la organización, la actitud que la distingue de todas las demás. Crean un sentido de identidad que los distingue.</p>	Misión, Visión y valores declarados en el plan estratégico 2019-2023.
	Símbolos: Escudo, himno, lema, slogans	Es la representación perceptible de una idea. En nuestro caso, expresan los valores e ideales de la institución al momento de fundarse.	Escudo FI – UPLA, Himno, Lema, Slogan.
	Historia e “historias”	Las historias transmiten acontecimientos de una época pasada en la organización y crean identidad. Se transmiten de manera formal e informal. Crea en la institución una memoria común, una tradición. (Yves Bertrand)	Conversatorios, plenarios, etc.
	Carisma y espiritualidad ingenieril	<p>En nuestra facultad, es un don gratuito recibido por la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes. Y los primeros hermanos para el bien de moral. Se expresa en una identidad y misión.</p> <p>La identidad es aquella manera peculiar de vivir nuestra fe desde el carisma ingenieril.</p>	<p>Identidad de la Facultad de Ingeniería.</p> <p>Misión de la Facultad de Ingeniería.</p> <p>Visión de la Facultad de Ingeniería.</p>
	Celebraciones institucionales	Las ceremonias ponen la cultura a la vista y proporcionan experiencias que los empleados recuerdan. Si se llevan a cabo correctamente, las ceremonias mantienen muy presentes los valores, los héroes y las creencias en la mente y el corazón de los integrantes. (Deal y Kennedy)	Homenajes/, reconocimientos, Semana institucional, Aniversarios, Despedidas.
	Ritos	Secuencia de actos simbólicos, altamente pautados, repetitivos en concordancia con ciertas circunstancias, en relación con las cuales tiene carácter obligatorio, y de cuya ejecución se derivan consecuencias que, total o parcialmente, son también de orden simbólico." (Ángel Aguirre)	<p>Con estudiantes: Celebración de ingreso, Graduación, Homenajes, Semana de proyección</p> <p>Con administrativos: Jornada y celebración de fiestas patrias y navidad, Paseos, Homenajes/ reconocimientos De bienvenida o inducción Con</p>

			docentes: Celebración de ingreso, Graduación, Jornadas y paseos
ESTILO DE RELACIONES	Lenguaje coloquial: palabras y expresiones.	Es una comunicación donde domina la función expresiva del lenguaje y el predominio del tono afectivo. Tiene una función eminentemente práctica. La presencia de ambos interlocutores favorece la espontaneidad y la ausencia de elaboración del mensaje.	El hablado entre pares o en espacios de refrigerio o recreación.
	Estilo de comunicación formal e informal.	1. Comunicación Formal: Es la propia organización la que establece las vías de comunicación siguiendo los niveles jerárquicos y los protocolos establecidos. Se emplea para transmitir órdenes e instrucciones, o cuestiones relacionadas con el trabajo. 2. Comunicación Informal: Es la que surge espontáneamente entre los miembros de una empresa movidos por la necesidad de comunicarse, sin seguir los cauces oficiales, lo cual permite agilizar muchos trámites, y en ocasiones permite obtener información adicional.	El hablado durante las horas de trabajo dentro de la Universidad y de atención a las personas.
	Visión compartida y vivencia universitaria	La visión se expresa a través de múltiples maneras. Se recibe y se comparte en comunidad. En nuestra institución de educación superior se propone a sus miembros como invitación y dentro de un irrestricto derecho a otras posiciones políticas e ideológicas. No somos discriminadores, pero si tratamos de promover experiencias profundas de visión compartida y de compromiso solidario.	Actividades de internalización. Actividades académicas, de bienestar y de extensión universitaria.
	Estilo de celebraciones, agasajos y acontecimientos varios.	Entendemos que la institución debe tener protocolos que orienten y normen las celebraciones, agasajos y acontecimientos varios.	Cumpleaños Aniversarios Fallecimientos Éxitos, campeonatos
RASGOS ESTRUCTUR	Organigrama y normativa institucional	La norma regula la cultura de la organización. Es un acuerdo escrito que describe cómo deben hacerse las cosas. Deben ser comunicadas y asumidas por todos los miembros.	Estatuto, Reglamento general, Plan estratégico, MOF, Reglamento Docente, Reglamento del personal, Reglamento de estudios (académico).
	Estilo de autoridad	Entendemos el ejercicio de la autoridad dentro de la Universidad como servicio. Se ejerce un liderazgo carismático, cercano, horizontal y participativo.	

	Estilo de relaciones con Liderazgos intermedios	Los líderes de servicios o de mandos intermedios son la piedra angular en el trabajo de las instituciones.	Responsables de Áreas Responsables de procesos Docentes
	Identificación de los miembros con la organización	La identificación con la organización y con sus objetivos es la variable clave que brinda las bases para un aumento del rendimiento tanto en las tareas pautadas como en un amplio abanico de conductas deseables. (Van Knippenberg & Ellemers, 2004) Es el grado de identificación o de asimilación de la Universidad como un todo y no solo con la actividad que desempeñan.	Identificación con las autoridades, con los valores, con los compañeros de trabajo, con el ideal educativo, con la formación académica ingenieril, con la espiritualidad, etc.
ESTILO DE TRABAJO	Estilo de trabajo y toma de decisiones	Consideramos que el trabajo en la institución debe ser autónomo y responsable: Tener autonomía quiere decir ser capaz de hacer lo que uno cree que se debe hacer, pero no sólo eso. También significa ser capaz de analizar lo que creemos que debemos hacer y tomar decisiones. Somos autónomos cuando somos razonables y consideramos qué debemos hacer con todos los datos a nuestra disposición. La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. Somos responsables cuando respondemos lo mejor posible a la tarea encomendada y cuando valoramos nuestro trabajo y el de los demás como importante para el mejoramiento integral de la organización.	De todos los miembros de la comunidad universitaria.
	Motivación e incentivos	La motivación es un factor intrínseco que origina, estimula y direcciona voluntariamente los comportamientos hacia la realización de objetivos. Refuerza la persistencia y la necesidad de poner esfuerzo suficiente en un logro. El incentivo es un factor extrínseco que está ligado a resultados y desempeños de logro. Pueden ser monetarios o no monetarios.	Atención personalizada a todos los miembros. Enriquecer los puestos de trabajo. Respetar la dignidad personal y profesional de las personas. Impulsar el espíritu de equipo. Alentar la creatividad, la innovación.

			Orientar el trabajo hacia metas y permitir la participación en la toma de decisiones.
	Estilo de aprendizaje	El estilo de aprendizaje es la manera en la que un estudiante asimila el nuevo conocimiento.	Metodologías activas para la adquisición de competencias.
	Conflicto y consensos grupales	Conflicto y consenso juegan un papel importante para la cohesión y el desarrollo del grupo. Supone respeto, tolerancia y búsqueda del bien común. Para llegar a un consenso los miembros determinan apoyar activamente la decisión del equipo, aunque ésta no haya sido su elección personal.	
	Sobriedad y uso adecuado de bienes	Siendo una institución confesional católica y a la vez una asociación sin fines de lucro, el uso adecuado de los bienes debe verse reflejado en la toma de decisiones, en los proyectos institucionales, pero también en el día a día de la institución. Los bienes debemos cuidarlos porque están al servicio de la educación.	Proyectos institucionales Uso adecuado de los recursos Salarios y tasas justas Sobriedad en nuestros gastos institucionales

Se proponen programas que buscan fortalecer las dimensiones antes citadas dirigidas a tres grupos de destinatarios:

- Estudiantes
- Administrativos y
- Docentes

La propuesta contempla la diversificación de acuerdo al tiempo de permanencia y en otros casos al tipo de función que las personas realizan en la institución. (Ver anexo 01).

La Propuesta busca desarrollar niveles de identificación con la cultura de la Facultad, los cuales serán medidos a través de los indicadores previstos:

Nivel 1 Inicial

Nivel 2 Intermedio

Nivel 3 Profundo

Los pasos a seguir son:

a. Elaboración, revisión y aprobación de los Programas de cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes.

b. Revisión y aprobación de los Programas.

RESULTADOS FASE II.- Concluida esta fase, los resultados deben ser:

1. Los programas elaborados, revisados y aprobados.

7.3. FASE III: APLICACIÓN DE PROGRAMAS DE CULTURA

Consiste en ejecutar según cronograma, los programas de cultura planificados.

RESULTADOS FASE III- Concluida esta fase, los resultados son:

1. Programas ejecutados
2. Alto grado de identificación por parte de los participantes.
3. Cobertura mayoritaria de destinatarios.

7.4. FASE IV: EVALUACIÓN DEL NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN / EFICACIA DE LOS PROGRAMAS DE CULTURA

El propósito de esta fase es evaluar el nivel de implementación y la eficacia de los programas de cultura, lo cual se cumplirá a través:

- a. Las mediciones anuales
- b. La planificación de las acciones correctivas y acciones preventivas a las posibles no conformidades evidenciadas durante la implementación.
- c. El seguimiento y verificación de la eficacia de las acciones correctivas implantadas cuya responsabilidad última es de Rectorado.

RESULTADOS DE LA FASE IV.- Concluida esta fase, se tendrá:

1. Informe de resultados.
2. Resultados de la revisión por parte de rectorado y de las áreas designadas.

8. METODOLOGÍA DE TRABAJO

- Se conformará un equipo responsable que hará la propuesta de un pre diseño.
- Se tendrán sesiones de trabajo en equipo con los responsables de las áreas involucradas a fin revisar y plantear una propuesta, la cual será aprobada por el Consejo de Facultad de Ingeniería.
- Cada área responsable desarrollará, según formato común, los programas anuales que le corresponden, incluyéndolos en su plan operativo anual.
- Se ejecutarán los programas previstos.
- Trimestralmente se verificará el cumplimiento de los programas.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

La ejecución de la propuesta tiene una duración de 8 meses. El cronograma del mismo se presenta en el anexo 01.

10. RESPONSABLE DEL PROYECTO

El responsable último del proyecto es la Facultad de Ingeniería - Universidad Peruana Los Andes, quien coordinará el trabajo de las áreas involucradas: Coordinación Administrativa, Coordinación de Autoevaluación y Acreditación, Coordinación de Bienestar, Proyección Social y Extensión Universitaria.

11. RECURSOS

- La inversión para la ejecución de la Propuesta está asegurada a partir del presupuesto asignado en el Plan estratégico y El trabajo de Investigación a realizarse.
- Recursos humanos de las distintas áreas.

ANEXOS

- 01 Matriz de la propuesta por estamento
- 02 cronograma detallado

ANEXO 01


MATRIZ DE PROGRAMAS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

MANIFESTACIONES DE LA CO	PROGRAMAS	BENEFICIARIO	CRONOGRAMA 2019	CONTENIDOS	IDENTIFICACIÓN	RESPONSABLES
RASGOS CARISMÁTICOS	Programa “Vida universitaria Ingenieril”.	Inducción: Estudiantes 1° año		Eje axiológico Eje académico Eje formativo Biblioteca Plataforma	INICIAL	Coordinación de Responsabilidad Social Bienestar Universitario FI - UPLA
		Profundización 1: Estudiantes de 3° año Docentes Contratados		Vida de La Facultad de Ingeniería	INTERMEDIO	
		Profundización 2: Estudiantes 5° año Administrativos		Misión y Visión Compartida	PROFUNDO	
		Programa de conocimiento institucional: <i>“Construyendo sobre roca”.</i>	Inducción (para personal con 5 o menos años en la institución) Administrativos Personal de mantenimiento Docentes		Guía de inducción al personal administrativo. Símbolos: escudos, himno, lema. Visión, Misión, valores. Carpeta de documentos FI - UPLA. Presentación a todo el personal y bienvenida. Entrevista con responsable del área de personal.	INICIAL

																			Monitoreo mensual el primer bimestre en la institución.		
	Profundización 1: (para personal de 6 a 11 años en la institución)																		Jornadas de fortalecimiento ingenieril	INTERMEDIO	
	-Directivos -Administrativos -Personal de mantenimiento -Docentes																		Jornadas anuales de identidad institucional. Símbolos: escudo, himno, lema Visión, Misión, valores Historia de la Facultad de Ingeniería UPLA e “historias”		
	Profundización 2:																		Reunión de camaradería. Jornadas anuales de identidad institucional.	PROFUNDO	
	Programa de Celebraciones institucionales.																		Inauguraciones. Clausuras Fiesta institucional Día de la Fraternidad Homenajes, Otros	INTERMEDIO	
	Estudiantes Administrativos Personal de mantenimiento Docentes																				
ESTILOS DE RELACIÓN	Programa de actividades deportivas y recreativas para todos los estamentos.	Estudiantes Administrativos Personal de mantenimiento Docentes																		INTERMEDIO	

	Programa de becas y beneficios.	Estudiantes Trabajadores																		INTERMEDIO	
	Programa de preparación. (28 setiembre 2019 – 28 diciembre 2019)	Estudiantes Administrativos Personal de mantenimiento Docentes																	Historia de la Facultad de Ingeniería e “historias” (personajes íconos)	INTERMEDIO PROFUNDO	
ESTILO DE TRABAJO	Programa de estrategias para el trabajo en equipo.	Administrativos Personal de mantenimiento Docentes																		INICIAL	
	Programa de motivaciones e incentivos para trabajadores.	Administrativos Personal de mantenimiento Docentes																		INTERMEDIO	
	Programa de uso de los recursos. (documento de Congregación)	Directivos y responsables de áreas																	Proyectos institucionales. Uso adecuado de los recursos. Salarios y tasas justas. Sobriedad en nuestros gastos institucionales.	PROFUNDA	

ANEXO 06. Resolución De Ejecución de Diagnóstico de la Cultura Organizacional en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes - (2019)



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
SECRETARÍA DOCENTE
Ley de Creación N° 23757

Resolución N° 0862-2015-DFI-UPLA
 Huancaayo, 09.04.2015

EL DECANO DE FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

VISTO:
 Ley N° 30220, Resolución N° 011-2015-AU, FUT N° 0332930, Proveído N° 986-2015-DECANATO-FIUPLA, Oficio N° 080-2015/CESPS-FIUPLA, respectivamente y;

CONSIDERANDO:

Que, el Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativas aplicables¹;

Que, la Asamblea Universitaria de la Universidad Peruana Los Andes en Sesión Extraordinaria de fecha 27.01.2015, aprueba y proclama el Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes, adecuado a la Ley Universitaria N° 30220 por la Asamblea Universitaria, en cumplimiento a lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley antes citada y dispone su vigencia a partir del día siguiente de su publicación (31.03.2015) en el Diario Oficial "El Peruano"²;

Que, la Universidad Peruana Los Andes es una institución con personería jurídica, de derecho privado sin fines de lucro, creada por Ley N° 23757 y su ampliatoria Ley N° 24697 y, con autorización definitiva por Resolución N° 448-93-ANR de fecha 18.06.1993 cuya sigla es UPLA; es una comunidad académica, orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad intercultural, de servicios públicos esenciales, conformado por docentes, estudiantes y graduados³;

Que, la Universidad Peruana Los Andes, se rige por sus principios y por las disposiciones pertinentes de la Constitución Política del Perú, Ley Universitaria N° 30220, Ley General de Educación N° 28044, el presente Estatuto, sus Reglamentos y demás normas conexas⁴;

Que, la Universidad Peruana Los Andes goza de autonomía normativa, de gobierno, académica, administrativa y económica, de conformidad con la Constitución y la Ley⁵;

Que, el Rector es el personero y representante legal de la Universidad. Tiene a su cargo y a Dedicación Exclusiva, la dirección, conducción y gestión del gobierno universitario en todos sus ámbitos, dentro de los límites de la Ley y del Estatuto⁶;

Que, la Universidad se organiza por Facultades que son unidades de formación académica, profesional y de gestión; las que están integradas por docentes y estudiantes. Estas comprenden: Los Departamentos Académicos, Escuelas Profesionales, Unidades de Investigación y Unidades de Posgrado⁷;

Que, la Escuela Profesional es la organización encargada del diseño y actualización curricular de una carrera profesional, así como de dirigir su aplicación para la formación y capacitación pertinente, hasta la obtención del Grado Académico y Título Profesional correspondiente. Cada Facultad cuenta con una o más Escuelas Profesionales⁸;

Que, la admisión a la Universidad se realiza mediante concurso público, previo establecimiento de vacantes y máximo una vez por ciclo. El concurso consta de un examen de conocimientos como proceso obligatorio principal y una evaluación de aptitudes y actitudes de forma complementaria, de acuerdo al requerimiento de las Facultades⁹;

Que, mediante, FUT N° 0332930 de fecha 01.04.2015, los estudiantes de las Escuelas Profesionales de INGENIERIA INDUSTRIAL, han conformado el grupo Monovalente de Proyección Social integrado por ocho estudiantes, los mismos que solicitan la inscripción y aprobación del grupo de Proyección Social denominado: "INDUSTRIALES PROACTIVOS" al Señor Decano de la Facultad de Ingeniería;

Que, mediante, Proveído N° 986-2015-DECANATO-FIUPLA de fecha 07.04.2015, el Señor Decano de la Facultad de Ingeniería remite el expediente del grupo de Proyección Social denominado: "INDUSTRIALES PROACTIVOS" a la Coordinación de Proyección Social;

Que, mediante, Oficio N° 080-2015/CESPS-FIUPLA de fecha 16.03.2015, el Coordinador de Extensión Social y Proyección Universitaria de la Facultad de Ingeniería, solicita al Secretario Docente emitir la Resolución de Inscripción y Designación de asesores, a los estudiantes del Grupo Monovalente de Proyección Social: "INDUSTRIALES PROACTIVOS", que cumplieron con los requisitos estipulados en el Reglamento de Extensión Social y Proyección Universitaria de la Facultad de Ingeniería para realizar dicha labor, a partir del 01 de Marzo de 2015 hasta el 31 de Junio de 2015, así mismo designa al Ps. Carlos Alberto Castillo Carhuamaca y Mg. Jorge Vladimir Pachas Huaytán, como Docentes Asesores del grupo antes indicado;

¹ Artículo 1° de la Ley Universitaria N° 30220 de fecha 10.07.2014
² Artículo 1° de la Resolución N° 011-2015-AU de fecha 27.01.2015
³ Artículo 1° del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes adoptado a la Ley Universitaria N° 30220, aprobado mediante Resolución N° 011-2015-AU de fecha 27.01.2015
⁴ Artículo 3° del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente
⁵ Artículo 4° del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente
⁶ Artículo 20° del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente
⁷ Artículo 7° del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente
⁸ Artículo 8° del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente
⁹ Artículo 10° del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
SECRETARÍA DOCENTE
Ley de Creación N° 23757

El Señor Decano de la Facultad de Ingeniería en uso de las facultades conferidas por la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la UPLA, Reglamentos de Proyección Social de la Facultad y la Universidad respectivamente, así como demás normas legales vigentes se,

RESUELVE:

Art. 1° APROBAR la inscripción y ejecución del Plan de trabajo de Proyección Social denominado: "DIAGNOSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, CON FINES Y APOYO A LA ACREDITACIÓN" a partir del 01 de Marzo de 2015 hasta el 31 de Junio de 2015, presentado por el Grupo Monovalente de Proyección Social; "INDUSTRIALES PROACTIVOS", integrado por los siguientes estudiantes:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO	ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
1	CALCINA PALACIOS, ROSSY GENNA	R0031RK	INGENIERIA INDUSTRIAL
2	ESTEBAN CRISTOBAL, HELEN LIUBETH	D08329A	INGENIERIA INDUSTRIAL
3	MALDONADO LLACUACHAQUI, IVAN OMAR	D00312G	INGENIERIA INDUSTRIAL
4	NAULA COLQUI, JUAN CARLOS	D01846I	INGENIERIA INDUSTRIAL
5	NEYRA GUERE, LEIDY SANDY	D01831C	INGENIERIA INDUSTRIAL
6	PEINADO GONZALES, ELIZABETH ALFREDA	D01855I	INGENIERIA INDUSTRIAL
7	YARANGA MEDRANO, ROY JONATAN	D01830B	INGENIERIA INDUSTRIAL
8	YUPANQUI ARANA, SANDRO GIOVANNI	D01819I	INGENIERIA INDUSTRIAL

Art. 2° DESIGNAR al Ps. Carlos Alberto Castillo Carhuamaca y Mg. Jorge Vladimir Pachas Huaytán, docentes Asesores del aludido grupo, quien velara por el cumplimiento y control de las labores implementadas en el referido Plan de Trabajo.

Art. 3° ENCARGAR a la Coordinador de Extensión Social y Proyección Universitaria de la Facultad de Ingeniería, el cumplimiento de la presente resolución, considerando los alcances del Reglamento pertinente.

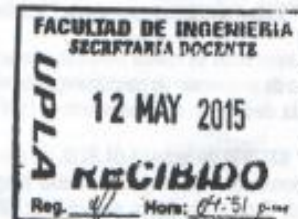
Art. 4° TRANSCRIBIR la presente Resolución a las instancias pertinentes para los fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



DR. RUBÉN DARÍO TAPIA SILGUERA
 Decano

DISTRIBUCIÓN: DECANATO/CESPS/ASESORES/INTERESADOS/ARCH.



Entrega de Resolución
 a los interesados.

5. ANEXO 07. Resolución de Ejecución del Proyecto de Internalización de Cultura Organizacional en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana Los Andes.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
SECRETARIA DOCENTE
Ley de Creación N° 23757

CARGO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ingeniería
DECANATO

13 AGO 2015

RECIBIDO

Resolución N° 323-2015-CF-FI-UPLA
Huancayo, 23.07.2015

EL CONSEJO DE FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

VISTOS:

Ley N° 30220, Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes adecuado a la Ley Universitaria N° 30220, Resolución N° 011-2015-AU, Oficio N° 241-2015/CRSBU-FI-UPLA, Proveído N° 2794-2015-DECANATO-FI-UPLA y acuerdo de Consejo de Facultad en Sesión Ordinaria de fecha 23.07.2015, respectivamente; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativas aplicables¹;

Que, la Asamblea Universitaria de la Universidad Peruana Los Andes en Sesión Extraordinaria de fecha 27.01.2015, aprueba y proclama el Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes, adecuado a la Ley Universitaria N° 30220 por la Asamblea Universitaria, en cumplimiento a lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley antes citada y dispone su vigencia a partir del día siguiente de su publicación (31.03.2015) en el Diario Oficial "El Peruano"²;

Que, la Universidad Peruana Los Andes es una institución con personería jurídica, de derecho privado sin fines de lucro, creada por Ley N° 23757 y su ampliatoria Ley N° 24697 y, con autorización definitiva por Resolución N° 446-93-ANR de fecha 18.06.1993 cuya sigla es UPLA; es una comunidad académica, orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad intercultural, de servicios públicos esenciales, conformado por docentes, estudiantes y graduados³;

Que, la Universidad Peruana Los Andes, se rige por sus principios y por las disposiciones pertinentes de la Constitución Política del Perú, Ley Universitaria N° 30220, Ley General de Educación N° 28044, el presente Estatuto, sus Reglamentos y demás normas conexas⁴;

Que, la Universidad Peruana Los Andes goza de autonomía normativa, de gobierno, académica, administrativa y económica, de conformidad con la Constitución y la Ley⁵;

Que, el Rector es el personero y representante legal de la Universidad. Tiene a su cargo y a Dedicación Exclusiva, la dirección, conducción y gestión del gobierno universitario en todos sus ámbitos, dentro de los límites de la Ley y del Estatuto⁶;

Que, la Universidad se organiza por Facultades que son unidades de formación académica, profesional y de gestión; las que están integradas por docentes y estudiantes. Estas comprenden: Los Departamentos Académicos, Escuelas Profesionales, Unidades de Investigación y Unidades de Posgrado⁷;

Que, la Escuela Profesional es la organización encargada del diseño y actualización curricular de una carrera profesional, así como de dirigir su aplicación para la formación y capacitación pertinente, hasta la obtención del Grado Académico y Título Profesional correspondiente. Cada Facultad cuenta con una o más Escuelas Profesionales⁸;

Que, la admisión a la Universidad se realiza mediante concurso público, previo establecimiento de vacantes y máximo una vez por ciclo. El concurso consta de un examen de conocimientos como proceso obligatorio principal y una evaluación de aptitudes y actitudes de forma complementaria, de acuerdo al requerimiento de las Facultades⁹;

Que, mediante Oficio N° 241-2015/CRSBU-FI-UPLA de fecha 21.07.2015, el Coordinador de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario de la Facultad de Ingeniería – Mg. Jorge Vladimir Pachas Huaytán, solicita al señor Decano – Dr. Rubén Darío Tapia Silguera, la ejecución de la Actividad: "PROGRAMA DE INTERNALIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL A ESTUDIANTES, DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS – F.I.", considerado en el Plan Operativo Institucional (POI) – 2015, perteneciente al Eje Proyección Social, Bienestar Universitario y Asociatividad de la Facultad de Ingeniería, el mismo que tiene el carácter de **autofinanciado** con un presupuesto de S/. 3,000.00 (Tres mil y 00/100 nuevos soles);

Que, mediante Proveído N° 2794-2015-DECANATO-FI-UPLA de fecha 21.07.2015 el Decano de la Facultad de Ingeniería lo deriva al Secretario Docente para ser puesto a consideración del Consejo de Facultad;

Que, en Sesión Ordinaria de fecha 23.07.2015 de Consejo de Facultad, se acuerda **aprobar** la ejecución de la Actividad: "Programa de Internalización de la Cultura Organizacional a Estudiantes, Docentes y Administrativos – F.I.", considerado en el Plan Operativo Institucional (POI) – 2015, perteneciente al Eje Proyección Social, Bienestar Universitario y Asociatividad de la Facultad de Ingeniería, el mismo que tiene el carácter de **autofinanciado** con un presupuesto de S/. 3,000.00 (Tres mil y 00/100 nuevos soles), se adjunta un ejemplar del proyecto;

Los miembros del Consejo de Facultad en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto vigente de la Universidad y demás disposiciones legales vigentes;

¹ Artículo 8º de la Ley Universitaria N° 30220 de fecha 10.07.2014
² Artículo 1º de la Resolución N° 011-2015-AU de fecha 27.01.2015
³ Artículo 1º del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes aprobado en la Ley Universitaria N° 30220, aprobado mediante Resolución N° 011-2015-AU de fecha 27.01.2015
⁴ Artículo 3º del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente
⁵ Artículo 4º del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente
⁶ Artículo 27º del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente
⁷ Artículo 7º del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente
⁸ Artículo 68º del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente
⁹ Artículo 105º del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes vigente

JMCC/MMMA/HJA
Página 1



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
SECRETARIA DOCENTE

Ley de Creación N° 23757

Resolución N° 323-2015-CF-FI-UPLA

Huancayo, 23.07.2015

EL CONSEJO DE FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

RESUELVE:

- Art. 1° APROBAR** la ejecución de la Actividad: "Programa de Internalización de la Cultura Organizacional a Estudiantes, Docentes y Administrativos - F.I.", considerado en el Plan Operativo Institucional (POI) - 2015, perteneciente al Eje Proyección Social, Bienestar Universitario y Asociatividad de la Facultad de Ingeniería, el mismo que tiene el carácter de autofinanciado con un presupuesto de S/. 3,000.00 (Tres mil y 00/100 nuevos soles), se adjunta un ejemplar del proyecto.
- Art. 2° DERIVAR** la presente Resolución al Vicerrector Administrativo para su conocimiento y trámite correspondiente.
- Art. 3° TRANSCRIBIR** la presente Resolución a las instancias pertinentes para los fines consiguientes.



MIGUEL ANGEL CARLOS CANALES
 SECRETARIO DOCENTE



REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE.

DR. RUBEN DARIO TAPIA SILGUERA
 DECANO

NOTA BIOGRÁFICA

Jessica Vilchez Gutarra, natural del distrito de Huachac, provincia de Chupaca del departamento de Junín, nacida el 11 de agosto de 1977, en un hogar con sus padres señor Armengol Vilchez Navarro y señora Marylu Gutarra Rosado.

Realizó sus estudios primarios en Enma Luzmila Calle Vergara y secundarios en el Colegio María Inmaculada de Huancayo, de igual manera, sus estudios superiores fueron realizados en la Universidad Continental, donde obtuvo el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Informática, así como el Título Profesional de Ingeniero en Informática.

Inició sus labores en la Oficina de Informática de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, después de ello, como Apoyo Administrativo en el área de Procesamiento de Datos en la Oficina de Admisión de la Universidad Peruana Los Andes.

Actualmente desde el año 2010, viene laborando como docente en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, donde también se desempeña como Coordinadora de Asuntos Administrativos, Planificación y Presupuesto.



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
 Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unhval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día **martes 31 DE AGOSTO DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Abimael Adam FRANCISCO PAREDES	Presidente
Dr. Werner PINCHI RAMIREZ	Secretario
Mg. Antonio BALLARTE BAYLON	Vocal

Asesor de tesis: Mg. Alexander Frank PASQUEL CAJAS (Resolución N° 01212-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión y Negocios, con mención en Gestión de Proyectos, Doña Jessica VILCHEZ GUTARRA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"PROPUESTA DE INTERNALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA – UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de dieciséis (16)
 Equivalente a bu. 97%, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:05 horas de 31 de agosto de 2021.


 PRESIDENTE
 DNI N° 23498088


 SECRETARIO
 DNI N° 22405436


 VOCAL
 DNI N° 09310484

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02004-2021-UNHEVAL/EPG)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRONICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: Vilchez Gutarra Jessica
 DNI: 20111013 Correo electrónico: jvgutarra@hotmail.com
 Teléfonos Casa _____ Celular 954629012 Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

	Posgrado
Maestría:	<u>Gestión y Negocios</u>
Mención:	<u>Gestión de Proyectos</u>

Grado Académico obtenido:

Maestro

Título de la tesis:

"Propuesta de Internalización para el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional en la Facultad de Ingeniería-Universidad Peruana los Andes"

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PUBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 07/09/21



Firma del autor



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **PROPUESTA DE INTERNALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA - UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**, realizado por el Maestro en Gestión y Negocios, con mención en Gestión de Proyectos **Jessica VILCHEZ GUTARRA**, cuenta con un **índice de similitud del 20%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud máxima de 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuyna, 29 de octubre de 2021.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO