



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en
condición de teletrabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad
Nacional Federico Villarreal, 2023**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER

PRESENTADO POR:

Bravo Arguedas, Alvaro Fabian

Bravo Mejía, Gian Carlo Gallia

Lucero Ayulo, Alberto Noé

Saldaña Gutiérrez, Jorge Javier

ASESOR:

Dra. Albarracín Aparicio, Roxana Alexandra

(ORCID - 0000-0002-6930-3718)

LIMA – PERÚ

2023

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dra. Roxana Alexandra Albarracín Aparicio

MIEMBROS DEL JURADO

Eduardo Jose Huertas Balladares

Luis Pedro Guevara Moscoso

David Vidal Gutiérrez

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Alvaro Fabian Bravo Arguedas Identificado (a) con DNI N° 73184520 perteneciente al Programa de Administración y dirección de negocios, siendo mi asesor el Sr(a) Roxana Alexandra Albarracín Aparicio, identificado (a) con DNI N°: 41981490, y cuyo código ORCID es 0000-0002-6930-3718.

Yo, Gian Carlo Galia Bravo Mejia Identificado (a) con DNI N°41595624 perteneciente al Programa de Marketing e Innovación, siendo mi asesor el Sr(a) Roxana Alexandra Albarracín Aparicio, identificado (a) con DNI N°: 41981490, y cuyo código ORCID es 0000-0002-6930-3718.

Yo, Alberto Noe Lucero Ayulo Identificado (a) con DNI N° 72317302 perteneciente al Programa de Administración y dirección de negocios, siendo mi asesor el Sr(a) Roxana Alexandra Albarracín Aparicio, identificado (a) con DNI N°: 41981490, y cuyo código ORCID 0000-0002-6930-3718.

Yo, Jorge Javier Saldaña Gutierrez Identificado (a) con DNI N° 70461775 perteneciente al Programa de Dirección Publicitaria, siendo mi asesor el Sr(a) Roxana Alexandra Albarracín Aparicio, identificado (a) con DNI N°: 41981490, y cuyo código ORCID es 0000-0002-6930-3718.



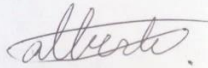
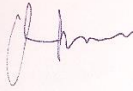
DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

- a) Somos los autores del documento académico titulado “Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condición de teletrabajo de la faculta de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2023 “
- b) El trabajo de investigación es original y no ha sido difundido en ningún medio académico; por lo tanto sus resultados son veraces y no es copia de ningún otro.
- c) El trabajo de investigación cumplió con el análisis del sistema TURNITIN, el cual no excede del 25% de similitud. Se ha respetado el uso de las normas internacionales en cuanto a citas y referencias.
- d) Declaramos conocer las consecuencias legales y/o administrativas que puedan derivar si se verifica la falsedad total o parcial de la presente declaración, de acuerdo con lo previsto en el artículo 411 del código penal y el numeral 34.3 del artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS.

Fecha: 18, marzo, 2023

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

Firmas de los autores

Nombres	Apellidos	Dni	Firma
Jorge Javier	Saldaña Gutierrez	70461775	
Gian Carlo	Galia Bravo Mejia	41595624	
Alberto Noe	Lucero Ayulo	72317302	
Alvaro Fabian	Bravo Arguedas	73184520	

DEDICATORIA

A cada familia de cada integrante de la tesis, que siempre han apoyado para que podamos enfocarnos y dar todo nuestro esfuerzo con el fin de terminar la tesis y seguir creciendo profesionalmente.

Agradecemos al personal de trabajo de la Facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, que nos facilitó con el acceso a realizar el estudio de la presente tesis.

AGRADECIMIENTOS

A Dios que nos permite tener la oportunidad de lograr esta etapa de crecimiento profesional.

A nuestra asesora Roxana Albarracín por darnos siempre el apoyo con paciencia y comprensión en el desarrollo de esta tesis.

También a nuestras familias por apoyarnos siempre.

ÍNDICE

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTOS	6
CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL	5
1.1 Título del Proyecto	5
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario	5
1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación	5
1.4 Alcance de la solución	8
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA	9
2.1.2 Formulación del problema	11
2.1.2.1 Problema general	11
2.1.2.2 Problemas específicos	11
2.1.3 Objetivos de investigación	12
2.1.3.1 Objetivo general	12
2.1.3.2 Objetivos específicos	12
2.1.4 Justificación de la investigación	13
2.1.4.1 Justificación teórica	13
2.1.4.2 Justificación metodológica	13
2.1.4.3 Justificación práctica	14
2.1.4.4 Justificación social	14
2.1.5 Limitaciones de la investigación	15
2.1.6 Viabilidad de la investigación	16
CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL	17
CAPÍTULO IV: HIPOTESIS Y VARIABLES	42
CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
Análisis de la confiabilidad	50
Análisis descriptivo de las variables y dimensiones	51
CAPÍTULO VI: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN	79
CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES	92
FUENTES DE INFORMACIÓN	94
ANEXOS	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Confiabilidad de los datos de la variable calidad de vida laboral	50
Tabla 2	Confiabilidad de datos de la variable Cultura organizacional	51
Tabla 3	Calidad de vida laboral	52
Tabla 4	Clima laboral	54
Tabla 5	Crecimiento laboral	55
Tabla 6	Área de trabajo	57
Tabla 7	Cultura organizacional	59
Tabla 8	Libertad de autonomía	61
Tabla 9	Productividad	63
Tabla 10	Comunicación interna	64
Tabla 11	Calidad de vida laboral y cultura organizacional	67
Tabla 12	Clima laboral	70
Tabla 13	Crecimiento profesional	73
Tabla 14	Área de trabajo	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Calidad de vida laboral.....	52
Figura 2 Clima laboral.....	54
Figura 3 Crecimiento profesional	56
Figura 4 Área de trabajo.....	58
Figura 5 Cultura organizacional.....	60
Figura 6 Libertad de autonomía	62
Figura 7 Productividad.....	64
Figura 8 Comunicación Interna	65
Figura 9 Calidad de vida laboral y cultura organizacional	68

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y calidad de vida laboral de las personas que realizan trabajo en la facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal - Cercado de Lima 2022. La investigación tendrá un enfoque de tipo cuantitativo, que consistirá en realizar encuestas la cual servirá para recolectar información necesaria para su posterior análisis y dar sus respectivas conclusiones. La población de estudio que se consideró fue a 66 profesionales de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal donde la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta siendo el cuestionario de preguntas nuestro instrumento a utilizar debido a que nuestro enfoque es cuantitativo y de esta forma es más práctico determinar el problema y contrastarlo con nuestras hipótesis.

Para el posterior análisis se aplicó el Rho de Spearman él cual dio como resultado un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación, cuyo valor fue de 0.526, representa una correlación positiva moderada. De estos resultados se obtiene la siguiente conclusión: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal influye moderadamente en la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

Palabras Clave: Cultura organizacional, calidad de vida, teletrabajo, condiciones laborales.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and quality of work life of people who work in the Faculty of Psychology at the Universidad Nacional Federico Villarreal - Cercado de Lima 2022. The research will have a quantitative approach, which will consist of conducting surveys that will serve to collect information necessary for subsequent analysis and give their respective conclusions. The study population considered was 66 professionals from the faculty of psychology of the Universidad Nacional Federico Villarreal where the technique used for data collection was the survey being the questionnaire of questions our instrument to be used because our approach is quantitative and in this way it is more practical to determine the problem and contrast it with our hypotheses.

For the subsequent analysis we proceeded to do the tabulation in Excel with the RHO SPEARMAN formula, which resulted in a Bilateral Sig. value of 0.000, therefore, the general hypothesis is accepted. Likewise, the correlation coefficient, whose value was 0.526, represents a moderate positive correlation. From these results the following conclusion is obtained: The organizational culture of the Universidad Nacional Federico Villarreal has a moderate influence on the quality of work life of its workers.

Key words: Organizational culture, Quality of life, Teleworking, Quality of work life.

INTRODUCCIÓN

El bienestar de los colaboradores de una institución ha ido mejorando durante los últimos años, dándole más importancia para lograr que estos, se desarrollen autonomía y disminuya la rotación de colaboradores de la institución. Por ello, como grupo decidimos investigar y promover estrategias que aporten de manera positiva al personal de trabajo de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

El presente estudio se compone de seis capítulos. En primer lugar, se detalla la información general de los estudios previos y las principales bases teóricas que fundamentan la investigación realizada a través de un constructo teórico, así como los términos básicos más relevantes.

El capítulo dos incluye la descripción de la investigación aplicada detallando la problemática, problemas específicos y objetivos de la organización para lograr tener visibilidad de la realidad del área enfocado.

El capítulo tercero, se detalla el marco referencial, en donde se buscó antecedentes importantes que es relevante para nuestra investigación, además citas internacionales que respaldan.

En el capítulo cuatro, se incluye la hipótesis general y las específicas, las cuales han sido sometidas a contrastaciones mediante la estadística. En tal sentido, esta incluye cuadro de operacionalización, que permitió diseñar los instrumentos o herramientas para poder responder a las preguntas de investigación.

En el capítulo quinto detalla el diseño metodológico aplicado en el cual se presentan las características de la investigación, la selección de la muestra, la técnica aplicada, las herramientas con las cuales se recopiló la información, la discusión de los resultados obtenidos en donde se pueden encontrar aquellos hallazgos más importantes.

Finalmente, en el capítulo seis se encuentra el desarrollo de la propuesta obtenido en base a la investigación desde este enfoque, los resultados que se esperan obtener es reducir la tasa de rotación de personal y conseguir que estos estén más comprometidos por los alicientes monetarios y no monetarios que la empresa pueda otorgarle en base a los objetivos logrados. Adicional los aspectos éticos que siempre son importantes en este tipo de trabajos y además la utilización correcta de normas APA.

CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Título del Proyecto

CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS PERSONAS QUE REALIZAN TELETRABAJO EN LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL - CERCADO DE LIMA, 2023

1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario

La línea de investigación aplicada es Hábitat y desarrollo humano, pues se realizó la presente investigación con la finalidad de buscar información sobre cómo se relaciona la calidad de vida laboral y cultura organizacional de los teletrabajadores de la Universidad Nacional Federico Villarreal en la coyuntura de los últimos años. Esto se llevará a cabo en un rango de tiempo de año y medio, del 2022 a mediados del 2023.

1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación

La actividad económica donde se aplicaría la investigación es el ámbito administrativo, la educación y el bienestar corporativo, puesto que mejorará

en gran medida las condiciones laborales de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal

Es importante destacar que “aproximadamente el 22% de los trabajadores en todo el continente americano recibieron ingresos menores o iguales al salario mínimo establecido en cada país en 2019, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta situación evidencia aún más el rezago en competitividad de nuestro mercado laboral” (Comexperú, 2022, parr.1).

Con esta se puede evidenciar que los estragos de la pandemia generaron un retroceso en los niveles salariales de las diferentes empresas a nivel general.

Según un reporte de Gallup, más de la mitad de la población trabajadora (53%) en Latinoamérica está estresada; para el resto del mundo el índice es de 44 por ciento. Pero al observar el caso de las mujeres, el nivel escala hasta el 60 por ciento.

Ocho de cada 10 trabajadores y trabajadoras en nuestro país y nuestra región latinoamericana no disfrutan lo que hacen para generar ingresos, según el informe El estado del lugar de trabajo global 2022. La falta de compromiso que sienten, o, mejor dicho, que no sienten con la empresa es atribuible a factores económicos, personales y sociales, pero el 70% se debe a la persona que lidera el equipo. (Eleconomista, 2022, parr.1.)

Con esto se puede evidenciar el descontento y la poca motivación que tienen los colaboradores para desarrollar sus actividades habiendo poco reconocimiento e incentivo por parte de las empresas generando un ambiente de poca productividad y mal clima laboral

La facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal tendrá la tarea importante de poder brindar un ejemplo de buena logística, plan de organización y control/gestión para que el teletrabajo funcione de la manera más adecuada, correcta y eficaz. Al ser una entidad pública tiene presupuesto limitado que tendrá que buscar la manera de gestionarlo detalladamente para que no afecte drásticamente en el clima laboral por diferentes faltas o futuros problemas.

La actividad económica dentro de la Universidad Nacional Federico Villarreal tendrá que estar organizado y planificado precisamente para que no ocurran hechos como los pasados en donde 8 profesores (colaboradores) no eran remunerados por un ciclo extraordinario que se dio inicio para recuperar 34 clases que no se pudieron dictar por temas de la coyuntura en el 2020; sin embargo, como no hay documento donde se acredite la contratación formal de los maestros, no quieren remunerarse las horas de clase dictadas, por ende no podría ejercer sus funciones, generando molestias en el clima laboral y perjudicando a alumnos.

1.4 Alcance de la solución

Interpretando las encuestas hechas a la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal podemos notar que, en las variables de vida laboral y clima laboral, el estado de conformidad de los colaboradores no es tan alto como se esperaba. Por ello, se plantea desarrollar un manual de organización e incentivos para la Facultad de Psicología, en donde se señalará explícitamente las funciones y responsabilidades asignadas a la facultad, así como también se determinarán los incentivos y los objetivos a cumplir. También servirá como un instrumento de control de la productividad y bienestar de nuestros colaboradores en la facultad, el principal objetivo del manual es instruir a los colaboradores acerca de las funciones, las responsabilidades, los objetivos, las relaciones, políticas, etc. otorgando reconocimientos e incentivos a grado que se vayan cumpliendo los objetivos planteados, con el fin de llegar a un buen clima laboral y la productividad esperada por la organización.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

2.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional se puede observar que debido a los casi 2 años de para debido a la pandemia, muchas empresas tuvieron que adecuarse a una serie de normativas para poder seguir ejerciendo sus labores, esto afectó drásticamente a varias empresas que tenían un nivel precario de sus sistemas de teletrabajo, generando así un gran daño en la cultura organizacional de dichas empresas y forzándolas a adecuarse contra viento y marea para poder seguir ofreciendo sus servicios/productos. Por otro lado, a nivel internacional algunas universidades públicas principalmente en Latinoamérica tuvieron grandes problemas, los profesores no tenían los recursos tecnológicos para ejercer sus funciones generando así retrasos en los ciclos de dichas universidades. Las empresas más perjudicadas en este sentido por dichas normativas fueron las micro y pequeñas empresas que no tenían la logística y recursos necesarios para adecuarse a este cambio radical, lo cual generó la desaparición de varias de dichas empresas.

La situación política en Perú afecta la imagen del país a nivel internacional y puede ser un factor que se tenga en cuenta al momento de tomar decisiones sobre la inversión y el establecimiento de empresas de call-center en Perú al momento de realizar sus ventas.

La situación política en Perú tiene un impacto en la forma en que se percibe el país en la región y podría afectar las relaciones comerciales y laborales con otros países de la región. Así mismo, los trabajadores de los call-center pueden enfrentar problemas relacionados con la discriminación y la exclusión laboral debido a su género, raza, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley. También pueden enfrentar desafíos relacionados con la falta de oportunidades de promoción y de formación en su lugar de trabajo.

En los últimos años la coyuntura nacional sanitaria ha hecho denotar la poca preparación y la pésima infraestructura con la que contaban muchas empresas para adaptarse al trabajo remoto. Generando así casi 2 años de retraso y de una serie de problemas con la que se ha tenido que lidiar. La presente tesis encuentra relevancia social ya que conocer sus resultados permitirá tomar conciencia tanto a los teletrabajadores como a los empleadores de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Además de exponer la influencia que puede tener la cultura organizacional de una empresa u organización hacia sus trabajadores al adaptarse de la mejor forma a este nuevo estilo de vida laboral como lo es el teletrabajo. Los trabajadores de los call-center pueden enfrentar problemas relacionados con la discriminación y la exclusión laboral debido a su género, raza, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley. También pueden enfrentar desafíos relacionados con la falta de oportunidades de promoción y de formación en su lugar de trabajo.

La situación política afecta la operación normal de la Universidad Nacional Federico Villarreal (Universidad Nacional Federico Villarreal) y podría tener un impacto en la calidad de la educación que se proporciona a los estudiantes. También podría afectar la capacidad de los estudiantes para asistir a clase y realizar su trabajo de manera eficiente. Por ejemplo, los trabajadores de los "call-center" que estudian en la universidad, pueden enfrentar problemas relacionados con la falta de apoyo para equilibrar sus responsabilidades académicas y laborales. También pueden enfrentar desafíos relacionados con la falta de recursos y apoyo para obtener una educación de calidad en su programa de estudios.

2.1.2 Formulación del problema

2.1.2.1 Problema general

¿De qué manera la cultura organizacional influye en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal?

2.1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera la cultura organizacional influye en el clima laboral de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal?

¿De qué manera la cultura organizacional influye en el crecimiento profesional de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal?

¿De qué manera la cultura organizacional influye en el área de trabajo de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal?

2.1.3 Objetivos de investigación

2.1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la cultura organizacional influye en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

2.1.3.2 Objetivos específicos

Determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el clima laboral de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el crecimiento profesional de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Determinar qué manera la cultura organizacional influye en el área de trabajo de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

2.1.4 Justificación de la investigación

2.1.4.1 Justificación teórica

La transición al teletrabajo ha sido un fenómeno que ha afectado a empresas y trabajadores en todo el mundo, y ha generado un gran interés en la investigación sobre las implicaciones de este cambio en el equilibrio entre vida laboral y personal. Existen varias teorías, tales como la teoría de Role Conflict and Ambiguity, la teoría del Work-Home Interference, que proporcionan un marco para comprender cómo el teletrabajo puede afectar el equilibrio entre trabajo y vida personal. Este estudio contribuirá al desarrollo de estas teorías al proporcionar nueva información sobre las problemáticas y los factores que afectan a los trabajadores en la transición al teletrabajo en la Universidad Nacional Federico Villarreal, así como en la cultura organizacional de la institución, lo cual brindará sustento teórico a la investigación realizada.

2.1.4.2 Justificación metodológica

En este estudio, se utilizará una metodología cualitativa mediante entrevistas y encuestas a los trabajadores de la Universidad Nacional Federico Villarreal, así como la revisión de documentos y políticas relacionadas con el teletrabajo. Esta metodología permite obtener una comprensión detallada de las problemáticas y perspectivas de los trabajadores, y proporcionará una base sólida para el desarrollo de la guía práctica para los Recursos Humanos de la facultad.

2.1.4.3 Justificación práctica

Los resultados de este estudio podrán ser utilizados por los Recursos Humanos de la Universidad Nacional Federico Villarreal para mejorar la transición al teletrabajo y promover el equilibrio entre vida laboral y personal de los trabajadores. Además, esta guía podrá ser adaptada por otras organizaciones para aplicar en su propia transición al teletrabajo y promover el equilibrio laboral y personal de sus empleados.

2.1.4.4 Justificación social

En un mundo cada vez más digitalizado, el teletrabajo se ha convertido en una realidad cada vez más común; sin embargo, esta modalidad también ha generado problemáticas en la vida laboral y personal de los

trabajadores. Este estudio tiene como objetivo contribuir a la comprensión de estas problemáticas y desarrollar una guía práctica para mejorar el servicio del teletrabajo en una institución educativa. Esto no solo beneficiará a los trabajadores estudiantes de la Universidad Nacional Federico Villarreal, sino también a los trabajadores en general y a la sociedad en su conjunto al mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal.

2.1.5 Limitaciones de la investigación

Dentro de las principales limitaciones del estudio, se tiene que uno de los investigadores se encuentra radicando en provincia; sin embargo, esa limitación ha sido levantada pues cuenta con el apoyo de los demás integrantes de su grupo. Adicionalmente a ello, el acceso a la información de la Universidad Nacional Federico Villarreal es un tanto lento, debido a la burocracia existente en una institución educativa pública; a pesar esto, se logra salvar la dificultad, realizando el requerimiento de información con tiempo de anticipación.

Finalmente, la coyuntura política imposibilita el acceso al lugar de estudio debido al bloqueo de las principales vías de acceso al centro de Lima.

2.1.6 Viabilidad de la investigación

Todos los miembros del equipo cuentan con flexibilidad de tiempos. En esta etapa de la investigación el equipo asume los recursos financieros, materiales y humanos necesarios para realizar el estudio. Esta investigación se basa en fuentes humanas y tesis previas accesibles mediante internet. Además, se utilizará la tecnología para entrevistas, reuniones y encuestas.

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

3.1.1 Antecedentes nacionales

Gonzales (2019) en su tesis para obtener el grado de Doctor de psicología titulada: Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. Menciona que, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño correlacional no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 300 docentes de universidades privadas de Chimbote. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral, se empleó como instrumento un cuestionario para las variables. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL y SPSS y para establecer la correlación el estadístico de Spearman, teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas. Los resultados determinaron que la variable clima laboral tiene una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.250$ y $p < 0.01$) con la variable estrés laboral, por otro lado la variable clima laboral con satisfacción laboral tiene una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.508$ y $p < 0.01$) con la variable satisfacción laboral y por último la variable estrés laboral tiene una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.699$ y $p < 0.01$) con la variable

satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Zeballos (2021) El presente trabajo de investigación tiene como propósito general determinar el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua 2019. La investigación es de tipo No experimental con diseño descriptivo correlacional, cuenta con una población de 142 trabajadores los cuales desempeñan su trabajo en la institución. La presente investigación utilizó el 100 % de la población, considerando que la población es mínima. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta; para establecer los niveles de expectativas y su instrumento es el cuestionario para evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Como conclusión se encontró que existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua 2019 ($r = 0,414$; $p < 0,01$).

Por lo cual, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor es el clima organizacional mejor será la satisfacción laboral.

Apaza (2021) El presente artículo se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre la Calidad de vida laboral y el engagement en egresados de ciencias empresariales de una universidad privada en Juliaca. El enfoque de la investigación es cuantitativo, de diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional. El tipo de muestreo es probabilístico y se

consideró a 163 estudiantes egresados de facultad de ciencias empresariales. Se obtuvo como resultado que el 41,7% indicaron que la calidad de vida en el trabajo es moderada, de la misma forma el 47,9% manifestaron que el engagement es bajo, por otro lado, su correlación de “ $Rho = 0,705$ ” donde sí se llegó a determinar una correlación positiva, entre la variable calidad de vida en el trabajo con el engagement laboral en los egresados. Se concluye que un porcentaje considerado de estudiantes tiene una calidad de vida regular así mismo que el engagement de cada uno de ellos, pero se pudo evidenciar una correlación de “ $Rho = 0,705$ el cual fue alta.

3.1.2 Antecedentes internacionales

Paredes (2018) en su proyecto de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión Del Talento Humano titulado “El Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato” indica que: En el presente estudio el problema analizado fue el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Para esta investigación la metodología que se aplicó fue el enfoque cuantitativo y por ende se utilizó un modelo estadístico para comprobar las hipótesis planteadas. Además, las modalidades de investigación que fortalecieron la base de estudio fueron la de campo por la información real de las variables en estudio, la bibliográfica, investigación correlacional que permite medir el nivel de relación, el total del

personal administrativo es 375 pero se obtuvo una muestra de la población 190 servidores públicos. 0,890, Mediante la aplicación del instrumento válido para medir el nivel de relación entre la variable dependiente e independiente se obtuvieron datos para aplicarlos en el paquete informático SPSS con el modelo estadístico estadístico Coeficiente de Correlación lineal de Pearson mediante el cual se obtuvo un resultado de 0.890 permitiendo aprobar la hipótesis alternativa demostrando su correlación perfecta positiva entre las variables, lo que indica que su relación es alta.

Corozo (2020) El tema tratado en esta investigación es el clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "R. Aguirre Abad", Ecuador, 2020, cuya motivación deriva de la observación realizada a los procesos educativos implementados mediante la metodología del teletrabajo y la necesidad de capacitar a los docentes en el empleo de esta herramienta. Se utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental, de tipo correlacional asociativa, cuyas técnicas consistieron en el método de análisis, el procesamiento de datos a través de cuadros estadísticos mediante el uso del programa SPSS, como instrumento para procesamiento de datos de las variables en estudio. La validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados a la variable clima laboral obtuvo un 0,9035% y la variable el teletrabajo obtuvo un 0,940% mediante la fórmula de Cronbach. La población seleccionada fue de 45 docentes a quienes se procedió aplicar un cuestionario que consta de 30 ítems confiables para el proceso de investigación. Los resultados muestran que el valor de coeficiente de Spearman es de 0,678 y significancia de 0,000. Se determina la importancia

de relación del clima laboral con el teletrabajo de los docentes, de la Unidad Educativa antes mencionada.

Moreira (2018) en su investigación para optar el grado académico de doctor en ciencias administrativas titulada “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”. nos dice que: El Clima Organizacional ocupa un lugar preferente dentro de las organizaciones, ya que de la percepción positiva o negativa que tenga su personal del entorno que lo rodea depende su compromiso, sentido de pertenencia, el cumplimiento de las actividades requeridas, la motivación y en definitiva su desempeño laboral. La medición y análisis de clima organizacional buscan identificar los factores que influyen en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabí, implicó; en primera instancia, definir el Modelo Teórico a utilizar, permitió precisar los objetivos y determinar las variables que resultaren de tal modelo; construir un instrumento de medición, validarlo a través del criterio de expertos, proponer un sistema para la recolección de datos y precisar el manejo que se daría a la información mediante la obtención de información y de esta forma analizar e interpretar los resultados. En torno a estos aspectos, la tesis tuvo como objetivo de investigación establecer cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabí. Para cumplir con este propósito, se aplicó un total de 370 encuestas entre el personal docente y administrativo de las Instituciones de Educación Superior

(IES) Públicas de la Provincia de Manabí. El tipo utilizado en la investigación cuantitativa fue aplicado con un nivel de carácter descriptiva-transversal y observacional. La prueba estadística de Cronbach arrojó un alfa de 0.964, lo que significó una alta fiabilidad en el instrumento, datos utilizados y recopilados. A través de Los resultados obtenidos se logra comprobar que el clima organizacional si influye en la productividad laboral del Talento Humano en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabí.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Cultura organizacional

Cultura Organizacional

La cultura organizacional está definida como un conjunto de hábitos, valores, percepciones, tradiciones, creencias y formas de interacción de los colaboradores dentro de una organización.

Ante ello, Moreno (2020) nos indica que:

La cultura definida como tal es el conjunto de valores, costumbres, rituales, creencias y estereotipos que tienen las personas dependiendo de su lugar de nacimiento lo cual es transmitido por generaciones, por lo cual la cultura siempre ha existido desde que hubo sociedad. Por lo tanto la cultura

organizacional o administrativa también siempre ha existido desde la creación de la primera empresa, donde la cultura solo estaba definida en controlar gente y hacerla productiva para generar rentabilidad; actualmente por la creciente proliferación de empresas y profesionales competitivos se ha dado una nueva definición de cultura organizacional la cual busca que los miembros de las organizaciones encuentren en las empresas un modo de hacer las cosas, donde se les valore, se les exija y se les haga sentir que su participación aporta a la cultura de la empresa. (p. 26)

Se podría llegar a entender que la cultura organizacional hace mención a una serie de valores y conocimientos que son aplicados dentro de una empresa o entidad con el fin de mejorar su desarrollo y desempeño. Estos conocimientos y valores pueden ser aplicados de una correcta forma generando un buen balance y estructura organizacional dentro de dicha empresa, logrando así grandes niveles de productividad y un excelente clima laboral. Por otro lado, una mala implementación de dichos valores podría generar un mal clima que a largo plazo acabaría generando una serie de problemas dentro de dicha organización.

Asimismo, para Segredo, García y León (2017)

Las organizaciones son la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o, por el contrario, como cualquier organismo, encerrarse en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional. (p.88)

Cada empresa/organización tiene en sí una serie de normas, estatutos y/o reglas las cuales les ayuda en su desarrollo organizacional, para que este desarrollo sea exitoso la empresa debe fijarse en las diferentes variables que llegan a intervenir o impactar en dicho desarrollo, variables de carácter social, económico, tecnológico, laboral entre otros.

Así mismo, recalcan que “la cultura organizacional se entiende como la codificación de valores, creencias, suposiciones, símbolos, lemas y ritos adquiridos y compartidos por los miembros de una organización, con los cuales se producen normas que configuran su comportamiento”. (Gonzales, Bastidas, Figueroa, Zambrano & Matabanchoy, 2018, p.207). Con esto se explica que el conjunto de algunas variables que son compartidos dentro de una organización por parte de los colaboradores llegan a crear o configurar dicho comportamiento en la organización.

Para Rodríguez y Arévalo (2018):

La cultura organizacional, es la herramienta primordial en una institución, porque busca mejorar o equilibrar el comportamiento y/o la conducta de los clientes internos de una organización. A través de las motivaciones e incentivos que se pueden dar en una institución. Cabe resaltar, el personal incentivado, obtiene resultados favorables para la organización. (p.31)

A partir de esta idea se puede entender que, dentro de las organizaciones, las conductas y el comportamiento de los colaboradores está muy relacionado con el trato que reciben por parte de su organización y el cómo son recompensados por esta ya sea en el cumplimiento de metas, objetivos o en niveles de productividad.

Mientras el colaborador sienta que está siendo recompensado y su trabajo es valorado su motivación y desempeño laboral crecerá.

Características de la cultura organizacional

La cultura organizacional se caracteriza por tener normas, reglas, política de procesos ya establecidos de manera que los colaboradores se alineen para la interacción con su entorno laboral. Para Orellana (2020) ello es:

Percibida tanto por los trabajadores como por los clientes de una empresa. Si esta cultura es valorada de forma positiva por la sociedad, hará que se incrementen las ventas de la compañía. La cultura organizacional empieza a crearse desde el momento de la fundación de la empresa. Sumado a esto, los directivos deben de ir controlando su evolución ya que, si sufre modificaciones a peor, puede suponer grandes problemas para la compañía. Es aprendida por los nuevos empleados, por lo que es necesario que los encargados de su adaptación la transmitan de forma correcta. Afecta al clima laboral tanto positiva como negativamente. La cultura organizacional es determinante a la hora de la comunicación interna y externa de la empresa. Estos aspectos son fundamentales en relación a las interacciones con los clientes y entre trabajadores. Es un factor muy característico de cada empresa, lo que le puede llevar incluso a diferenciarse de la competencia. En empresas grandes, se pueden generar subculturas divididas por zonas geográficas, espacios o equipos de trabajo. (parr.2).

Según lo indicado por el autor, las características de la cultura organizacional pueden variar dependiendo de las ideas y pensamientos de cada organización,

mientras más adecuadas y detalladas sean las ideas una organización se puede caracterizar por su trabajo y su clima laboral interno. Mientras que por otro lado si dicha organización carece de cierta “estabilidad” y hay un clima de tensión, esta organización se podrá reflejar como una empresa sin buenas prácticas de clima laboral y organizacional.

Por otra parte, la cultura organizacional tiene un elemento importante que es la identidad como nos menciona, Llanos (2016):

La cultura organizacional es considerada la personalidad de la organización, el conjunto de características que le proporcionan su propia identidad y le permiten diferenciarse de las otras. Así como las personas poseen ciertas características de personalidad que se pueden considerar debilidades o fortalezas, las cuales -al no ser manejadas adecuadamente afecta las relaciones interpersonales, en la organización sucede algo similar, la cultura es su personalidad, con características positivas y negativas, la misma que influye y afecta los diferente ámbitos relacionales, tales como: el cliente interno (colaboradores y directivos) y los clientes externos (clientes-proveedores y comunidad). (p.6)

Según lo dicho, una de las principales características de la cultura organizacional es que es la esencia de toda organización, y esta tiene una propia identidad que puede influenciar de manera positiva o negativa al cliente internos que son los colaboradores de la organización.

Elementos de la cultura organizacional

Como toda estructura, la cultura organizacional cuenta con elementos, los cuales pueden determinar la importancia de la misma. Se puede definir la cultura como el conjunto de valores, costumbres, rituales, creencias y estereotipos (Moreno, 2020). Por lo que el conjunto elementos dichos en la cita, forman la cultura organizacional, esto se refiere a que la cultura organizacional cuenta con una serie de elementos o partes que la definen y ayudan a su descripción y entendimiento de sus diferentes conceptos. Algunas organizaciones tienen una serie de elementos bien plasmados y detallados que son rituales, creencias, tradiciones como parte de su cultura organizacional.

El primer elemento sé que va detallar es la cultura organizacional son los valores lo cual se definen como, “convicciones fundamentales de que un modo de conducta o estado final de existencia desde el punto de vista social o personal a otro modo contrario o estado de existencia.” (Rodríguez & Arévalo, 2018 p.33).

Lo cual se entiende como la forma de actuar y expresarse de los colaboradores dentro de su empresa (organización) y cómo estos afectan positivamente o negativamente dependiendo de la intensidad y la convicción de estos.

El segundo elemento de la cultura organizacional son las costumbres o tradiciones lo cual se definen como Davila & Díaz (2018) señalan: “una característica propia de la sociedad, por lo general, se trata de un evento o una situación repetitiva, haciendo de la continuidad de esta, una tradición o costumbre.” (p.18).

Este tipo de elemento muy común en toda organización tiene el fin de conectar y relacionar nuevos colaboradores con el equipo en donde se va desarrollar y mejorar el clima organizacional.

El tercer elemento importante es una organización son los rituales que es el reflejo de las acciones que toman algunos individuos o en este caso un área específica de la organización, estas acciones se pasan de generación en generación. Un ritual se define como Vain (2018) señala: “Una acción o conjunto de acciones repetitivas que poseen un alto valor simbólico en un medio cultural.” (p. 87).

Según lo indicado por el autor, algunas organizaciones suelen tener una serie de pasos que suele ser un tipo de iniciación que hacen los nuevos colaboradores.

En cada organización se puede llegar a observar un tipo o una serie de procesos, acciones y/o pasos que se tienen que usualmente tienen cierto simbolismo u objetivo por ejemplo tomar un café desde que empieza el horario laboral.

El cuarto elemento de la organización a detallar son las creencias que es una idea en conjunto ya establecida en la organización la cual podemos definir en la siguiente cita de:

Ayravilca & Ñahui (2022)

“La creencia es un estado mental, dotado de un contenido representacional y, en su caso, semántico o proposicional y, por tanto, susceptible de ser verdadero o falso; y que, además, dada su conexión con otros estados

mentales y otros de contenidos proposicionales, es causalmente relevante o eficaz respecto de los deseos, las acciones y otras creencias del sujeto (p. 26)".

Las creencias es una organización es una idea básica acerca de si misma esta puede ser verdadera o falsa según la cita, ya que puede ser percibirá de una forma diferente a la que verdaderamente es. Por último, elemento a detallar son los estereotipos, que en algunas organizaciones se llega a observar que los "líderes" tienen cierto seguimiento a algunos procesos o ideas ya sea por intuición, perspicacia o sentimientos/sensaciones.

Vaca (2019) nos dice que:

Son de origen emocional y se construyen en base a la utilización del lenguaje, transmitiendo de generación en generación a medida que las sociedades evolucionan. Los estereotipos se evidencian mediante actitudes de rechazo impulsando a más individuos a actuar de la misma forma (p.3).

En algunas organizaciones se puede llegar a observar que se tiene cierta preferencia o rechazo por algún grupo de personas, ya sean por sus características, valores, religiones o costumbres.

Clima y cultura organizacional

Toda organización sea pequeña o grande en el transcurso de su existencia adquiere una cultura y clima propio.

Para García-Vega al (2019):

La cultura permite a los integrantes de una organización compartir un conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones que la hacen particular y diferente de otras organizaciones. Una cultura sólida encamina a la organización hacia la excelencia. El clima organizacional está determinado por la percepción que tengan los colaboradores de los elementos culturales, esto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional. (p.1)

Esta cita nos indica que hay una relación entre cultura y clima organizacional, ya que uno es dependiente del otro, si no existe una buena cultura organizacional, el clima no será bueno.

Robbins y Judge (2017) citado por Soria-Artica (2018):

Mencionan que la cultura organizacional es entendida como la percepción de todos los miembros o colaboradores de la organización, por lo tanto, si la cultura es una sola en toda la organización se espera que tanto colaboradores antiguos o nuevos, o también colaboradores en distintos niveles en la organización perciban de la misma manera o en términos similares. Asimismo, afirman que la cultura organizacional es un término descriptivo ya que los colaboradores perciben las características de dicha compañía, no se trata si están o no están de acuerdo con ello, simplemente cómo lo reconocen, cómo se realizan las cosas internamente y cómo deben comportarse. (p.26)

Es común que en todas las empresas cuando un colaborador inicia su trabajo presentarles al detalle como es la cultura y clima organizacional que manejan para que tengan claro desde el principio bajo que normas y valores desarrollarse, Como se define a continuación, “La cultura organizacional consiste en el conjunto de hábitos y creencias que están establecidos por las normas, actitudes, valores y expectativas de todos los colaboradores en general”. (Thorne-Rodríguez 2017 p.17)

Este conjunto de elementos que conforman la cultura organizacional generalmente ya se encuentra establecidas en la empresa por lo que un colaborador nuevo tiene que compartirlas.

Existe una relación entre cultura y clima organizacional ya que “La cultura organizacional, sí influye en el clima organizacional por qué existe una relación entre ambas para lograr un buen clima organizacional es necesario que la organización antes haya tenido una buena cultura organizacional con los trabajadores”. (Thorne, 2017, p.18)

Compromiso organizacional

Compromiso organizacional se entiende por acuerdo entre la empresa y el colaborador, pero para entender mejor entendamos el principio de la palabra

Kruse (2013) citado por Tafur-Castillo (2017) señala:

Al retomar el concepto de compromiso lo relaciona con un sentimiento que hace que un empleado orgulloso de su empresa piense menos en buscar otras oportunidades laborales y le sea más fácil recomendarle la organización a un amigo. Evidenciándose con esto no solo el afianzamiento

del proceso de retención de personal, sino también la atracción del mismo hacia la empresa, producto de una adecuada y fortalecida imagen corporativa (parr.3).

Esta cita se interpreta como la relación que nace cuando un colaborador entra a una organización, esta se cumple cuando el colaborador tiene una afinidad con la empresa así también como sus objetivos. Se puede afirmar que “El compromiso organizacional, entendido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa, es un constructo multidimensional ampliamente estudiado” (Coronado, 2022, p.2).

Como se menciona en la cita desde el enfoque del colaborador existen 3 maneras distintas de manifestar el compromiso organizacional, el primero de este es, el compromiso afectivo que abarca el tema emocional del trabajador hacia la empresa, después está el compromiso continuación que se refiere al esfuerzo del trabajador para permanecer en la empresa y por último el compromiso normativo que se entiende como el deber moral y gratitud del trabajador hacia la empresa.

Comunicación Organizacional

La forma de comunicarse ha ido evolucionando en el tiempo de manera positiva como indica el autor, “La comunicación organizacional es un área fundamental que ha ido ganando peso en los últimos años, posicionándose como una de las actividades con mayor crecimiento en empleabilidad”. (Rodríguez y Vázquez, 2019, p.1)

De acuerdo con lo que dicen estos autores, esta manera de comunicarse a nivel empresarial se está volviendo cada vez más importante en el momento de elegir un

candidato para ocupar un puesto de trabajo, ya que se considera como una herramienta fundamental para mejorar los procesos internos y externos de la organización.

Según Montoya Robles (2018) nos indica que:

En las organizaciones la comunicación es integral, aun cuando existen medios de comunicación con diferentes propósitos y son utilizados en ámbitos internos o externos y ésta fluya de manera formal o informal, pues sus medios, ámbitos o tipos de comunicación deben ser vistos como complementos de algo global, asimismo incorpora diversos elementos que la hacen posible como son la estructura, organización jerárquica, cultura de sus miembros y sus comportamientos. (p.778)

A nuestra interpretación presenta una descripción de la comunicación en las organizaciones y su importancia como concepto integral que incluye diferentes medios y aspectos como la estructura, cultura y comportamientos de los miembros. Se menciona que la investigación en la comunicación organizacional en México ha tenido un enfoque en la comunicación interna y se busca explorar las prácticas de comunicación en las organizaciones.

En la actualidad la comunicación organizacional no solo abarca el orden y la productividad sino también, Pineda-Henao (2020) “la comunicación organizacional tomó otros significados, promovidos desde el Enfoque Humano y Sistémico, que hoy la convierten en un facilitadora y promotora de la gestión y la competitividad en la organización”. (Pineda-Henao, 2020, parr.3.)

Se interpreta de esta cita que la comunicación organizacional ha variado en el transcurso del tiempo, hoy en día abarca la competitividad sana en la organización para que en conjunto pueda lograr sus objetivos.

3.2.2 Calidad de vida laboral

Calidad de vida laboral

Según Yupanqui (2019)

Se puede entender esto como un concepto que se refiere o da a entender que toda persona merece o busca cierta “estabilidad” y/o tranquilidad al momento de ejercer sus actividades laborales, sea el trabajo que sea. Toda persona necesita tener una calma que le facilite el cumplimiento de sus funciones laborales y que disminuya lo mayor posible el estrés laboral que se genere al momento de ejercer sus deberes laborales. Sostiene que la calidad de vida laboral se refiere a la naturaleza favorable o desfavorable del entorno laboral en su conjunto para las personas (p. 28).

Se interpreta de esta cita como un ambiente laboral donde se desarrolla el trabajador, este ambiente puede afectar de manera positiva o negativa, lo que se espera es tener un ambiente de tranquilidad para el correcto desarrollo de este.

Ventajas y desventajas de la calidad de vida laboral

Como una de las principales ventajas que genera o puede generar la calidad de vida laboral en los colaboradores es la sensación de estabilidad de los

colaboradores, un trabajador sin tanta presión por un puesto “inestable” suele llegar a enfocar esa presión en su desempeño. Otra ventaja sería el incremento en índices de productividad y eficacia, un colaborador con metas y bonos bien establecidos se enfoca en el cumplimiento de estos, él logra motivarse mediante incentivos y la empresa genera más recursos por la productividad laboral de los colaboradores, ambos ganan y se logra generar un ambiente de gran competitividad entre los colaboradores, el estrés laboral también se reduce debido al buen ambiente laboral que se lograría.

Según: Molina, Pérez, Lizárraga, & Larrañaga,2018

La productividad y los resultados de la empresa están influenciados por la Calidad de Vida Laboral (CVL) que experimentan sus trabajadores; es fundamental que exista coincidencia entre las capacidades del trabajador y el contenido de su trabajo, para que su calidad de vida laboral sea satisfactoria. (p.1)

Cada trabajador debe entender y comprender cuáles son sus capacidades, habilidades y así saber el límite que él tiene, cuando sus límites están relacionados con las funciones de su trabajo se crea una concordancia que se refleja en productividad y cumplimiento de metas y objetivos.

Como desventaja se podría llegar a ver, pero de una forma ambigua que se suelen invertir más recursos a corto-mediano plazo, pero a la larga genera beneficios a largo plazo dentro de la empresa, se invierte ahora para cosechar los beneficios a largo plazo.

Importancia de la calidad de vida laboral

Es de suma importancia que dentro de toda empresa los colaboradores sientan que pueden dar su 100% sin que su propia empresa donde ejercen sus funciones les ponga trabas en su desempeño y desarrollo laboral. Cuando se tiene un ambiente altamente competitivo donde los colaboradores pueden crecer y expresarse en ideas sin que los detengan, la empresa va a crecer de una manera más veloz que la competencia. Es por eso que es de suma importancia plasmar un ambiente en donde la calidad de vida laboral sea el eje del crecimiento de la empresa.

Así mismo recalca que “la calidad de vida laboral cubre por completo las condiciones actuales del trabajo que promueven la satisfacción física, social, económica y las necesidades psicológicas de los empleados, en relación con el éxito de la organización.” (Mendoza, 2018, p.1)

A partir de esta idea se puede comprender que el éxito de una organización, ya sea éste medido en productividad o alcance de metas, está muy relacionado con la calidad de vida laboral. Cuando se tiene una buena CVL los colaboradores sienten que están siendo valoradas las necesidades laborales que necesitan por lo cual generan un alto nivel de productividad dentro de su organización.

Según Álvarez, Estrella, & Rosas (2018) señala:

Una óptima calidad de vida está relacionada con el área de talento humano, misma que deberá estar dirigida por gestores del cambio que trabajen de forma estratégica enfocando sus esfuerzos en el desarrollo de las competencias personales. Para el logro de metas organizacionales es necesario dividir la gestión del talento humano en subsistemas: reclutamiento y selección, formación y capacitación, administración del

personal, seguridad y salud ocupacional, compensaciones y beneficios sociales. (p.17)

Una buena área de gestión de talento humano es vital en la calidad de vida laboral, cuando los planteamientos y estrategias de dicha área son las mejores y los gestores de cambio son los adecuados el nivel de sensación de una CVL será altísima, por ende, se puede comprender que es de suma importancia que dicha área necesita los recursos y planes que sean necesarios con tal de que su función y desempeño sea la mejor posible.

Satisfacción laboral

Uno de los principales ejes de la calidad de vida laboral es la satisfacción laboral, esto se entiende cuando un colaborador siente y comprende que su desempeño está siendo valorado y logra tener la sensación y el sentimiento de que encontró el lugar donde quiere estar de carácter laboral. Este colaborador genera en sí una satisfacción de su centro de trabajo y quiere mantener esta “estabilidad” a toda costa.

Según Salazar & Ospina (2019)

El constructo sobre satisfacción laboral se ha desplegado durante el siglo pasado y ha demostrado su importancia en el ámbito de las organizaciones. En la actualidad sigue siendo el protagonista de una amplia cantidad de investigaciones en todo el mundo, sin embargo, no ha aparecido hasta el momento un modelo que pueda explicar en su totalidad el constructo, inclusive siguen apareciendo investigaciones y estudios que proponen variables que pueden influir en este. (p.49)

Según este autor la definición más cercana a la satisfacción laboral que abarque todas sus variables, pero se puede entender que el enfoque principal es el bienestar y la salud del trabajador.

Desarrollo personal

Este otro eje está enfocado en toda persona con metas y deseos en la vida que buscan un desarrollo tanto laboral como personal, llegar a tener la sensación de estar cumpliendo objetivos y siendo recompensado por eso. Al mismo tiempo lograr sentir que están teniendo una madurez tanto mental como emocional y enfocar esto en su vida laboral.

Así mismo recalcan que “El cumplimiento de funciones, la forma en la que se realiza las tareas debe pasar por un proceso de retroalimentación mediante el cual se cumplan parámetros establecidos por las líneas de supervisión”. (Espín, Cruz, 2018, p.45)

Según el autor para que los colaboradores lleguen a tener un buen desempeño y una motivación propia suele ser necesario tener un líder proactivo que los motive y apoye en su crecimiento personal para que lleguen a aspirar nuevas metas y/o objetivos a largo plazo.

Línea de carrera

La línea de carrera es un plan interno de las empresas para el desarrollo profesional de sus colaboradores como se señala:

“La línea de carrera es un proceso que define las prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la organización. Al mismo tiempo, una de las cualidades

más valoradas por los trabajadores a la hora de tomar un puesto”. (Carranza, 2018, p.7)

Cuando una persona con metas y en busca de una buena calidad de vida laboral encuentra una empresa en donde le plantean desde un principio una línea de carrera bien enfocada y realista, esto puede llegar a generar un alto nivel de competitividad dentro de dichos colaboradores con el fin de escalar cada vez más uno estancarse en un puesto toda su vida. Con una buena línea de carrera perfectamente planteada se puede llegar a reducir recursos, es decir se reduce en gran parte el nivel de rotación de empleados, y así se lleva a optimizar estos recursos y moverlos para el crecimiento de la empresa.

Seguridad laboral

Son las medidas y acciones que se adoptan para proteger la salud, integridad física y psicológica de los trabajadores en el ambiente laboral. Incluye una serie de normas, regulaciones y políticas que buscan prevenir accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Es de suma importancia que los colaboradores sientan que en su organización puedan ejercer sus funciones sin el temor o miedo de que su vida o integridad corra riesgo al momento del cumplimiento de sus funciones. Al tener un ambiente seguro y que brinde esa sensación a los colaboradores se reduce drásticamente el estrés laboral.

La seguridad laboral se puede entender también como bienestar laboral al “Estado efectivo en el que se encuentra un trabajador en su entorno laboral en términos de

activación, así como en el grado de placer por la experiencia en sus labores.”

(Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica y Tepal, 2018, p.4)

A partir de esta cita se puede entender que la seguridad laboral está también enfocada en la tranquilidad y estabilidad laboral que pueda tener el colaborador para así poder aliviar o disminuir su tensión y estrés laboral.

3.3 Definición de términos básicos

Cultura organizacional: Es un conjunto de creencias, valores, normas y tradiciones que define a una organización y guían el comportamiento del colaborador.

Calidad de vida laboral: Hace referencia al bienestar y satisfacción laboral de los empleados en su lugar de trabajo, incluyendo factores como la cultura organizacional, ambiente laboral y el equilibrio entre vida laboral y vida personal.

Desempeño laboral: Es la Capacidad, eficiencia, productividad, calidad de trabajo y trabajo en equipo de un colaborador para lograr los objetivos establecidos por la organización.

Síndrome de Burnout: Es un estado de agotamiento emocional, físico y mental de agotamiento crónico, despersonalización y reducción de la eficacia en el trabajo provocado por un estrés laboral intenso.

Clima laboral: Son las condiciones y el ambiente que existe en la organización y que influye en la percepción y bienestar del colaborador.

Satisfacción laboral: Es la percepción positiva o negativa del colaborador hacia su trabajo y su entorno laboral.

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

Productividad laboral: Se refiere a la capacidad del colaborador o de la organización para producir más usando menos recursos o llegando al objetivo usando menos recursos.

CAPÍTULO IV: HIPOTESIS Y VARIABLES

4.1 Formulación de hipótesis principales y derivadas

4.1.1 Hipótesis principal

H1: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal influye significativamente en la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

H0: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal no influye significativamente en la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

4.1.2 Hipótesis derivadas

H1: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal influye significativamente en el clima laboral de sus trabajadores.

H2: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal influye significativamente en el crecimiento profesional de sus trabajadores.

H3: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal influye significativamente en el área de trabajo de sus colaboradores.

4.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Calidad de vida laboral

Definición conceptual: “Se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos”. (Baitul, 2012)

Estas variables están compuesta por 3 dimensiones cada una:

Calidad de vida laboral: clima laboral, crecimiento profesional y área de trabajo.

Para más detalles revisar (*anexos 2*)

Variable 2 Cultura organizacional

Cultura organizacional: libertad de autonomía, productividad y comunicación interna. Para más detalles revisar (*Anexo 3*)

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Diseño metodológico

Tipo de investigación:

El tipo de investigación será aplicada ya que busca investigar la relación que existe entre las variables de cultura organizacional y calidad de vida laboral para ayudar a diagnosticar realidades de los profesionales de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Con esta metodología de investigación se busca incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Enfoque de investigación:

Para el presente trabajo de investigación se contará con un enfoque cuantitativo, ya que se llevarán a cabo mediante encuestas (cuantitativo). Estas servirán para la recolección de datos e información necesaria a la hora de analizar y obtener conclusiones para el presente estudio.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Sampieri, Collado & Lucio, 2003)

Se eligió este tipo de enfoque ya que se entiende que tiene más ventajas a la hora de probar la existencia de uno o más problemas. Además de esta forma se puede medir de forma más objetiva y estadística si existe una correlación entre las presentes variables.

Diseño de investigación:

El trabajo corresponde a una investigación no experimental transversal ya que durante el proceso no se podrá manipular, controlar o alterar el comportamiento de las variables, por el contrario, nos basaremos en la observación e interpretación para llegar a la conclusión. Además, la recopilación de datos se realizará en un solo momento por eso será de carácter transversal.

La investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. (Agudelo y Aignerren, 2008)

La presente investigación se basa esencialmente en observar los fenómenos tal y como se da en su contexto natural para después estudiarlos y analizarlos.

Nivel de investigación:

Esta investigación cuenta con un diseño correlacional debido a que la información recolectada busca encontrar una relación entre cultura organizacional y calidad de vida laboral de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

5.2 Diseño muestral

La selección de la población y muestra se realizó de forma finita para el grupo, debido a que se escogieron de forma aleatoria a una muestra de la población total (personal de la facultad) del objetivo de estudio. Para ello se eligió como población al personal del área de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal y como muestra se aplicó la fórmula de poblaciones finitas para muestras estratificadas.

5.3 Población

La población que se escogerá para la investigación será 200 trabajadores de la Universidad Nacional Federico Villarreal, esto debido principalmente a la facilidad de acceso que se tiene por parte del grupo para obtener información de la facultad de psicología, que aún sigue trabajando remotamente en muchas áreas a mediados del 2022. Esta población se escogerá debido a que pertenecen al lugar donde se hará el estudio.

Se considera que la Universidad Nacional Federico Villarreal es una población ideal ya que cuenta con muchos profesionales que a día de hoy siguen trabajando remotamente en muchos casos, además hemos detectado que han tenido muchos problemas a nivel organizacional para afrontar el teletrabajo y esto podría haber afectado su calidad de vida laboral.

5.4 Muestra

La muestra escogida a base de la población será de 66 colaboradores de la Villarreal (Universidad Nacional Federico Villarreal). Esto debido a que se usó la técnica de poblaciones finitas considerando a los profesionales que realizaron teletrabajo en la Universidad Nacional Federico Villarreal (Universidad Nacional Federico Villarreal).

Los criterios de inclusión que se tomó en cuenta son trabajadores del área ejecutiva y administrativa de la universidad, es decir que no se tomarán en cuenta a colaboradores externos como empleados de limpieza, cafetería, seguridad y demás. Por ello se utilizará la muestra de poblaciones finitas Muestra, fragmento representativo de la población con las mismas características generales que permitan ser representativas de la población (Porfirio, 2020)

Parámetros:

n = muestra

N = Tamaño de la población:	200
e = error de estimación:	5%
Z = Nivel de confianza:	1.96
p = Probabilidad de éxito:	0.5
q = Probabilidad de fracaso:	0.5

Fórmula de la muestra

La muestra es de 66 trabajadores remotos de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

5.5 Técnica de recolección de datos

Para esta investigación la técnica de recolección de datos se realizó con la encuesta, siendo el cuestionario de preguntas el instrumento a utilizar debido a que el enfoque es cuantitativo y de esta forma es más práctico determinar el problema y contrastarlo con nuestras hipótesis. Luego de realizar dichas encuestas descriptivas se procedió a analizar los resultados de cada dimensión resaltando las ideas más importantes para la investigación.

La encuesta es un instrumento para recoger información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística. Para ello, se elabora un cuestionario, cuyos datos obtenidos serán procesados con métodos estadísticos (Westreicher, 2020). El investigador social debe diseñar un instrumento para medir las variables conceptualizadas al plantear su

problema de investigación. Este instrumento es el cuestionario; en éste las variables están operacionalizadas como preguntas. Éstas no sólo deben tomar en cuenta el problema que se investiga sino también la población que las contestará y los diferentes métodos de recolección de información (p.ej. entrevista personal o por teléfono). (Hernández: pág. 26).

5.6 Técnicas estadísticas de procesamiento de la información

Para esta investigación la técnica de recolección de datos fue la encuesta, siendo el cuestionario de preguntas el instrumento a utilizar debido al enfoque de la investigación que es de tipo cuantitativo y de esta forma es más práctico determinar el problema y contrastarlo con nuestras hipótesis. Luego de realizar estas encuestas descriptivas se procedió a analizar los resultados de cada dimensión y resaltando las ideas más importantes para la investigación.

Luego de su aplicación, se procederá con el análisis estadístico descriptivo a través del programa Excel de Microsoft office.

5.7 Resultados

5.7.1 Análisis descriptivo

Análisis de la confiabilidad

A continuación, se presentará los resultados de la encuesta sobre la confiabilidad de la variable calidad de vida laboral.

Tabla 1

Confiabilidad de los datos de la variable calidad de vida laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,850	18

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta sobre la Calidad de vida laboral de los profesionales de la Universidad Nacional Federico Villarreal

En la Tabla 1 luego del procesamiento de los datos estadísticos y de acuerdo con el procedimiento de confiabilidad Alfa de Cronbach, se ha establecido un valor de 0.850. Lo que nos permite interpretar según las escalas de confianza que representa un valor excelente. Por ende, se puede confirmar que el instrumento que se ha diseñado para el presente estudio es muy bueno.

Tabla 2

Confiabilidad de datos de la variable Cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,840	18

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta sobre la Cultura organizacional de los profesionales de la Universidad Nacional Federico Villarreal

Tras procesar los datos estadísticos de la Tabla 2 siguiendo con el procedimiento de confiabilidad Alfa de Cronbach, se ha determinado un valor de 0.840. Lo que nos permite interpretar según las escalas de confianza que esto representa un valor óptimo. Siguiendo esto, se puede deducir que el instrumento que se ha diseñado para el este estudio está excelente.

Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

Luego colocarán los datos descriptivos de acuerdo con sus variables y dimensiones.

Tabla 3

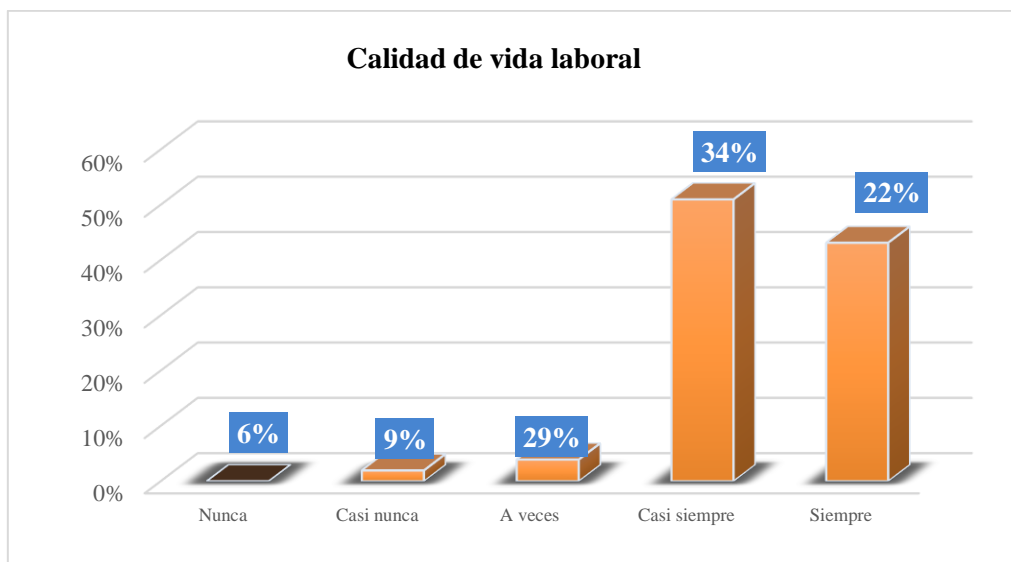
Calidad de vida laboral

	f	%
Nunca	65	6%
Casi nunca	104	9%
A veces	345	29%
Casi siempre	407	34%
Siempre	267	22%
Total	1188	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Calidad de vida laboral

Figura 1

Calidad de vida laboral



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Calidad de vida laboral

En la tabla 3 y la figura 1: Analizando los resultados de la tabla de la variable calidad de vida laboral se puede corroborar como los trabajadores de la Universidad Nacional Federico Villarreal se encuentran satisfechos formando equipos de trabajo y asistiendo a reuniones virtuales semanales, en las que perciben un buen clima laboral.

Por otro lado, el 44%, es decir, cerca de la mitad de colaboradores encuestados considera que no cuenta con el apoyo necesario por parte de la Universidad Nacional Federico Villarreal para optar a un mejor puesto en el futuro. Además, el 55% piensa que no se valora como debería el desempeño laboral, y esto posiblemente se vea reflejada en una remuneración económica que está por debajo de lo esperado por parte del 67% de los trabajadores de la facultad de psicología.

Con respecto a posibles incentivos laborales se concluyó que el 69% de los colaboradores jamás habían percibido ninguno más allá de cartas de reconocimiento. Sin embargo, en cuanto a la carga de trabajo que realizan el 54% se siente conforme con esta nueva modalidad de trabajo remoto y la amplia mayoría con un 81% considera sentirse más cómodo trabajando desde sus hogares.

Adicional a esto, muchos trabajadores de esta facultad apreciarían que hubiera más capacitaciones de acuerdo a las nuevas competencias que debe tener un profesional, ya que el 45% solo recibe capacitaciones útiles de vez en cuando.

Tabla 4

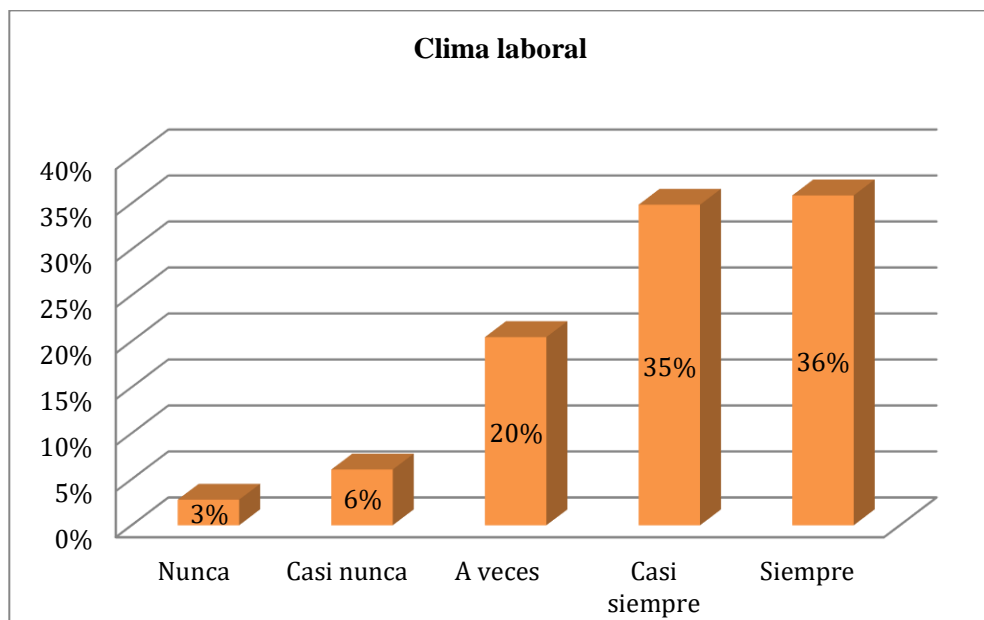
Clima laboral

	f	%
Nunca	11	3%
Casi nunca	24	6%
A veces	81	20%
Casi siempre	138	35%
Siempre	142	36%
Total	396	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Calidad de vida laboral

Figura 2

Clima laboral



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Calidad de vida laboral

En la tabla 4 y figura 2: Analizando los resultados de la tabla y figura de clima laboral se puede ver que el 71% de los encuestados de los profesionales de la Universidad nacional Federico Villarreal marcaron casi siempre y siempre como sus respuesta final, dando como resultado que la mayoría se podría deducir que tienen un buen ambiente de clima laboral dentro de la institución facilitando así el desarrollo de las labores y los objetivos propuestos, trabajando de manera conjunta con sus compañeros y jefes del trabajo.

Tabla 5

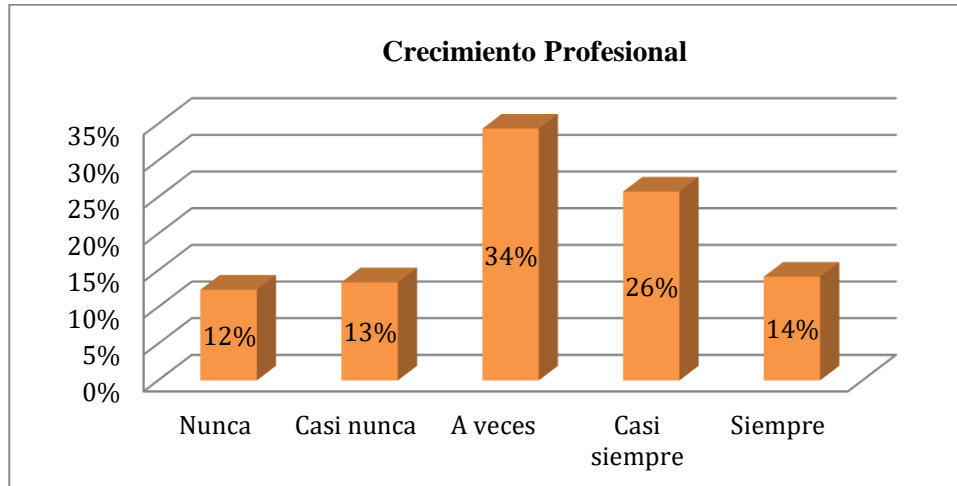
Crecimiento laboral

	f	%
Nunca	49	12%
Casi nunca	53	13%
A veces	136	34%
Casi siempre	102	26%
Siempre	56	14%
Total	396	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Calidad de vida laboral

Figura 3

Crecimiento profesional



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Calidad de vida laboral

En la tabla 5 y figura 3: Analizando los resultados de la tabla y figura de crecimiento profesional se puede observar que el crecimiento profesional de las personas de la Universidad Nacional Federico Villarreal en el desarrollo de la encuesta marcó como resultado que el 34% de los profesionales a veces sienten que crecen profesionalmente, y no de manera continua como ellos lo esperaban o quisieran.

Tabla 6

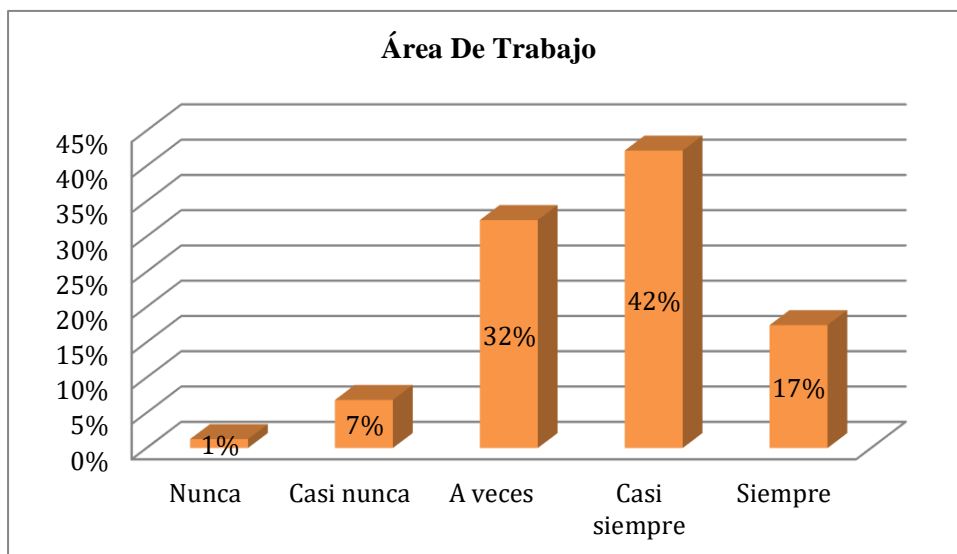
Área de trabajo

	f	%
Nunca	5	1%
Casi nunca	27	7%
A veces	128	32%
Casi siempre	167	42%
Siempre	69	17%
Total	396	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Calidad de vida laboral

Figura 4

Área de trabajo



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Calidad de vida laboral

En la tabla 6 y figura 4: Analizando los resultados de la tabla y figura de área de trabajo se puede ver que el 59% de los profesionales de la Universidad Nacional Federico Villarreal en la encuesta marcaron que casi siempre y siempre tiene un área de trabajo en donde se sienten cómodos y sienten que están en condiciones óptimas para poder desarrollar y desenvolverse de la mejor manera en el día a día dentro del área de trabajo.

Tabla 7

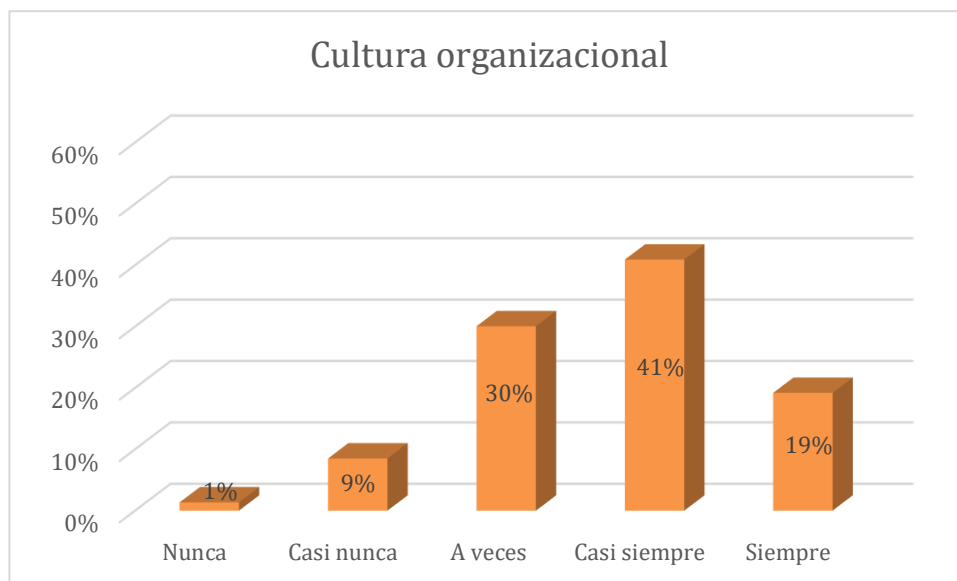
Cultura organizacional

	f	%
Nunca	16	1%
Casi nunca	101	9%
A veces	357	30%
Casi siempre	486	41%
Siempre	228	19%
Total	1188	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Calidad de vida laboral

Figura 5

Cultura organizacional



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Cultura organizacional.

En el análisis de los resultados de la tabla de cultura organizacional, apoyados en los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de la Universidad Nacional Federico Villarreal, podemos decir que el 66% de los colaboradores en modalidad de teletrabajo tiene claro su horario de ingreso y salida sin embargo el 23.5% afirma que para cumplir sus labores siempre excede ese tiempo disminuyendo su momento de recreación por lo que un 47% ve necesario planificar su horario para poder tener un tiempo adecuado de descanso.

En cuanto a la libertad del trabajador dentro de la organización, el 43% percibe tener autonomía para tomar decisiones en relación al trabajo, esto es impulsado por la universidad ya que él 53% refleja que son animados a ello y a poder solucionar cualquier conflicto, en consecuencia, el 70% siente

que la universidad confía en ellos y sus capacidades de poder dar solución efectiva a las dificultades que se les presenten.

Por otro lado, el 63% refleja que la universidad está orientada a los objetivos por lo que encuentran vital que sus colaboradores sean competitivos y así poder ganar espacio dentro del mercado.

El 82% considera que hay una correcta comunicación en todas las áreas, su opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones esto es posible ya que afirman que se maneja una comunicación abierta con los jefes inmediatos.

Tabla 8

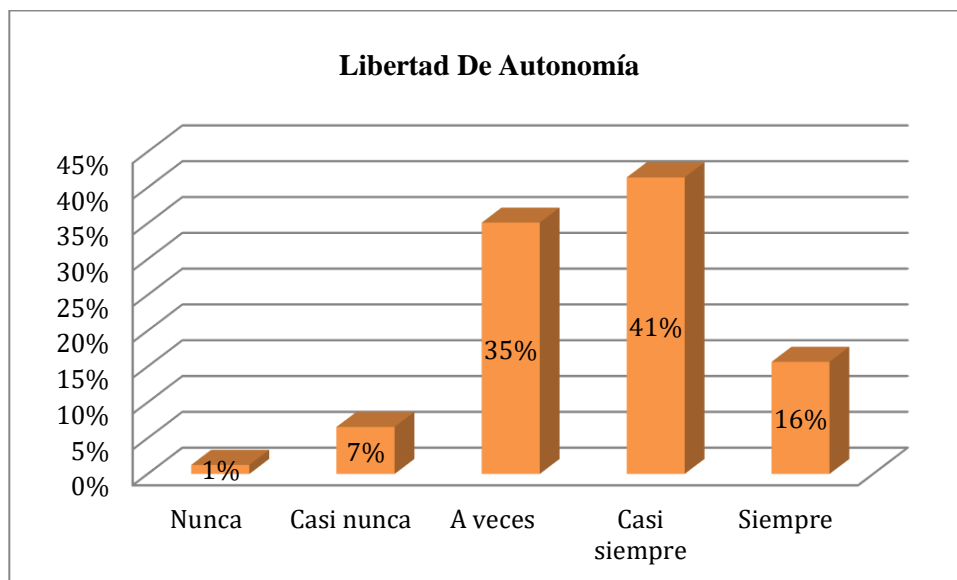
Libertad de autonomía

	f	%
Nunca	5	1%
Casi nunca	26	7%
A veces	139	35%
Casi siempre	164	41%
Siempre	62	16%
Total	396	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Calidad de vida laboral

Figura 6

Libertad de autonomía



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Libertad de Autonomía

En la tabla 8 y figura 6: Analizando los resultados de la tabla y figura de libertad de autonomía se puede ver que la encuesta arroja que el 41% de los profesionales de la Universidad Nacional Federico Villarreal marcaron que casi siempre se sienten en plena libertad de tomar decisiones sobre su trabajo y que siente que sus superiores confían en ellos. Con esto se puede concluir que cumplen de manera más eficiente sus labores.

Tabla 9

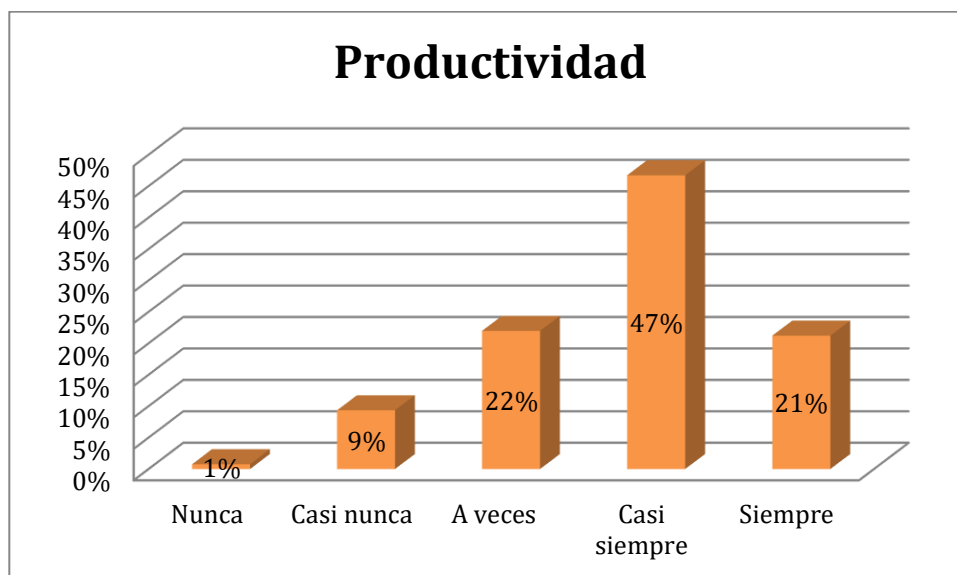
Productividad

	f	%
Nunca	3	1%
Casi nunca	37	9%
A veces	87	22%
Casi siempre	185	47%
Siempre	84	21%
Total	396	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Productividad.

Figura 7

Productividad



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Productividad.

En la tabla 9 y figura 7: Analizando los resultados de la tabla y figura de productividad se puede ver que el 47% de los profesionales de la Universidad Nacional Federico Villarreal encuestados marcaron que casi siempre sienten que se pueden desenvolver de manera productiva, cumpliendo así con los objetivos y aportando a la institución.

Tabla 10

Comunicación interna

	f	%
Nunca	8	2%
Casi nunca	38	10%

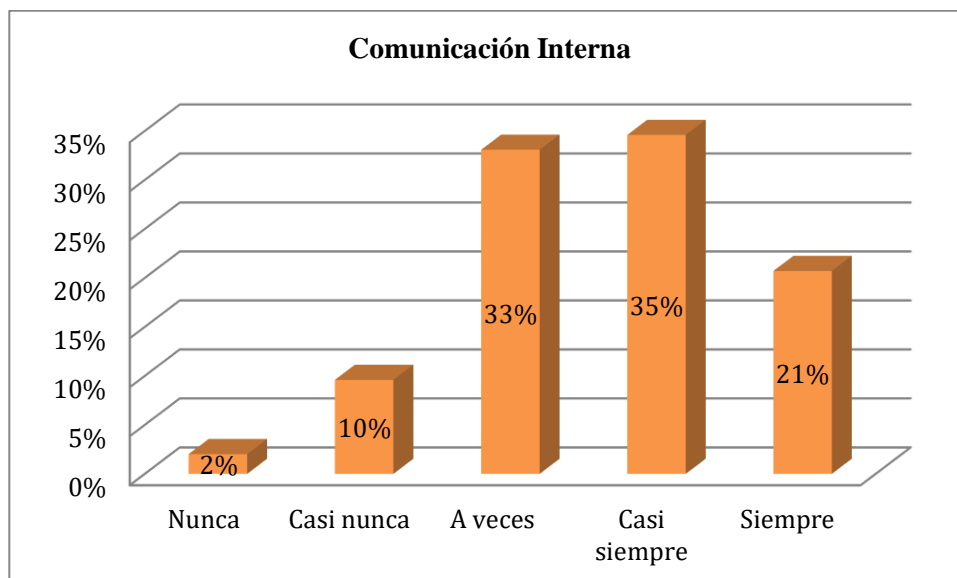
Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

A veces	131	33%
Casi siempre	137	35%
Siempre	82	21%
<hr/>		
Total	396	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre Comunicación interna

Figura 8

Comunicación Interna



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre comunicación interna.

En la tabla 10 y figura 8: Analizando los resultados de la tabla y figura de comunicación interna se puede ver que el 56% de los profesionales de la

Universidad Nacional Federico Villarreal marcaron en la encuesta que casi siempre o siempre hay una excelente comunicación interna entre sus compañeros de trabajo, supervisores y jefes, de esta forma podemos concluir que han logrado trabajar de manera más eficiente ya que todos tienen conocimiento de sus labores específicas y también lo que la universidad espera para ellos.

5.7.1.1 Análisis ligados a las hipótesis

Contrastación de hipótesis principal:

Planteo de hipótesis

H1: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal influye significativamente en la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

H0: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal no influye significativamente en la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

Selección del valor crítico:

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Tabla 11

Calidad de vida laboral y cultura organizacional

Correlaciones

				Calidad de vida laboral	Cultura organizacional
Rho Spearman	de Calidad laboral	de vida	Coefficiente de correlación	1.000	0.526
Sig. (bilateral)					0.000
N				66	66
Cultura organizacional			Coefficiente de correlación	0.526	1.000
Sig. (bilateral)				0.000	

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

N	66	66
---	----	----

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

Figura 9

Calidad de vida laboral y cultura organizacional



Toma de decisión

Regla de decisión

Si p-valor (Sig) < 0.05 - Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1

Si p-valor (Sig) > 0.05 - Se acepta H0 y en consecuencia se rechaza H1

Dado que el valor de confianza obtenido en la base de datos es de 95% y el valor de Sig = 0.000; entonces Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1. Por ende, la hipótesis general del presente proyecto de investigación es aceptada.

El procedimiento estadístico de Rho Spearman, dio como resultado un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación, cuyo valor fue de 0.526, representa una correlación positiva moderada. De estos resultados se obtiene la siguiente conclusión: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal influye moderadamente en la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

Contrastación de hipótesis derivadas:

Paso 1: Planteo de hipótesis

H1: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal influye significativamente al clima laboral de sus trabajadores.

H0: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal no influye significativamente al clima laboral de sus trabajadores.

Paso 2: Selección del valor crítico:

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

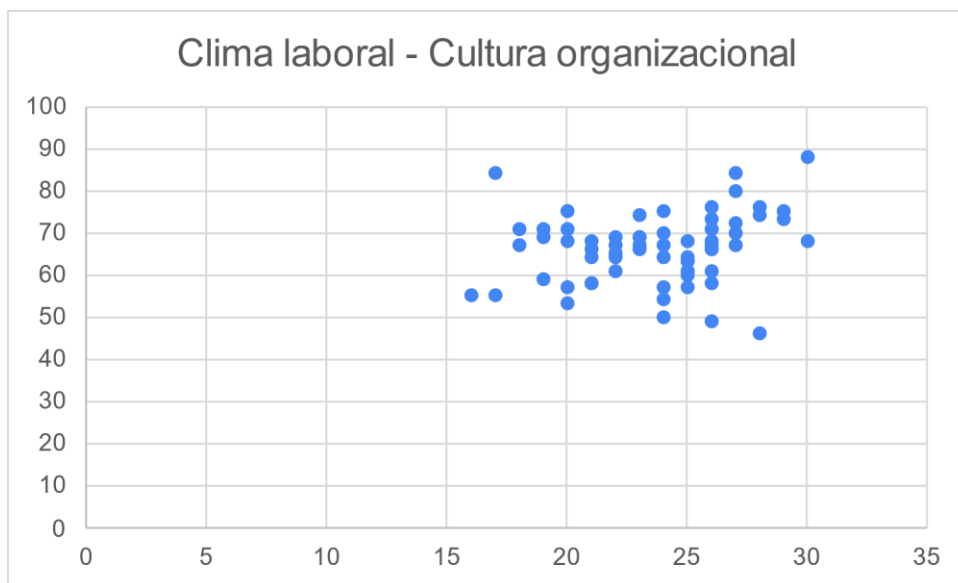


Tabla 12

Clima laboral

Correlaciones

			Clima laboral	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.259

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

	Sig. (bilateral)		0.000
	N	66	66
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	0.259	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	66	66

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

Paso 4: Toma de decisión

Regla de decisión

Si p-valor (Sig) < 0.05 - Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta

H1

Si p-valor (Sig) > 0.05 - Se acepta H0 y en consecuencia se rechaza

H1

Dado que el valor de confianza obtenido en la base de datos es de 95% y el valor de Sig = 0.000; entonces Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1. Por ende, la hipótesis específica 1 del presente proyecto de investigación es aceptada.

Paso 5: Interpretación

El procedimiento estadístico de Rho Spearman, dio como resultado un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.259, representa una correlación positiva baja. De estos resultados se obtiene la siguiente conclusión: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal tiene una baja influencia en el clima laboral de sus trabajadores.

Contrastación de hipótesis específica 2:

Paso 1: Planteo de hipótesis

H1: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal influye significativamente al crecimiento profesional de sus trabajadores.

H0: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal no influye significativamente al clima laboral de sus trabajadores profesionales.

Paso 2: Selección del valor crítico:

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

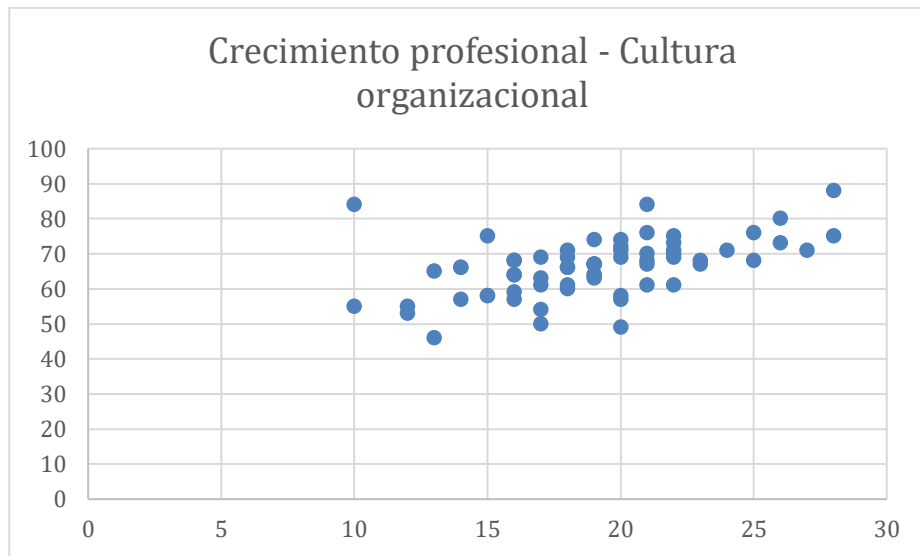


Tabla 13

Crecimiento profesional

Correlaciones

			Crecimiento profesional	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Crecimiento profesional	Coefficiente de correlación	1.000	0.568
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	66	66
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	0.568	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	66	66

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

Paso 4: Toma de decisión

Regla de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 - Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta

H1

Si p-valor (Sig.) > 0.05 - Se acepta H0 y en consecuencia se rechaza

H1

Dado que el valor de confianza obtenido en la base de datos es de 95% y el valor de Sig. = 0.000; entonces Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1. Por ende, la hipótesis específica 2 del presente proyecto de investigación es aceptada.

Paso 5: Interpretación

El procedimiento estadístico de Rho Spearman, dio como resultado un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.568,

Representa una correlación positiva moderada. De estos resultados se obtiene la siguiente conclusión: La cultura organizacional de la

Universidad Nacional Federico Villarreal influye moderadamente al crecimiento profesional de sus trabajadores.

Contrastación de hipótesis específica 3:

Paso 1: Planteo de hipótesis

H1: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal influye significativamente en el área de trabajo de sus colaboradores.

H0: La cultura organizacional de la Universidad Nacional Federico Villarreal no influye significativamente en el área de trabajo de sus colaboradores.

Paso 2: Selección del valor crítico:

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

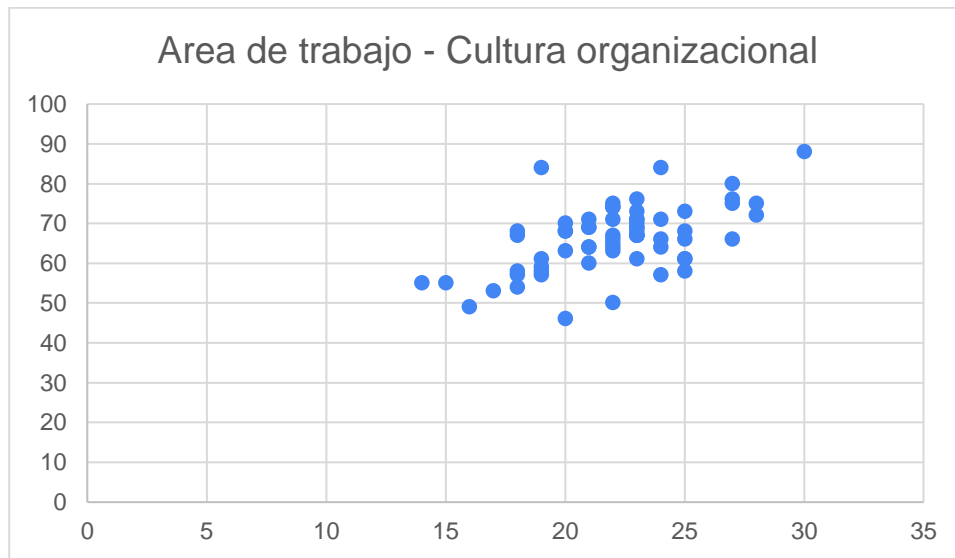


Tabla 14

Área de trabajo

Correlaciones

			Área de trabajo	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Área de trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	0.498
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	66	66
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	0.498	1.000

Sig. (bilateral)	0.000	
N	66	66

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

Paso 4: Toma de decisión

Regla de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 - Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta

H1

Si p-valor (Sig.) > 0.05 - Se acepta H0 y en consecuencia se rechaza

H1

Dado que el valor de confianza obtenido en la base de datos es de 95% y el valor de Sig. = 0.000; entonces Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1. Por ende, la hipótesis específica 3 del presente proyecto de investigación es aceptada.

Paso 5: Interpretación

El procedimiento estadístico de Rho Spearman, dio como resultado un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.498, representa una correlación positiva moderada. De estos resultados se obtiene la siguiente conclusión: La cultura organizacional

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

de la Universidad Nacional Federico Villarreal influye moderadamente en el área de trabajo de sus colaboradores.

CAPÍTULO VI: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN

6.1 Alcance esperado

El alcance esperado de este trabajo de investigación tiene como principal objetivo la mejora del área de recursos humanos de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, esto con el fin de darle a los alumnos un mejor servicio de calidad educativa y a los colaboradores un área en donde se preocupen de su sentir y les ayude en mejorar su desempeño laboral.

6.2 Descripción de la propuesta de innovación

Con esta investigación buscamos investigar la relación que existe entre las variables de cultura organizacional y calidad de vida para ayudar a diagnosticar realidades de los profesionales de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Proponiendo encontrar nuevos métodos y procesos que favorezcan a los trabajadores brindando condiciones óptimas y un clima laboral adecuado que permita el crecimiento personal como también el crecimiento de la institución,

Esto se logrará mediante la implementación del manual de organización e incentivos, promoviendo así un mejor desempeño laboral y alto índice de productividad.

6.3 Diagnóstico situacional

El Consejo Nacional de la Universidad Peruana aprueba la creación del Programa Académico de Psicología de la Universidad Nacional Federico

Villarreal de fecha 26 de octubre de 1972 con Resolución N° 1135-72. Asimismo, con Resolución N° 7991 de fecha 27 de noviembre de 1972, se nombra la Comisión Organizadora del nuevo Programa Académico de Psicología, para que inicie sus funciones académicas a partir del año académico 1973.

El Programa Académico de Psicología empezó a funcionar en el local Central, ubicado en la Av. Nicolás de Piérola 351 – Cercado de Lima, con una sola aula y una oficina. En Setiembre de 1973 se inicia el funcionamiento en el predio Anexo N° 8, ubicado en la Av. Oscar R. Benavides N° 450 (Ex -Av. Colonial), Cercado de Lima.

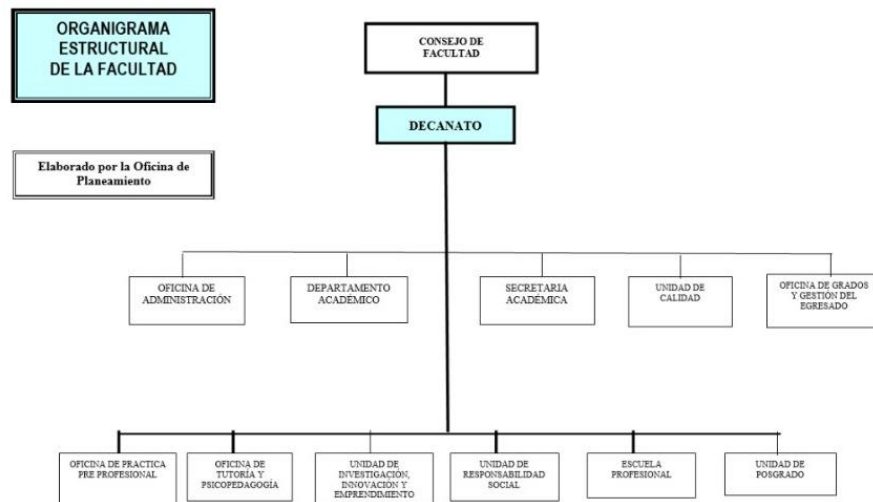
VISIÓN

"Ser la mejor facultad de psicología acredita del Perú, donde formaremos profesionales exitosos en un entorno de convivencia saludable al 2021"

MISIÓN

"Somos una facultad que forma psicólogos con alto posicionamiento en el mercado laboral y promotores del bienestar de la sociedad peruana"

Organigrama



MATRIZ FODA

Fortalezas:

- Reputación académica y prestigio de la Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Calidad de los profesores y programas de estudio.
- Nivel de investigación y publicaciones relevantes en el campo de la psicología.
- Convenios y colaboraciones con otras instituciones y organizaciones en el campo de la psicología.

Oportunidades:

- Creciente demanda de profesionales en el campo de la psicología.

- Nuevos desarrollos y avances en tecnología y ciencia que pueden mejorar la formación y práctica de los psicólogos.
- Posibilidades de colaboración internacional y expandir la presencia de la universidad en el extranjero.

Debilidades:

- Limitaciones presupuestarias que pueden afectar la infraestructura y recursos disponibles para los estudiantes y profesores.
- Escasez de programas especializados y recursos para ciertos ámbitos de la psicología.
- Falta de interacción y participación con la comunidad y organizaciones locales.

Amenazas:

- Competencia de otras universidades y instituciones de formación en el campo de la psicología.
- Cambios en las políticas y regulaciones gubernamentales que afecten a la formación y práctica de los psicólogos.
- Desafíos económicos y sociales que afecten a la demanda de profesionales en el campo de la psicología.

<p>sociales que afecten a la demanda de profesionales en el campo de la psicología.</p>	<p>tendremos prioridad por el respaldo de la institución.</p>	<p>deben reformar para mejorar la calidad de enseñanza de la institución porque finalmente esto repercute en los estudiantes y plana docente.</p>
<p>OPORTUNIDADES O1. Creciente demanda de profesionales en el campo de la psicología. O2. Nuevos desarrollos y avances en tecnología y ciencia que pueden mejorar la formación y práctica de los psicólogos. O3. Posibilidades de colaboración internacional y expandir la presencia de la universidad en el extranjero.</p>	<p>F-O F3-O2. El nivel de investigación del campo de la psicología es un pilar importante de la institución que debe ser aprovechada para atacar nuevos desarrollos en el campo y avances tecnológicos que surgen. F4-O3. Se aprovechará los convenios para tener colaboración internacional y expandir la presencia de la institución.</p>	<p>D-O D2-O1. Se debe expandir en los programas de especialidades de la universidad porque la demanda de profesionales está en crecimiento. D1-O2. Con la reforma del presupuesto se puede mejorar la tecnología e infraestructura potenciando a nuestra plana docente para que sea capaz de desarrollar la formación con sus estudiantes.</p>

6.4 Procedimiento para la propuesta de mejora

6.4.1 Desarrollo del proyecto de innovación

Fase 1: Investigación y Planificación

Identificación de la necesidad:

Se desea implementar el manual de organización e incentivos debido a la baja satisfacción laboral que sienten los colaboradores y al mal clima laboral que esta puede generar.

Definición de objetivos: Entre los principales objetivos están:

- Definir la estructura organizacional
- Fomentar una cultura organizacional consecuente
- Mejorar la eficiencia y productividad
- Mejorar la comunicación

Desarrollo del plan de implementación:

- Definición de plan de implementación
- Capacitaciones y primeras pruebas
- Análisis de los primeros resultados y propuestas de mejora
- Implementaciones de mejores propuestas y correcciones de fallos

Fase 2: Creación del manual

Desarrollo de la estructura: La estructura del manual de organización e incentivos constara de 8 capítulos divididos en:

Introducción: Esta sección proporciona una visión general del manual de organización y establece el propósito y los objetivos del mismo.

Organigrama: Esta sección incluye un diagrama o gráfico que muestra la estructura de la organización, indicando los departamentos y puestos de trabajo que componen la empresa.

Descripción de los puestos de trabajo: Esta sección proporciona una descripción detallada de cada puesto de trabajo en la facultad, incluyendo las responsabilidades, habilidades y requisitos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo.

Procedimientos y procesos: Esta sección describe los procedimientos y procesos de la facultad, como los procedimientos de contratación, capacitación, evaluación del desempeño, y otros procesos de trabajo.

Políticas y prácticas: Esta sección describe las políticas y prácticas de la facultad, incluyendo políticas de recursos humanos, políticas de seguridad, políticas de ética, y otras políticas que rigen el funcionamiento de la institución.

Sistema de incentivos: Esta sección establece el sistema de incentivos para motivar y recompensar a los empleados por su trabajo.

Código de conducta: Esta sección establece los estándares éticos y de conducta que se espera que sigan los empleados en la facultad.

Anexos: Esta sección incluye cualquier información adicional que pueda ser relevante para el manual de organización e incentivos, como formularios de evaluación de desempeño, listas de verificación de procesos, y otros documentos importantes.

Organigrama: Esta sección incluye un diagrama que muestra la estructura de la facultad, indicando las áreas y puestos de trabajo que componen la facultad de psicología

Descripción de los puestos de trabajo: Esta sección proporciona una descripción detallada de cada puesto de trabajo en la facultad, incluyendo las responsabilidades, habilidades y requisitos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo.

Creación de incentivos: se implementará incentivos como: bonos, reconocimiento verbal, beneficios, premios, flexibilidad, etc.

Revisión y aprobación: En esta etapa se revisará minuciosamente cada capítulo de del manual y se dará la aprobación concepto por concepto, siempre con una oportunidad de mejora.

Para mayor detalle respecto al manual, revisar el anexo N°4

Fase 3: Implementación

Comunicación: Reunir y comentar al personal sobre la implementación del manual de organización e incentivos, e informarles el porqué de la implementación, el contenido del manual y los beneficios que generaran.

Capacitación: En esta etapa nos aseguraremos que el colaborador comprenda el objetivo y el propósito del manual.

Fase 4: Evaluación y monitoreo

Esta es la última fase post implementación, se revisarán los indicadores de productividad y eficiencia y se hará una encuesta anónima a los colaboradores que se enfocará en el clima laboral y la satisfacción laboral, esto para comprobar la efectividad del manual de organización e incentivos.

6.4.2 Presupuesto

Estimación de costos

1. Recursos humanos	
Analista analítico	S/ 500.00

Consultor externo S/ 400.00

Subtotal S/ 900.00

2. Bienes

Material Bibliográfico S/ 90.00

Subtotal S/ 90.00

3. Servicios

Servicios de internet S/ 120.00

Servicios de luz S/ 330.00

Viáticos y movilidad S/ 80.00

Subtotal S/ 530.00

4. Administrativos

Documentación S/ 300.00

Obtención de grado Bachiller S/ 3,200.00

Subtotal	S/ 3,500.00
-----------------	--------------------

TOTAL	S/ 5,020.00
--------------	--------------------

Nota: Se realizó la estimación de los costos necesarios para la estimación

Interpretación: En el proceso de cálculo de costos para el proyecto realizado se consideró contar con los servicios de un asesor externo a lo largo del desarrollo de la investigación. Además, se mejoró la calidad del internet contratando el servicio de fibra óptica para tener más velocidad y estabilidad.

CONCLUSIONES

Luego de realizar el procesamiento de correlación, se pudo confirmar la existencia de una relación moderada entre las variables calidad de vida laboral y cultura organizacional. Ya que el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.526, que representa una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se puede concluir que el teletrabajo en los trabajadores ha traído beneficio de comodidad, ahorro en transporte y facilidad para las reuniones laborales al momento de organizar actividades. Por otro lado, existen perjuicios, el 23.5% afirma que para cumplir sus labores siempre se exceden su horario laboral, afectando su tiempo libre, el 47% ve necesario ordenar su horario para tener un tiempo libre y solo el 34% de los trabajadores reciben feedback de sus superiores.

Luego de realizar el procesamiento de correlación, se pudo confirmar la existencia de una relación positiva moderada entre la dimensión de crecimiento profesional y la variable cultura organizacional ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.568. Por lo tanto, se puede concluir que la Universidad Nacional Federico Villarreal confía plenamente en las capacidades de sus trabajadores y les da libertad de decisión para poder solucionar cualquier dificultad laboral. Sin embargo, más de la mitad de los colaboradores consideran que no se valora su desempeño según sus expectativas y que desearían contar con más apoyo por parte de la Universidad Nacional Federico Villarreal para optar por un mejor puesto a mediano plazo.

Según los cuadros y gráficos se pueden tomar la idea de que sería muy bien visto por parte de los colaboradores la mejora del área de R.R.H.H de la facultad de psicología, esto debido a sus énfasis en la calidad de vida laboral, el clima laboral interno y la cultura organizacional de la empresa. Estas variables al ser aplicadas

de la manera correcta se generarían un ambiente de productividad y de alto rendimiento dentro de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

RECOMENDACIONES

En los últimos años la pandemia afectó al Perú significativamente en muchos modelos de negocio y las hizo tener que adaptarse a los nuevos métodos de trabajo en el cual el uso de las TICS (Tecnología de la información y las comunicaciones) es crucial. Por lo que se recomienda a las universidades que enfoquen sus recursos en el factor humano, ya que es lo más importante para una entidad académica respetando sus deberes y derechos laborales. Es así que el departamento de recursos humanos debería desarrollar una guía que involucre al área ejecutiva, administrativa y a los colaboradores que beneficie a todas las áreas para generar un buen clima laboral y así lograr los objetivos de la Universidad Nacional Federico Villarreal para seguir sosteniendo el prestigio de la universidad.

Se recomienda a la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal dar más prioridad a la comunicación interna entre superior y colaborador, generando así un feedback que valore adecuadamente el desempeño laboral de cada colaborador. Además de incluir incentivos laborales más allá de cartas de reconocimiento, lo que generará una mayor motivación por parte de los colaboradores a la hora de cumplir objetivos.

Se recomienda a la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, específicamente al área de RR. HH de que tomen acciones frente a la carga de trabajo dentro del horario laboral ya que en muchas ocasiones los colaboradores se han visto en la labor de realizar actividades fuera de su horario. Lo que afecta en su día a día y en su vida personal ya que trabajan desde casa.

Se recomienda a la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal que continúe otorgándoles autonomía a sus trabajadores, tanto ejecutivos como administrativos, ya que le da mayor confianza a la hora de desarrollarse laboralmente y a la hora de trabajar en equipo. Además, sería bueno que continúen con el trabajo remoto para situaciones específicas que lo ameriten como trabajadores de tercera edad.

Se recomienda al área de RR. HH de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal implementar una guía con puntos básicos y necesarios para el desarrollo de un mejor clima laboral. Dado la coyuntura de los últimos años que cambio por completo las modalidades de trabajo y siendo necesaria la capacitación de cualquier colaborador en la actualidad para manejar de manera eficiente los recursos tecnológicos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Ayravilca, H., & Ñahui, W. (2022). *Hábitos, creencias y costumbres sobre el trabajo de parto en gestantes atendidas en el centro de salud, Ccasapata de Huancavelica, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional.
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e0fe1692-1a22-4f81-8599-7d524fab07ef/content>

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado: Revista científica de administración*, 7(1), 109-121.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Coronado, G, Valdivia, M, Aguilera, A, Alvarado, A (2022).Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias, *Revista conciencia tecnológica*, #vol (60), (p.2)
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

Dávila, B, & Díaz, C. (2018) *Creencias y costumbres de las madres en el cuidado del neonato del distrito de zaña*, 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.] Repositorio institucional

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1499/1/TL_DavilaCossioBertha_DiazHerediaChristell.pdf

Frederick, D. (2023, febrero). *Cultura organizacional*. Enciclopedia Económica.

<https://enciclopediaeconomica.com/cultura-organizacional/>

Mego, O, & Mego, M. (2021) Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú-2019. *Revista Tzhoecoen*, 13(1), 57 -69.

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1872/2429>

Mendoza, G. (2018) Importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral en las condiciones actuales de trabajo: *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*. 1(2), 1-2

<https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/12/19>

Monteblanco, Z & Urbina, k. (2021) *Línea de carrera, desarrollo de personal y compromiso organizacional en colaboradores de una franquicia de comida chino-peruana* [tesis para optar el título profesional de licenciada en gestión de recursos humanos] Universidad San Martín de Porres.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9650/monteblanco_lzp-urbina_fkt.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Bases%20te%C3%B3rica

[.1.2.1%20L%C3%ADnea%20de%20Carrera,hora%20de%20tomar%20un%20puesto](#)

Moreno, E. (2020) *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar.] Repositorio institucional [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf)

[Moreno-Incidencia.pdf](#)

Pineda, A. (2020) La comunicación organizacional en la gestión empresarial; *Revista GEON: Gestión-Organización-Negocios*, 7(1), 9-25 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7828548>

Reyes, J. & Moro, H. (2019) La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Estudios del Desarrollo Social* [online]. 7(1), 201-217 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201

Salazar, L. (2019) Satisfacción laboral y desempeño. *Colección académica de ciencias estratégicas* 6(1), 49-50 [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Soria, W. (2018) *La cultura y el clima organizacional en los colaboradores de la facultad de agropecuaria y nutrición de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle, Lurigancho, 2018* [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración] Repositorio digital institucional Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19616/SoriaAWV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Thorne, A. (2017) *Relación de la cultura organizacional de la lavandería flash universal en el clima organizacional* [Tesis para optar el título profesional de licenciada en ciencias de la comunicación] Repositorio académico Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3269/thorne_raj.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Torres, G. (2018) *El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la universidad técnica de Ambato* [Trabajo de investigación previo a la obtención del grado académico de magister, Universidad Técnica de Ambato] Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.pdf>
- Vain, P. (2018). *Los rituales escolares y las prácticas educativas*. Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Misiones. <https://www.aacademica.org/pablo.daniel.vain/12.pdf>
- Vázquez, P. & Rodríguez, L. (2019). Retos & perspectivas en la comunicación organizacional. Revista *El profesional de la información*, 28(5), 1-7. <https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/epi.2019.sep.01/45135>

ANEXOS

Anexo 1 matriz de consistencia	99
Anexo 2 variable calidad de vida	101
Anexo 3 variable cultura organizacional	102
Anexo 4 manual de incentivo	105
Anexo 5 instrumento de recolección de datos	129
Anexo 6 otros que considere pertinentes	133

Anexo 1

matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Cultura organizacional y calidad de vida laboral en los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, 2023.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: Cultura organizacional			
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Cuestionario	
De qué manera la cultura organizacional influye en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal?	Determinar de qué manera la cultura organizacional influye en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal	La cultura organizacional influye en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal	Libertad de autonomía	Flexibilidad de horarios	¿Mientras realizo teletrabajo, tenía claridad frente a los horarios de entrada y salida de su empresa?	
					¿Ha tenido que realizar tareas del trabajo fuera del horario laboral?	
					¿Planificas tu día para descansar lo suficiente?	
				Confianza al colaborador	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	
					¿Los colaboradores son animados a solucionar cualquier asunto con flexibilidad?	
					¿Este es una universidad en la que se confía en el colaborador?	
			Productividad		Efectividad laboral	¿La universidad presenta sanciones ante una falta injustificada?
					¿Sueles hacer una revisión a tu sistema de organización?	
					¿El comportamiento de mis labores va de acuerdo a la importancia y cumplimiento de los objetivos de la universidad?	
				Eficiencia laboral	¿La universidad está orientada a los resultados y su mayor preocupación es el trabajo sea bien hecho y que los colaboradores sean competitivos?	
					¿La universidad enfatiza en realizar acciones competitivas y ganar espacios en el mercado competitivo?	
					¿Cree que gestiona de mejor forma las tareas importantes o urgentes?	
			Comunicación interna		Cercanía	¿Considera que hay una buena comunicación en todas las áreas de la universidad?
					¿La administración de la universidad toma en cuenta las apreciaciones de los colaboradores en una toma de decisiones?	
					¿En esta universidad se recuerdan todos los cumpleaños o fechas festivas como día de la secretaria y del trabajador?	
Transparencia de la información	¿Tiene facilidad para recurrir a información importante para su interés profesional?					
	¿Tienes claro lo que la universidad espera de ti?					
	¿Se maneja una comunicación abierta con los jefes inmediatos?					

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

Problema específicos	Objetivos Específicos:	Hipótesis específicas:	VARIABLE 2: Calidad de vida laboral		
			Indicadores	Cuestionario	
De qué manera la cultura organizacional influye en el clima laboral de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal?	Determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el clima laboral de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal?	La cultura organizacional influye en el clima laboral de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal?	Clima laboral	Trabajo en equipo	Me siento conforme siendo parte de equipos de trabajo.
					Las reuniones de trabajo son buenas para coordinar sobre los objetivos semanales.
					Me siento orgulloso de pertenecer a esta Universidad.
				Participación de trabajadores	Puedo expresar mi punto de vista en las reuniones semanales de mi área de trabajo.
					Cuento con feedback directo de los jefes de mi área.
					Suelen hacerme seguimiento sobre el desempeño de mis funciones.
De qué manera la cultura organizacional influye en el crecimiento profesional de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal?	Determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el crecimiento profesional de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal?		Crecimiento profesional	Linea de carrera	Siento que estoy creciendo profesionalmente en el tiempo que llevo aquí.
					Considero que cuento con el apoyo de esta Universidad para aspirar a un mejor cargo.
					En esta institución se valora el desempeño laboral para acceder a mejores cargos
				Incentivos	Mi trabajo suele ser reconocido por mis jefes y compañeros.
					Considero que recibo una remuneración adecuada a mi labor.
					La universidad utiliza incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros para premiar las buenas labores
De qué manera la cultura organizacional influye en el área de trabajo de los colaboradores de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal?	Exponer de qué maneras los ha afectado, en el equilibrio entre su vida personal y su vida laboral.		Área de trabajo	Comodidad	Mi carga de trabajo es adecuada.
					Trabajo con horarios flexibles.
					El espacio donde trabajo es tranquilo
				Objetivos del área de trabajo	Recibo capacitaciones adecuadas para mejorar mi desempeño laboral
					Los objetivos están definidos claramente
					En esta institución se evalúa oportunamente los resultados del cumplimiento de objetivos

Anexo 2

variable calidad de vida

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Según Castro et al. (2018) “La calidad de vida laboral fundamentalmente se refiere a la satisfacción de necesidades de los trabajadores quienes requieren reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio entre su empleo y familia, motivación, seguridad y una remuneración justa y equitativa”	1. Clima Laboral	Trabajo en equipo	Ordinal: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Siempre
			Participación de empleados	
		2. Crecimiento profesional	Línea de carrera	

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

			Incentivos	
		3. Área de trabajo	Comodidad	
			Objetivos del área de trabajo	

Anexo 3

variable cultura organizacional

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	Edgar Schein (2004) define la cultura organizacional como “aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno”. (pág. 184)	1. Libertad de autonomía	Flexibilidad de horarios	Ordinal: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre
			Confianza al colaborador	
		2. Productividad	Claridad del Feedback	
			Eficiencia laboral	
		3. Comunicación interna	Fluidez	

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

			Transparencia de la información	
--	--	--	---------------------------------	--

Anexo 4

manual de incentivo



Universidad Nacional
Federico Villarreal

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

MANUAL DE ORGANIZACION E INCENTIVOS

2023



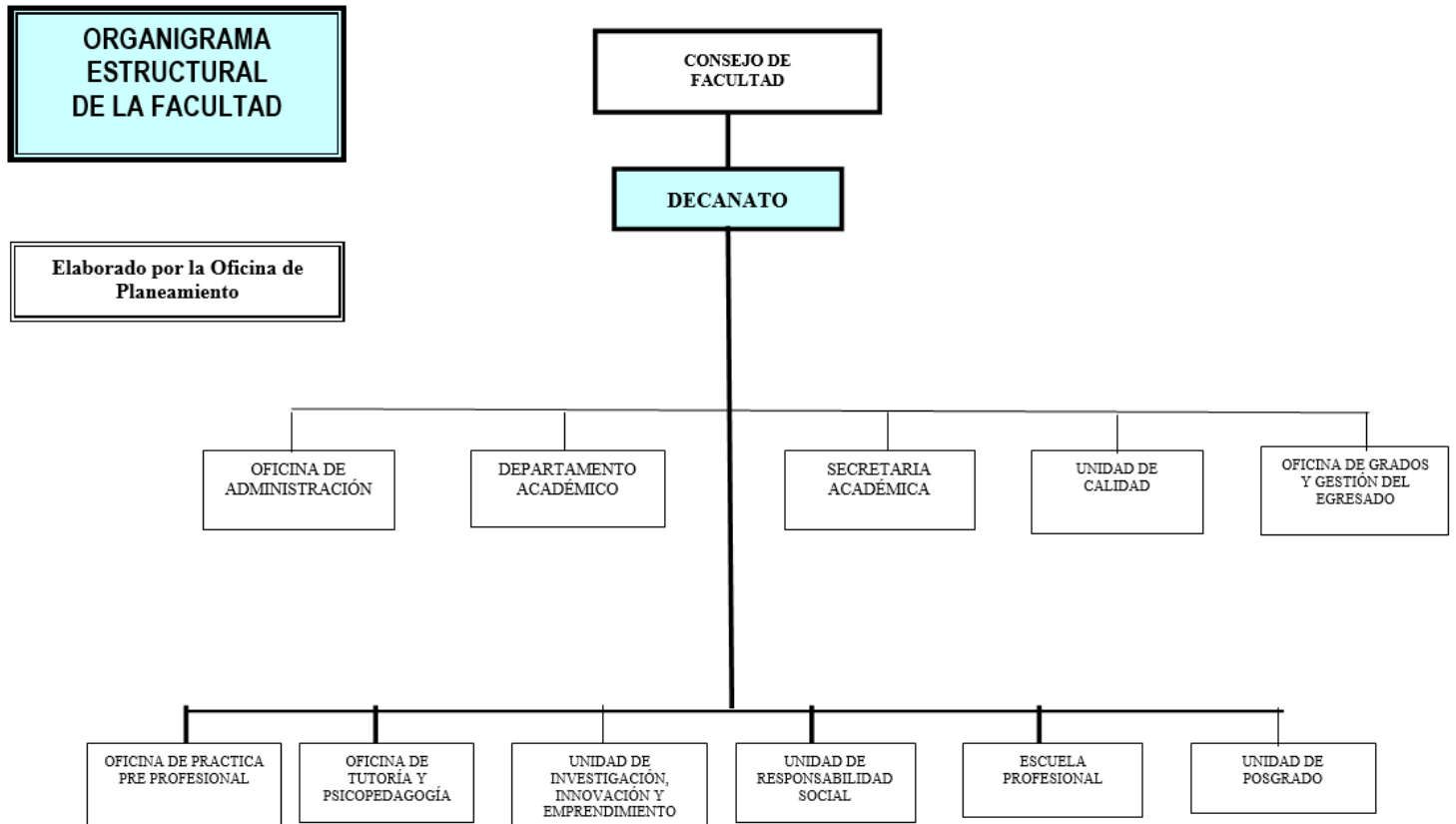
1. Introducción

El objetivo de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal es formar profesionales capacitados en el campo de la psicología, que tengan la capacidad de contribuir con el desarrollo y bienestar de las personas. Para conseguir este objetivo, nace la necesidad de contar con un equipo de trabajo altamente capacitados y motivados, que tengan en claro las funciones y responsabilidades de sus cargos, y que tengan los beneficios e incentivos adecuados para el logro de los objetivos de la facultad y de la institución.

El manual de organización e incentivos tiene el objetivo de proporcionar una guía de manera clara, concisa y precisa sobre la estructura organizativa de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, de igual manera las políticas y prácticas de incentivos que se aplican en la institución. El manual ha sido diseñado para garantizar la comprensión clara de los roles y responsabilidades y que cuente con los incentivos necesarios para que los colaboradores puedan desempeñar sus funciones de manera productiva y eficiente.

El manual es una herramienta importante para la gestión eficiente de los recursos humanos de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, y se espera que sea de utilidad y agrado para todos los colaboradores de la institución.

2. Organigrama



Nota:

1. Con Resolución R N° 6467-2019-UNFV, del 25-10-2019 09-Se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones – ROF d la Universidad Nacional Federico Villarreal

3. Descripción de puestos

3.1 Decano de la facultad de psicología

- Planificar y desarrollar el currículo académico de la facultad, así como los programas de investigación y extensión universitaria.
- Establecer relaciones con otras instituciones educativas, así como con empresas y organizaciones del sector público y privado.
- Administrar los recursos de la facultad, asegurando su buen uso y la rendición de cuentas.
- Representar a la facultad en los órganos colegiados de la universidad, así como en foros y eventos académicos.

3.2 Secretaria académica:

- Planificar y coordinar las actividades académicas de la facultad, asegurando su desarrollo y buen funcionamiento.
- Realizar el seguimiento y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, identificando necesidades y proponiendo mejoras.
- Coordinar la elaboración de horarios y la asignación de profesores a las diferentes asignaturas y cursos.
- Gestionar los trámites administrativos relacionados con la inscripción de los estudiantes, la expedición de títulos y otros documentos académicos.
- Mantener actualizada la información académica y administrativa de los estudiantes, profesores y otros miembros de la facultad de psicología.

3.3 Director de la unidad de pos grado: estudiantes en estos programas.

- Coordinar y supervisar los programas de posgrado de la facultad, asegurando su calidad y eficacia.
- Planificar y desarrollar nuevas ofertas de programas de posgrado, identificando las necesidades del mercado laboral y las oportunidades de investigación.
- Establecer vínculos con otras instituciones educativas y empresas, con el fin de potenciar el alcance y la calidad de los programas de posgrado.
- Supervisar el trabajo de los profesores y tutores de posgrado, asegurando su capacitación y desempeño.
- Evaluar el desempeño de los estudiantes de posgrado, asegurando su avance y logro de los objetivos establecidos.

3.4 Directora de la escuela profesional:

- Dirigir y coordinar las actividades de la escuela profesional, supervisando el trabajo de los profesores y estudiantes.
- Planificar y desarrollar el currículo académico de la escuela, así como los programas de investigación y extensión universitaria.
- Establecer relaciones con otras instituciones educativas, así como con empresas y organizaciones del sector público y privado.
- Administrar los recursos de la escuela, asegurando su buen uso y la rendición de cuentas.

3.5 Director del departamento académico:

- Coordinar y supervisar las actividades de enseñanza, investigación y extensión en su departamento académico.

- Gestionar y administrar los recursos humanos, financieros y materiales de su departamento académico.
- Establecer políticas y estrategias para el mejoramiento de la calidad académica y la productividad de su departamento académico.
- Fomentar la investigación y la generación de nuevos conocimientos en su departamento académico.
- Representar a su departamento académico ante las autoridades de la universidad y ante otras instituciones y organizaciones.

3.6 Directora de la unidad de investigación:

- Coordinar y supervisar las actividades de investigación en la universidad.
- Gestionar y administrar los recursos humanos, financieros y materiales de la unidad de investigación.
- Establecer políticas y estrategias para el fomento de la investigación y el desarrollo de nuevos conocimientos en la universidad.
- Promover la realización de proyectos de investigación y la publicación de resultados.
- Representar a la unidad de investigación ante las autoridades de la universidad y ante otras instituciones y organizaciones.

3.7 Unidad de responsabilidad social:

- Coordinar y supervisar las actividades de responsabilidad social en la universidad.
- Gestionar y administrar los recursos humanos, financieros y materiales de la unidad de responsabilidad social.
- Establecer políticas y estrategias para el fomento de la responsabilidad social en la universidad y en la comunidad.

- Promover la realización de proyectos de responsabilidad social y la colaboración con otras instituciones y organizaciones.
- Representar a la unidad de responsabilidad social ante las autoridades de la universidad y ante otras instituciones y organizaciones.

3.8 Directora de producción de bienes y servicios:

- Coordinar y supervisar las actividades de producción de bienes y servicios en la universidad.
- Gestionar y administrar los recursos humanos, financieros y materiales de la dirección de producción de bienes y servicios.
- Establecer políticas y estrategias para el mejoramiento de la calidad de los bienes y servicios que ofrece la universidad.
- Fomentar la innovación y la mejora continua en la producción de bienes y servicios de la universidad.
- Representar a la dirección de producción de bienes y servicios ante las autoridades de la universidad y ante otras instituciones y organizaciones.

3.9 Jefa de oficina de autoevaluación y acreditación:

- Coordinar y supervisar las actividades de autoevaluación y acreditación en la universidad.
- Gestionar y administrar los recursos humanos, financieros y materiales de la oficina de autoevaluación y acreditación.
- Establecer políticas y estrategias para el mejoramiento de la calidad de la educación que ofrece la universidad.
- Fomentar la mejora continua de la calidad de la educación y el cumplimiento de los estándares de acreditación.

- Representar a la oficina de autoevaluación y acreditación ante las autoridades de la universidad y ante otras instituciones y organizaciones.

3.10 Jefe de orientación y tutoría académica y personal:

- Diseñar, planificar y coordinar programas de orientación y tutoría académica y personal.
- Coordinar la atención a los estudiantes en situaciones de dificultad académica o personal.
- Brindar asesoramiento y orientación a los estudiantes en la elaboración de planes de estudios y en la selección de cursos.

3.11 Jefa de la oficina de grados y títulos:

- Gestionar el registro y la expedición de títulos de grado y posgrado.
- Verificar los requisitos de graduación de los estudiantes.
- Coordinar la organización y realización de ceremonias de graduación.

3.12 Jefa de la oficina de pre-prácticas profesionales:

- Coordinar la realización de prácticas profesionales de los estudiantes.
- Gestionar los convenios y acuerdos de colaboración con empresas y organizaciones para la realización de prácticas.
- Verificar que los estudiantes cumplan con los requisitos establecidos para la realización de las prácticas.

3.13 Jefe de la oficina de administración:

- Gestionar los recursos humanos, financieros, y materiales de la facultad de psicología.
- Planificar y coordinar los procesos administrativos y de gestión, supervisar los procedimientos contables y financieros.
- Supervisar la infraestructura y servicios de la facultad de psicología.

3.14 Responsable de la biblioteca especializada de psicología:

- Adquisición, organización y mantenimiento de los recursos bibliográficos y digitales relacionados con la psicología.
- Selección de los recursos, la catalogación y clasificación de los materiales.
- Atender y asesorar a los alumnos
- Promover y difundir los servicios y la supervisión de los procesos técnicos.

3.15 Jefe del servicio psicopedagógico:

- Orientar pedagógica y psicológica de los estudiantes de la facultad.
- Identificar y entender problemas emocionales, de conducta y de aprendizaje del alumno.
- Asesoramiento en la elección de carreras
- Planificación de programas de orientación y tutoría
- Promover y Difundir los programas de apoyo psicológico y pedagógico

3.16 Responsable del laboratorio experimental:

- Gestión, mantenimiento y organización de los recursos del laboratorio experimental
- Selección y adquisición de equipos e instrumentos necesarios para las investigaciones experimentales
- Coordinación y planificación procesos técnicos y administrativos del laboratorio.
- Supervisar y asesorar al alumno.

3.17 Coordinador del laboratorio de investigación

- Gestión, mantenimiento y organización de los recursos del laboratorio de investigación.
- Selección y adquisición de equipos e instrumentos necesarios para la realización de investigaciones.
- Coordinar y planificar procesos técnicos y administrativos del laboratorio de investigación.
- Supervisar y asesorar al alumno.

3.18 Coordinadora del laboratorio de neurociencias

- Gestión, mantenimiento y organización de los recursos del laboratorio de neurociencias.
- Selección y adquisición de equipos e instrumentos necesarios para la realización de investigaciones en neurociencia.
- Coordinar y planificar procesos técnicos y administrativos del laboratorio de neurociencia
- Supervisar y asesorar al alumno.

3.19 Coordinador general del laboratorio docente

- Planificar, coordinar y supervisar las actividades del laboratorio docente.
- Gestionar el uso de los recursos y equipos del laboratorio.
- Coordinar la formación y capacitación del personal técnico y docente del laboratorio.

3.20 Coordinadora del laboratorio de psicometría

- Planificar y coordinar la realización de investigaciones y pruebas psicométricas en el laboratorio.
- Gestionar el uso de los recursos y equipos del laboratorio para la realización de las pruebas psicométricas.

- Coordinar la formación y capacitación del personal técnico y docente del laboratorio en relación a las pruebas psicométricas.

3.21 Docentes

3.21.1 profesor principales

- Planificar, diseñar y dictar cursos y programas de enseñanza en su área de especialización.
- Realizar investigaciones en su área de especialización.
- Participar en comités y grupos de trabajo para el mejoramiento de la calidad educativa.

3.21.2 Profesores asociados

- Dictar cursos y programas de enseñanza en su área de especialización, bajo la supervisión del profesor principal.
- Participar en investigaciones y proyectos de investigación en su área de especialización.

3.21.3 Profesores auxiliares

- Asistir al profesor principal en la planificación y dictado de cursos y programas de enseñanza en su área de especialización.
- Participar en investigaciones y proyectos de investigación en su área de especialización, bajo la supervisión del profesor principal.

3.22 Secretario académico

- Velar por el cumplimiento de las normas y políticas académicas de la institución.
- Coordinar y supervisar la gestión académica de la universidad.

Atender y resolver las consultas y problemas académicos de los estudiantes, profesores y personal administrativo.

- Planificar y coordinar los procesos de matrícula, inscripción de cursos, elaboración de horarios, evaluación y acreditación de cursos y programas.
- Gestionar y coordinar las convocatorias y procesos de selección de docentes y estudiantes.
- Asistir y brindar apoyo a los órganos colegiados de la universidad, como el Consejo Universitario, el Consejo de Facultad y los comités de evaluación y acreditación.
- Elaborar y difundir informes, estadísticas y documentos relacionados con la gestión académica de la universidad.

3.23 Alumnos consejeros

- Representar a los estudiantes ante las autoridades universitarias y en los órganos colegiados de la universidad.
- Recopilar y transmitir las sugerencias, quejas y demandas de los estudiantes a las autoridades universitarias.
- Participar en la planificación y organización de actividades extracurriculares y de responsabilidad social.
- Promover la participación y el compromiso de los estudiantes en la vida universitaria y en la toma de decisiones.
- Colaborar con los procesos de evaluación y acreditación de la universidad.
- Velar por el respeto de los derechos y deberes de los estudiantes.

4. Procesos y procedimientos

4.1. Procesos

4.1.1 Proceso de admisión: Este proceso consiste en la recepción, evaluación y selección de los postulantes a la facultad, con base en los requisitos y criterios establecidos por la Universidad Nacional Federico Villarreal.

4.1.2 Proceso de matrícula: Una vez que se ha aprobado el proceso de admisión, los estudiantes deben realizar la matrícula correspondiente en la facultad para poder iniciar sus estudios.

4.1.3 Proceso de formación académica: Este proceso se enfoca en la planificación, desarrollo y evaluación de las actividades académicas de la facultad, incluyendo la programación de cursos, la preparación y dictado de clases, y la evaluación del rendimiento de los estudiantes.

4.1.4 Proceso de tutoría: Este proceso busca brindar a los estudiantes apoyo y orientación en su proceso de aprendizaje, a través de la designación de tutores que les brinden asesoría y guía en sus estudios.

4.1.5 Proceso de prácticas pre-profesionales: La facultad cuenta con un programa de prácticas pre-profesionales, en el cual los estudiantes tienen la oportunidad de aplicar y desarrollar sus habilidades y conocimientos en el ámbito laboral.

4.1.6 Proceso de investigación: La facultad de psicología tiene un compromiso con la investigación, y por lo tanto cuenta con un proceso que

busca fomentar y apoyar la realización de investigaciones por parte de los docentes y estudiantes.

4.1.7 Proceso de extensión y responsabilidad social: La facultad tiene un compromiso con la comunidad, y por lo tanto cuenta con programas y actividades enfocadas en la extensión y responsabilidad social, tales como atención psicológica a la comunidad, capacitaciones, charlas y conferencias.

4.2 Procedimientos

4.2.1 Procedimiento para la elaboración y aprobación de planes de estudio.

4.2.2 Procedimiento para la designación de tutores.

4.2.3 Procedimiento para la coordinación y supervisión de las prácticas pre-profesionales.

4.2.4 Procedimiento para la solicitud y asignación de recursos para investigación.

4.2.5 Procedimiento para la convocatoria y organización de actividades de extensión y responsabilidad social.

5. Políticas y practica

5.1 Políticas

5.1.1 Política de admisión: establece los requisitos y procedimientos para el ingreso de estudiantes a la facultad, así como los criterios de evaluación y selección.

5.1.2 Política de permanencia y promoción: establece los requisitos y criterios para que los estudiantes continúen sus estudios y avancen de un ciclo o año académico a otro.

5.1.3 Política de evaluación: establece los criterios, procedimientos y calendario de evaluación de los cursos y de los estudiantes, así como las normas para la revisión de exámenes y la presentación de apelaciones.

5.1.4 Política de investigación: establece los objetivos, procedimientos y criterios para el desarrollo de investigaciones por parte de docentes y estudiantes, así como la ética y los estándares de calidad que deben seguirse.

5.1.5 Política de extensión y responsabilidad social: establece los objetivos, procedimientos y criterios para el desarrollo de actividades de extensión universitaria, tales como servicios a la comunidad, actividades culturales y deportivas, entre otros.

5.1.6 Política de gestión de calidad: establece los procedimientos y estándares de calidad que deben seguirse en la gestión administrativa, financiera y académica de la facultad, así como las normas y procedimientos para la mejora continua.

5.1.7 Política de inclusión: La Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal promueve la inclusión de personas de diferentes

orígenes y capacidades, y se esfuerza por crear un ambiente de aprendizaje y trabajo seguro y acogedor para todos. Esta política puede incluir iniciativas para la accesibilidad de las instalaciones, la promoción de la diversidad y la inclusión de temas relevantes en el plan de estudios.

5.1.8 Política de investigación: La Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal fomenta y apoya la investigación en diversas áreas de la psicología, como la salud mental, la psicología social y la psicología clínica. Esta política puede incluir la promoción de proyectos de investigación y la asignación de fondos y recursos para la investigación.

5.1.9 Política de igualdad de oportunidades: La facultad se compromete a garantizar que todos los estudiantes y docentes tengan igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo de sus estudios y trabajo, sin importar su género, edad, raza, religión u orientación sexual.

5.1.10 Política de calidad académica: La facultad busca asegurar la calidad de la enseñanza y la investigación, y para ello cuenta con programas de formación continua para los docentes, un sistema de evaluación y mejora continua de los procesos académicos y un enfoque en la innovación y actualización de las metodologías de enseñanza.

5.2 Practicas

5.2.1 Prácticas de investigación: La facultad cuenta con grupos de investigación en diversas áreas de la psicología y promueve la participación de los estudiantes en proyectos de investigación. Además, se realizan congresos y eventos académicos para la difusión y discusión de los avances en la investigación psicológica.

5.2.2 Prácticas de extensión universitaria: La facultad tiene un programa de extensión universitaria que busca aplicar los conocimientos adquiridos en la formación académica en la solución de problemas y necesidades de la sociedad. Los estudiantes pueden participar en proyectos de intervención social y de prevención de problemas psicológicos.

5.2.3 Prácticas de tutoría: La facultad cuenta con programas de tutoría académica y personal para los estudiantes, con el objetivo de brindarles apoyo y asesoramiento en su proceso de formación, así como en la resolución de problemas personales que puedan afectar su desempeño académico.

5.2.4 Práctica de atención clínica: La Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal puede ofrecer servicios de atención clínica para la comunidad, brindando atención psicológica a personas que necesiten ayuda. Estos servicios pueden ser proporcionados por estudiantes y profesores capacitados en psicología clínica y supervisados por un profesional con experiencia.

5.2.5 Práctica de pasantías: La Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal puede requerir que los estudiantes realicen prácticas profesionales en organizaciones de la comunidad para complementar su educación y obtener experiencia práctica en el campo. Estas prácticas pueden ser supervisadas por un miembro del profesorado y pueden incluir la realización de investigaciones, la participación en proyectos de intervención, y la prestación de servicios clínicos.

5.2.6 Prácticas pedagógicas: se refieren a las metodologías de enseñanza, las estrategias de aprendizaje, el uso de tecnologías educativas, la atención a la diversidad y otros aspectos que influyen en la calidad de la formación de los estudiantes.

5.2.7 Prácticas de orientación y tutoría: se refieren a los servicios de apoyo y acompañamiento que se brindan a los estudiantes para su orientación académica y personal, la resolución de problemas y la toma de decisiones.

5.2.8 Prácticas de vinculación con el sector productivo: se refieren a las actividades de colaboración y relación que se establecen con empresas, organizaciones y entidades del sector productivo, con el fin de generar oportunidades de empleo, prácticas pre-profesionales, proyectos de investigación y otros beneficios para los estudiantes y la facultad.

5.2.9 Prácticas de internacionalización: se refieren a las políticas y estrategias que se adoptan para promover la movilidad estudiantil, la

cooperación internacional, el intercambio de conocimientos y experiencias, y la proyección de la facultad a nivel internacional.

6. Sistema de incentivos o estímulos

Los trabajadores de la institución que hayan contribuido en la mejora de la gestión del Manual de la Organización e Incentivos, recibirán incentivos o estímulos considerando los siguientes factores:

- Cumplimiento de las normas establecidas por la institución.
- Identificación de las causas que originaron los incidentes de trabajo.
- Iniciativa a soluciones para la institución.
- Mayor número de alternativas de solución presentadas.
- Incentivar el plan de mejora al clima laboral.

Los incentivos o estímulos que recibirán los colaboradores serán de tipo:

- Reconocimiento: Se le otorga al trabajador que tenga un desempeño destacable en su función, se reconoce su labor otorgándole un distintivo que represente su extraordinaria labor.
- Compensación: Se le otorga al trabajador mejorando su horario de trabajo, flexibilidad laboral dependiendo del periodo.
- Valor monetario: Se le otorgará a todo colaborador que tenga una recurrencia de reconocimientos dentro de uno o más periodos, este valor monetario será un bono extra por su destacada labor.

- Crecimiento profesional: Se le da la oportunidad a todo personal de trabajo que tenga un historial de 3 meses de buena labor, a que pueda concursar de puestos superiores dependiendo a su capacidad y los puestos disponibles.

7. Código de conducta

7.1 Código ético

La presente declaración tiene por objetivo establecer los principios de conducta que garantizan un comportamiento adecuado del personal de trabajo de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, conscientes en que su trabajo de desarrolla con seguridad, transparencia y honestidad.

7.2 Normas

Respeto: Tener consideración a la honorabilidad de toda persona, el respeto y la igualdad.

Lealtad: Ser fiel a las políticas, normas y valores incorporados en la presente declaración.

Honestidad: Actuar con transparencia, responsabilidad, rectitud y profesionalismo en todo dialogo con los clientes internos y externos.

Equidad: Desempeñarse con moderación y buen juicio, garantizando relaciones ponderadas con las personas.

Integridad: Desarrollar las actividades en el marco estricto de las regulaciones internas de la compañía y de las normas legales vigentes del presente código.

Profesionalismo: Desempeñarse con capacidad, competencia y honestidad velando por los intereses del cliente.

Uso adecuado de la información: Queda totalmente prohibido utilizar información falsa sobre la institución que afecten la integridad de área de trabajo.

7.3 Infracciones

Son infracciones al manual interno de la organización los incumplimientos de las normas, dispositivos o estándares establecidos por el presente documento.

Todas las infracciones son objetivo de sanción y se clasifican de acuerdo al tipo de incumplimiento que se presenta por parte del trabajador estos pueden ser de tipo leve, graves y muy graves.

Se considera infracción leve:

- No reportar oportunamente las ocurrencias de un accidente o incidente de trabajo.
- Falta de orden y limpieza en el lugar de trabajo.
- Fumar o hacer fuego dentro de las instalaciones de la institución.
- Actos fuera de los estándares de seguridad que representen un peligro para los trabajadores.
- No contar con el carnet de identificación otorgada por la institución.
- Reportarse tarde al trabajo.

Se considera infracción grave:

- Obstaculizar, impedir o no participar en el desarrollo, implementaciones o funcionamiento de las actividades programadas, planes, reglamentos o normas de seguridad establecidas por la institución.
- No asistir a inducciones o capacitaciones establecidas por la institución.
- No supervisar o no disponer de supervisión los trabajos asignados.
- Asignar trabajos a personal que no posea la capacidad adecuada.
- No reportarse en el tiempo oportuno con el jefe inmediato.
- Tener un índice alto de tardanzas acumuladas en el mes.

Se considera infracción muy grave:

- Cualquier tipo de acto de imprudencia o negligencia que cause la muerte o lesión de un trabajador.

No paralizar ni suspender de forma inmediata a los trabajadores con riesgo inminente de reanudarlos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron dicha paralización.

7.3 Sanciones

Las sanciones al personal de la institución serán las siguientes:

1. Recomendaciones
2. Amonestaciones
3. Severa amonestación
4. Suspensión
5. Despido

8. Anexos

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

TIPO DE INFRACCIÓN	TIPO DE SANCIÓN	PLAZO
LEVE	Amonestación Severa Amonestación (si es reiterativo).	Escrita o verbal.
GRAVE	Suspensión.	No menos de 3 ni más de 10 días.
MUY GRAVE	Suspensión Destitución Inhabilitación	No menos de 11 ni más de 20 días. 10 años impedido de volver a ejercer el cargo. Permanente.

Anexo 5

instrumento de recolección de datos

Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos									
Nombre del instrumento: encuesta de investigación orientada al teletrabajo y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal de Lima, 2023.									
Autor del instrumento: Alvaro Bravo, Gian Gallia , Jorge Saldaña, Alberto Lucero									
Instrumento: Cuestionario - Escala de frecuencia									
Variable	Dimensiones	Indicadores	N.º	Ítems	1	2	3	4	5
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Calidad de vida laboral	1. Clima laboral	Trabajo en equipo	1	Me siento conforme siendo parte de equipos de trabajo.					
			2	Las reuniones de trabajo son buenas para coordinar sobre los objetivos semanales.					
			3	Me siento orgulloso de pertenecer a esta Universidad.					
		Participación de trabajadores	4	Puedo expresar mi punto de vista en las reuniones semanales de mi área de trabajo.					
			5	Cuento con feedback directo de los jefes de mi área.					
			6	Suelen hacerme seguimiento sobre el desempeño de mis funciones.					

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

	2. Crecimiento profesional	Línea de carrera	7	Siento que estoy creciendo profesionalmente en el tiempo que llevo aquí.					
			8	Considero que cuento con el apoyo de esta Universidad para aspirar a un mejor cargo.					
			9	En esta institución se valora el desempeño laboral para acceder a mejores cargos.					
		Incentivos	10	Mi trabajo suele ser reconocido por mis jefes y compañeros.					
			11	Considero que recibo una remuneración adecuada a mi labor.					
			12	La universidad utiliza incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros para premiar las buenas labores					
	3. Área de trabajo	Comodidad	13	Mi carga de trabajo es adecuada.					
			14	Trabajo con horarios flexibles.					
			15	El espacio donde trabajo es tranquilo					
		Objetivos del área de trabajo	16	Recibo capacitaciones adecuadas para mejorar mi desempeño laboral					
			17	Los objetivos están definidos claramente					
			18	En esta institución se evalúa oportunamente los resultados del cumplimiento de objetivos					

Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos

Nombre del instrumento: encuesta de investigación orientada al teletrabajo y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal de Lima, 2023.

Autor del instrumento: Alvaro Bravo, Gian Gallia , Jorge Saldaña, Alberto Lucero

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

Instrumento: Cuestionario - Escala de frecuencia									
Variable	Dimensiones	Indicadores	N.º	Ítems	1	2	3	4	5
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Cultura organizacional	1.Libertad de autonomía	Flexibilidad de horario	1	¿Mientras realizo teletrabajo, tenía claridad frente a los horarios de entrada y salida de su empresa?					
			2	¿Ha tenido que realizar tareas del trabajo fuera del horario laboral?					
			3	¿Planificas tu día para descansar lo suficiente?					
		Confianza al colaborador	4	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
			5	¿Los colaboradores son animadas a solucionar cualquier asunto con flexibilidad?					
			6	¿Este es una universidad en la que se confía en el colaborador?					
	2.Productividad	Efectividad laboral	7	¿La universidad presenta sanciones ante una falta injustificada?					
			8	¿Sueles hacer una revisión a tu sistema de organización?					
			9	¿El comportamiento de mis labores va de acuerdo a la importancia y cumplimiento de los objetivos de la universidad?					
		Eficiencia laboral	10	¿La universidad está orientada a los resultados y su mayor preocupación es el trabajo sea bien hecho y que los colaboradores sean competitivos?					
			11	¿La universidad enfatiza en realizar acciones competitivas y ganar espacios en el mercado competitivo?					

Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condiciones de teletrabajo

	3. Comunicación interna	Cercanía	12	¿Cree que gestiona de mejor forma las tareas importantes o urgentes?					
			13	¿Considera que hay una buena comunicación en todas las áreas de la universidad?					
			14	¿La administración de la universidad toma en cuenta las apreciaciones de los colaboradores en una toma de decisiones?					
		15	¿En esta universidad se recuerdan todos los cumpleaños o fechas festivas como día de la secretaria y del trabajador?						
		Transparencia de la información	16	¿Tiene facilidad para recurrir a información importante para su interés profesional?					
			17	¿Tienes claro lo que la universidad espera de ti?					
			18	¿Se maneja una comunicación abierta con los jefes inmediatos?					

Anexo 6

otros que considere pertinentes

Encuesta de investigaciones orientada al teletrabajo y la calidad de vida laboral

INTRODUCCIÓN
El presente instrumento pretende medir el nivel de calidad de vida laboral y cultura organizacional que tiene la universidad Federico Villarreal través de los trabajadores que laboran en la modalidad de teletrabajo en ella

AUTORES:
_Adriana Espinoza Moscoso
_Alberto Noe Lucero Ayulo
_Josue David Colonio Caballero
_Jorge Javier Saldaña Gutierrez

INSTRUCCIONES:
*Desarrollar todas las preguntas.
*Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
*El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 10 minutos.
*Para calificar cada pregunta, utilice la siguiente leyenda:

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

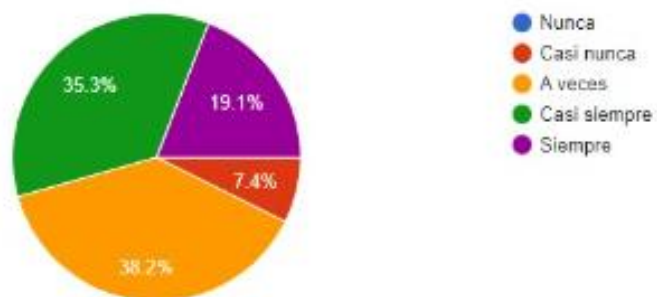
Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

13. Mi carga de trabajo es adecuada.

68 respuestas



14. Trabajo con horarios flexibles

68 respuestas

