



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL CALLAO, AÑO 2014**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRO EN GESTIÓN DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS**

Presentada por:

Constantino Miguel, NIEVES BARRETO

Lima – Perú

2018

Tesis

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL CALLAO, AÑO 2014**

Línea de investigación

Maestría en gestión educativa

Asesor:

Dr. Luis Alzamora de los Godos

Dedicatoria

A Don Alejandro, mi padre, que siempre supo inculcarme bondad y amor a los que tuvimos la dicha de vivir junto a él, fue guía de la familia; donde estés continuaré tu paso.

Constantino Miguel

Agradecimiento

A la UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER un eterno agradecimiento por haberme permitido realizar los estudios de Maestría en Gestión Educativa.

A los docentes de la FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, quienes facilitaron el empleo del instrumento de investigación para la recolección de datos.

Al Doctor VICTOR HUGO DURAN HERRERA, por sus aportes en la Validación de Experto y en la consolidación de mejores conocimientos en el campo de la investigación.

Índice General

Portada	¡Error! Marcador no definido.
Título	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice General	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Índice de Anexos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	xv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Identificación y formulación del problema	21
1.2.1. <i>Problema General</i>	21
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	21
1.3. Objetivos de la investigación	22
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	22
1.3.2. <i>Objetivo específico</i>	22
1.4. Justificación de la investigación	23
1.4.1. <i>Justificación legal</i>	23
1.4.2. <i>Justificación práctica</i>	23
1.4.3. <i>Justificación metodológica</i>	24
1.5. Limitaciones de la investigación	24
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes de la investigación	25
2.1.1. <i>Antecedentes de investigación internacional</i>	25
2.1.2. <i>Antecedentes de investigación nacional</i>	32
2.2. Bases legales	43
2.2.1. <i>Normas nacionales</i>	43

2.2.2. <i>Normas internacionales</i>	43
2.3. Bases teóricas	44
2.4. Conceptualización Teórica de la Variable Clima Organizacional	44
2.4.1. <i>Concepto de Clima Institucional</i>	44
2.4.2. <i>Concepto propio</i>	49
2.5. Dimensiones del clima institucional	49
2.5.1. <i>Comunicación.</i>	49
2.5.2. <i>Motivación.</i>	50
2.5.3. <i>Confianza.</i>	51
2.5.4. <i>Participación.</i>	52
2.6. Importancia del clima organizacional	52
2.6.1. <i>Aprendizaje del clima organizacional</i>	53
2.6.2. <i>Cultura organizacional</i>	54
2.7. Conceptualización teórica de la variable desempeño docente	55
2.7.1. <i>Concepto del desempeño docente</i>	55
2.7.2. <i>Ponderación de la eficiencia del desempeño docente.</i>	58
2.7.3. <i>Competencias y determinación del desempeño docente.</i>	59
2.7.4. <i>Propósitos e importancia del desempeño docente.</i>	60
2.8. Dimensiones del desempeño docente.	61
2.8.1. <i>Capacidades pedagógicas.</i>	62
2.8.2. <i>Emocionalidad.</i>	62
2.8.3. <i>Responsabilidad laboral.</i>	63
2.8.4. <i>Relaciones interpersonales.</i>	63
2.9. Formulación de hipótesis	64
2.9.1. <i>Hipótesis general</i>	64
2.9.2. <i>Hipótesis específicas</i>	65
2.10. Operacionalización de variables e indicadores	66
2.11. Definición de términos básicos	68
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	72
3.1. Tipo y nivel de investigación	72
3.1.1. <i>Tipo de investigación</i>	72
3.1.2. <i>Nivel de investigación</i>	72
3.2. Diseño de la investigación	73

3.3. Población y muestra.	73
3.3.1. Población	73
3.3.2. Muestra	73
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	74
3.4.1. Descripción del instrumento	74
3.4.2. Validación y confiabilidad del instrumento	74
3.5. Técnica de procesamiento de datos y análisis de datos	75
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	76
4.1. Procesamiento de datos y resultados	76
4.2. Prueba de hipótesis	91
4.3. Discusión de resultados	97
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
Conclusiones	102
Recomendaciones	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
ANEXOS	111

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Clima Institucional.	66
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Desempeño Docente.	67
Tabla 3 Clima Institucional y su Dimensión Comunicación.	77
Tabla 4 Clima Institucional y su Dimensión Motivación.	78
Tabla 5 Clima Institucional y su Dimensión Confianza.	79
Tabla 6 Clima Institucional y su Dimensión Participación.	80
Tabla 7 Resultado de la variable Clima Institucional.	81
Tabla 8 Desempeño Docente y su Dimensión Capacidad Pedagógica.	82
Tabla 9 Desempeño Docente y su Dimensión Emocionalidad.	83
Tabla 10 Desempeño Docente y su Dimensión Responsabilidad laboral.	84
Tabla 11 Desempeño Docente y su Dimensión Relaciones Interpersonales	85
Tabla 12 Resultado de la variable Desempeño Docente.	86
Tabla 13 Relación Clima Institucional y Desempeño Docente.	87
Tabla 14 Dimensión Comunicación y su relación con el Desempeño Docente.	88
Tabla 15 Dimensión Motivación y su relación con el Desempeño Docente.	89
Tabla 16 Dimensión Confianza y su relación con el Desempeño Docente.	90
Tabla 17 Dimensión Participación y su relación el Desempeño Docente.	91
Tabla 18 Correlación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente.	92
Tabla 19 Correlación entre la Comunicación y Desempeño Docente.	93
Tabla 20 Correlación entre la Motivación y Desempeño Docente.	94
Tabla 21 Correlación entre la Confianza y Desempeño Docente.	95
Tabla 22 Correlación entre la Participación y Desempeño Docente.	96

Índice de Figuras

Figura 1: Clima Institucional y su Dimensión Comunicación.	77
Figura 2: Clima Institucional en su Dimensión Motivación.	78
Figura 3: Clima Institucional en su Dimensión Confianza.	79
Figura 4: Clima Institucional en su Dimensión Participación.	80
Figura 5: Resultado del Clima Institucional.	81
Figura 6: Resultado de la Dimensión Capacidad Pedagógica.	82
Figura 7: Resultado de la Dimensión Emocionalidad.	83
Figura 8: Resultado de la Dimensión Responsabilidad Laboral.	84
Figura 9: Resultado de la Dimensión Relaciones Interpersonales.	85
Figura 10: Resultado del Desempeño Docente.	86

Índice de Anexos

ANEXO A Matriz de Consistencia.	112
ANEXO B Operacionalización de la Variable Clima Institucional.	113
ANEXO C Operacionalización de la Variable Desempeño Docente.	114
ANEXO D Cuestionario.	115
ANEXO E Confiabilidad.	118
ANEXO F Validez de Contenido.	119
ANEXO G Fichas de Juicio de Expertos	120

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación existente entre la variable clima institucional con el desempeño docente. Del mismo modo se determinó la relación de las dimensiones: comunicación, motivación, confianza, y participación de la variable clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. Esta investigación corresponde al estudio del tipo básico, de nivel correlacional y de diseño no experimental, la población de estudio fueron los docentes de la facultad de administración cuya muestra fue de 62 profesores, a quienes se les encuestó con un instrumento de medida de preguntas alternativas de la escala Likert. El análisis descriptivo de las dimensiones del clima institucional: comunicación, motivación, confianza y participación y su relación con el desempeño docente determinaron que el 81% de profesores señalan que la comunicación en la facultad es inadecuado. Así mismo, los hallazgos afirman que el 53% de docentes sienten que la motivación es buena por parte de las autoridades de la facultad. Entre tanto el 77% cree que existe demasiada desconfianza en el grupo de profesores. Finalmente la participación es bastante buena en un 67% en las labores académicas de enseñanza e investigación. El estudio demostró además la alta correlación de las variables clima institucional y desempeño docente con un coeficiente Rho de Spearman de 0.712.

Palabras claves: Clima institucional, desempeño docente, comunicación, motivación, confianza, y participación.

Abstract

The general objective of the present research was to determine the relationship between the institutional climate variable and the teacher performance. Likewise, the relationship between dimensions: communication, motivation, trust, and participation of the institutional climate variable was determined: with the teaching performance in the Faculty of Administrative Sciences of the National University of Callao. This research corresponds to the study of the basic type, correlational level and non-experimental design, the study population were the teachers of the administration faculty whose sample was 62 teachers, who were surveyed with an instrument to measure alternative questions Of the Scala Likert. The descriptive analysis of the dimensions of the institutional climate: communication, motivation, trust and participation and their relationship with teacher performance determined that 81% of teachers indicate that communication in the faculty is inadequate. Likewise, the findings state that 53% of teachers feel that the motivation is good on the part of the faculty authorities. Meanwhile 77% believe that there is too much mistrust in the group of teachers. Finally the participation is quite good in 67% in the academic work of teaching and research. The study also showed the high correlation of the variables institutional climate and teacher performance with a Spearman Rho coefficient of 0.712.

Keywords: Institutional climate, teaching performance, communication, motivation, trust, and participation.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación. “Clima Institucional y su relación con el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014 se realizó ante la necesidad de hallar la medida de relación del clima institucional con el rendimiento docente. Además tuvo como objetivos específicos establecer la relación de la dimensiones del clima institucional con el desempeño docente.

En ese sentido se tomó como modelo la realidad problemática de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao por lo que se planteó la hipótesis que afirma que: cuanto mayor sea el grado de clima institucional mayor será el desempeño docente, con la finalidad de descubrir el clima actual y que medidas se deben tomar para obtener un ambiente ideal que eleve el nivel de eficiencia y rendimiento de los docentes, medir el grado de percepción de los actores y que recomendaciones se deberían dar para fortalecer un adecuado clima institucional.

La investigación se centró en el diagnóstico y evaluación de los dimensiones de la variable clima institucional y explicar con resultados de que manera se correlacionan con la variable desempeño docente. En el Perú de hoy las instituciones educativas en especial los centros de formación superior se encuentran inmersos a retos y cambios constantes, por lo que se exige un desenvolvimiento eficiente de todos quienes participan en el quehacer educativo de la investigación y la enseñanza. Ante un mundo globalizado mayores son las exigencias del mercado por requerir de profesionales altamente calificados y esto

solo se logra con un clima institucional armonioso, que direcciona hacia una máxima eficiencia del docente de la Facultad de Ciencias Administrativas.

En ciertas circunstancias el clima institucional puede convertirse en obstáculo para el proceso de enseñanza, pero a la vez es un aliciente que dinamiza las buenas prácticas de gestión y genera un clima que armoniza los factores de comunicación, motivación, confianza, y participación, que conduzca al éxito educativo. Por qué la presente investigación servirá como génesis para estudios similares sobre el clima institucional y desempeño del docente y sus respectivas dimensiones. La consistencia de los resultados y conclusiones que se obtengan permitirán hacer un diagnóstico y plantear soluciones a los problemas.

En la matriz de consistencia de esta investigación se detallan de forma general y específica: los problemas, objetivos, hipótesis, y metodología. Asimismo se relacionan la variable clima institucional y sus dimensiones con la variable desempeño docente, con el objetivo de hallar la significatividad de estas y demostrar la afirmación de nuestras hipótesis de investigación.

En el Capítulo I contiene el análisis de la realidad problemática del clima institucional desde el enfoque internacional, nacional y local. En el Capítulo II se desarrolla el marco teórico en el cual se cimienta nuestro estudio se definen las bases teóricas, operacionalizan las variables y formulan las hipótesis. En el Capítulo III se define la metodología señalando los instrumentos empleados. En Capítulo IV se muestra resultados y procesamiento de datos. Finalmente en el Capítulo V, se presenta las conclusiones y recomendaciones del estudio.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, Constantino Miguel Nieves Barreto, identificado con carnet de identidad; 09738378 declaro que la presente tesis: "Clima Institucional y su relación con el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014" ha sido realizado por mi persona, utilizando y aplicando la literatura científica referente al tema, precisando la bibliografía mediante las referencias bibliográficas que se consignan al final del trabajo de investigación. En consecuencia, los datos y el contenido, para los efectos legales y académicos que se desprenden de la tesis son y serán de mi entera responsabilidad.



Constantino Miguel Nieves Barreto

CI: 09738378

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En los centros de enseñanza superior de América Latina, los problemas de carácter laboral y desempeño guardan similar correlación como producto de: la mala organización, escasa comunicación entre sus miembros y desmotivación. Por los niveles salariales muy paupérrimos que no guardan relación con el estándar de calificación y meritocracia que un docente universitario aspira, lo cual ahonda su estado de pesimismo por el emprendimiento voluntario de estar capacitándose permanentemente, acarreando problemas que afectan su rendimiento, la cual va en desmedro de la enseñanza superior.

Cuando uno hace una introspección minuciosa en los ámbitos universitarios de la realidad del clima laboral, resalta de manera inducida efectos negativos de ineficiencia, que merma el rendimiento de todos los miembros involucrados sean estos profesores, alumnos y trabajadores. Por lo que se debe dar mayor énfasis a la competitividad en el ámbito educativo si

se aspira a construir una sociedad del conocimiento, más aún en un sistema globalizado, que exige mayor compromiso, responsabilidad y eficiencia que conlleven al objetivo supremo, del crecimiento de la calidad educativa.

En la era de la globalización del conocimiento la educación superior en América Latina exige mayor desarrollo. Pero tal situación, no se percibe en las universidades latinoamericanas, por carecer de métodos laborales deficientes, que no se articulan con el mercado ni tampoco se direccionan todos los esfuerzos para la transformación educativa y la buena percepción institucional, que dinamice el óptimo desempeño del docente (García, 1996, p. 11).

Las universidades latinoamericanas según Tünnermann (2003) presenta diferentes problemas tales como:

Ausencia de una organización administrativa eficaz, que sirva de soporte adecuado a las otras tareas esenciales de la universidad. Desconocimiento de la importancia de la administración académica y de la administración de la ciencia, burocratización de las universidades públicas (p. 84).

Por lo tanto dichas dificultades estructurales no permiten propiciar un clima institucional armonioso que permita el óptimo desenvolvimiento del docente universitario. Asimismo la deficiencia académica se hace evidente como consecuencias de una inoperante gestión académica, los conglomerados de problemas y multiplicidad de factores negativos perturban la inestabilidad del clima institucional. Ante tal situación se hace imprescindible relacionar todas las dimensiones que se derivan del clima institucional y desempeño docente con el fin de incrementar el dinamismo en la investigación, producción intelectual y laboral en las aulas universitarias.

Asimismo la falta de un clima institucional gestionada bajo los nuevos principios de la administración moderna y la politización hace que las universidades públicas no brinden servicios de calidad a la sociedad. Las autoridades no reinventan nuevos métodos de innovación que permitan con sutileza solucionar los problemas que incomodan al docente. Existe poca iniciativa para la investigación y planificación estratégica que requieren las universidades, porque los retos que exige la globalización son cada vez mayores.

En rendimiento de los docentes universitario en los centros superiores de educación de la región, se encuentra afectado por factores que según Tünnermann (2003) son por la “Deficiente enseñanza práctica por las limitaciones en cuanto a equipos, bibliotecas y laboratorios Incipiente introducción de los métodos modernos de elaboración del currículo, evaluación del rendimiento académico y de la tecnología educativa en general...” (p. 85).

En tal sentido, las universidades públicas en América Latina no son sólidas institucionalmente, hay un marcado debilitamiento organizacional en casi la mayoría de las universidades ante la falta del financiamiento por parte del estado, que repercute en las labores académicas la cual dificulta crear tecnologías genuinas que permita dar el salto cualitativo con el resto de los países del mundo.

Desde de la perspectiva nacional para la eficiente gestión de un clima armonioso que dinamice la educación, la gestión pedagógica, y lo haga más profesional encuentra barreras en el Perú según el vicepresidente del Consejo Nacional de Educación (CNE), Hugo Díaz tales como:

... la falta de calidad y equidad. “somos un país demasiado inequitativo en términos de calidad de aprendizaje” [...]

... el enorme divorcio entre lo que propone el sistema educativo -a nivel superior- y lo que necesita el mercado actual. [...]

... la mala gestión de la ejecución del presupuesto en el sector [...] (Zavaleta, 2014, “Los tres problemas que existen en el sector educación”).

En la mayoría de las universidades públicas del Perú, las cuales se encuentran sumidos en conflictos dirigenciales por el control político, surgen problemas de ineficiencia en el desempeño del profesorado universitario que acrecientan aún más la crisis del sistema educativo. Tal situación no propicia un buen clima institucional que motive al docente a esforzarse permanentemente en aras de la perfección y eficiencia intelectual la cual beneficiaría al alumno y por ende a la sociedad.

En tal sentido, la Universidad del Callao y en especial la Facultad de Ciencias Administrativas no es ajeno a esa realidad, por lo que también han surgido problemas de diversas características la cual afecta de manera directa el óptimo desempeño de las labores académicas, tales como la falta de una comunicación fluida y veraz. Así mismo la gran mayoría de docentes se encuentran desmotivadas como consecuencias de los magros incentivos salariales por parte del estado.

A lo largo de estos últimos años la poca confianza se hace notar entre el grupos de docentes como consecuencia de los celos profesionales. También hay profesores con una marcada diferencia política que solo persiguen sus propios intereses económicos y luchan por obtener su cuota de poder para

asumir minúsculos cargos dentro de la facultad. Esto es contraproducente, porque se pierde todo espíritu de fraternidad que debe primar ante todo. Tal escenario aleja al resto de los profesores a participar e involucrarse de una manera consciente en la solución de los problemas de la facultad.

Hay disminución de las capacidades pedagógicas del docente, lo cual se refleja en las aulas como consecuencia de que no existe una política de capacitación e investigación. Los escasos recursos económicos con lo que cuenta la facultad son insuficientes para promover programas de capacitación, evaluación y financiamiento de los grados de maestría y doctorado. También existe demasiado conformismo en la gran mayoría de docentes, por lo que sólo les queda atenerse a la nueva ley universitaria dadas por el estado, que exige mayor grado de compromiso, preparación y sobre todo responsabilidad en sus funciones.

También se ha observado rasgos deficientes de capacidad emocional en los docentes, lo cual no permite estrechar lazos de empatía con la población estudiantil, esto acarrea problemas de apatía por parte del alumno de estar inmersos en el desarrollo de la clase y las tareas de investigación que el profesor proponga, afectando el equilibrio emocional y abandono de aulas.

Existe impedimento de las autoridades universitarias para que alumnos y órganos del estado evalúen las capacidades del docente, aduciendo que las universidades son órganos autónomas exenta de intromisión. Todo esta problemática se expuso para el desarrollo de esta investigación por lo que fue imperativo realizar. Además, apremia la necesidad realizar cambios en la facultad para un buen clima institucional y desempeño docente.

1.2. Identificación y formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao-2014?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Qué relación existe entre la **comunicación** del clima institucional con el desempeño en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014?.

PE2. ¿Qué relación existe entre la **motivación** del clima institucional con el desempeño en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014?.

PE3. ¿Qué relación existe entre la **confianza** del clima institucional con el desempeño en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014?.

PE4. ¿Qué relación existe entre la **participación** del clima institucional con el desempeño en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014?.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar, la relación que existe entre el Clima Institucional con el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

1.3.2. Objetivo específico

OE1. Definir si existe relación entre la **comunicación** del clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

OE2. Explicar si existe relación entre la **motivación** del clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

OE3. Precisar si existe relación entre la **confianza** del clima institucional con el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional del Callao, 2014.

OE4. Establecer si existe relación entre la **participación** del clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación legal

La investigación se justifica legalmente porque se constituye en un componente importante del proceso educativo del sistema universitario. Por lo que existe el afán imperativo por parte de autoridades universitarias, docentes y estudiantes en general, para garantizar una educación conforme con las exigencias de la nueva Ley universitaria N°30220. Por lo señalado en los planteamientos de los problemas y los objetivos que se persigue, urge la necesidad de establecer la consistencia específica y explicativa de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, como factores influyentes que determinan la calidad del ambiente laboral y rendimiento académico.

1.4.2. Justificación práctica

Se justifica desde el punto de vista práctico, porque el trabajo de investigación servirá para relacionar las variables de estudio con la consecuente participación de autoridades, docentes y alumnos al mostrar su preocupación e interés por elevar el nivel académico de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. Siendo esta, una institución educativa de nivel superior, tiene como propósito principal la de brindar la formación profesional e integral de los estudiantes, disponiendo de la infraestructura y los medios necesarios para obtención de los resultados de acuerdo con los programas que se han proyectados y dentro del marco normativo e institucional de la facultad.

1.4.3. Justificación metodológica

Se justifica metodológicamente, porque las técnicas e instrumentos que se están planteando en el trabajo de investigación, serán validadas en el campo y se tomará en cuenta su confiabilidad y validez interna, que permitirá aplicar dichos métodos en estudios que requieran usar nuestros métodos que hemos elaborado, con la cual se podría generalizar la metodología, a fin de incrementar la investigación científica en ciencias organizativas y de gestión académica con el objetivo de formalizar un modelo o patrón para el tipo, diseño y nivel de investigación.

1.5. Limitaciones de la investigación

Una de las limitaciones teóricas, fue la no disponibilidad oportuna de la bibliografía adecuada para el estudio de teorías existente sobre clima institucional y desempeño docente, por lo que se hizo una búsqueda minuciosa en los archivos de la biblioteca central de la universidad, del internet, pdf, artículos de revistas, periódicos, repositorios de las universidades, etc. También una limitante fue los recursos carácter económico las cuales se superaron con recurso propios y fondos de la facultad. Otra limitante fue el tiempo espacio y lugar para administrar la muestra y recolección de datos , así como la de establecer las coordinaciones administrativas en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao a fin de aplicar las mediciones de las variables. Esta situación se superó con un ensayo piloto y se coordinó con tiempo la disponibilidad horaria de los profesores, para lo cual se les solicitó su correo electrónico y su teléfono celular.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El presente trabajo de investigación tuvo como base teórica los trabajos efectuados por estudiosos internacionales y nacionales, consulta que resultó ser valioso para desarrollar la presente investigación.

2.1.1. Antecedentes de investigación internacional

Se está considerando para esta investigación las siguientes investigaciones de carácter internacional:

En la tesis doctoral de Chiang, Núñez y Huerta (2004), titulada *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior*, el objetivo de dicha investigación fue la de establecer la relación entre las variable clima organizacional y la satisfacción laboral de profesores e investigadores. Para la cual se elaboró 63 ítems para muestras comparadas y aplicarlas a los grupos de docentes de manera libre y espontánea (p. 54).

La metodología usada por Chiang *et al.* (2004), para medir ambas variables fue aplicar la encuesta directa para el recojo de la información y corrida de datos, para lo cual se separó por departamentos los grupos investigados de cada universidad. En el estudio se aplicó el instrumento de medición a más de cuatrocientos personas de las universidades chilenas y españolas, las cuales participaron sin presión ni límite de tiempo, se observó además, que la tasa de respuesta alcanzó un índice mayor en los centros superiores del país del sur a comparación de la española (p. 54).

Los hallazgos encontrados por Chiang *et al.* (2004) en la muestra española al correlacionar ambas variables se observó que:

1. La satisfacción con el departamento tiene una relación estadísticamente significativa con la variable de clima interés por el aprendizaje del estudiante. Está claro que los profesores más satisfechos con el departamento son los mismos que muestran mayor interés por el aprendizaje del estudiante.
2. La satisfacción con el trabajo en general tiene relaciones muy claras y altas con las variables de clima organizacional empowerment, afiliación y consenso en la misión. Los profesores más identificados con la universidad son los que se encuentran más satisfechos con su trabajo en general.
3. La satisfacción con las relaciones con los alumnos, no tiene relación significativa con ninguna variable de clima organizacional.
4. La satisfacción con la universidad tiene relaciones significativas con las variables de clima organizacional empowerment, afiliación, consenso en la misión e interés por el aprendizaje del estudiante.

5. La satisfacción con las posibilidades de continuar su formación, tiene relaciones significativas y positivas con las variables de clima organizacional empowerment y afiliación (p. 60).

Del mismo modo según Chiang et al. (2004) los resultados de la muestra chilena arrojan resultados significativos como:

1. Las variables de clima organizacional empowerment, afiliación y consenso en la misión, tienen una relación importante con las variables de satisfacción laboral [...], para la muestra chilena se agrega la relación de estas variables de clima, con la satisfacción con el departamento.

2. La variable de clima organizacional libertad de cátedra que en la muestra española no se relaciona de manera apreciable con ninguna variable de satisfacción, tiene en la muestra chilena relaciones estadísticamente significativas con todas las variables de satisfacción laboral. Da la impresión de que la libertad de cátedra es un concepto más claro en Chile que en España.

3. La variable de clima interés por el aprendizaje del estudiante se relaciona positivamente con la satisfacción con el departamento, la universidad y el trabajo mismo.

4. Cuando los docentes chilenos perciben una mayor presión disminuye su satisfacción con las posibilidades de continuar su formación.

5. Otra relación importante que se ve en la muestra chilena y no en la española, es la alta relación positiva entre la variable de clima interés por la investigación y por el estudio; y la satisfacción con las posibilidades de continuar su formación. Los profesores chilenos con más interés por la investigación y por el estudio están más satisfechos... (p. 60).

Chiang *et al.* (2004), concluyen que : “la relación entre las variables de clima organizacional con las variables de satisfacción laboral, en ambas muestras se destaca el papel central que parecen tener las variables de clima organizacional que expresan una identificación con la propia universidad como son empowerment, afiliación y consenso en la misión dada su relación con la satisfacción con el trabajo en si mismo y con la universidad” (p. 65).

La tesis de doctoral de Cavalcante (2004) “*Satisfacción en el trabajo de los Directores de Escuelas Secundarias Públicas, de la Región Jacobina (Bahía-Brasil)*”; tuvo como finalidad diagnosticar el placer y descontento de carácter profesional de los directores y directoras de las escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina-Bahía-Brasil, dentro de las dimensiones donde desempeñan sus labores (p. 185).

Asimismo, Cavalcante (2004) con este estudio pretende dar conocer específicamente el agrado y la incomodidad en el trabajo de los directores y enmarcarlos dentro de las dimensiones como: relación con los compañeros, padres, docentes, la administración, etc. El estudio también determina el agrado y la incomodidad en el trabajo de los directores y enmarcarlos con los factores como: la supervisión, ambiente laboral, prestaciones recibidas, satisfacción y por último la participación (p. 186).

Los procedimientos metodológicos del estudio se iniciaron: “con el diseño de la investigación, a partir de un enfoque descriptivo y analítico, con un abordaje cualitativo y cuantitativo del objeto de estudio. Igualmente se justifica la muestra, su tamaño y las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de los datos” (Cavalcante, 2004, p. 86).

Los resultados hallados, han demostrado el grado de relevancia de los marcos dimensionales y factores, que son pilares para un buen entorno amigable de satisfacción profesional, eso permite una mayor comprensión de los directores para el buen manejo de la administración pedagógica que permita la participación con libertades para la investigación y la integración de la comunidad escolar (Cavalcante, 2004, p, 407).

En la tesis de maestría de Quintero, Africano, y Faría (2008) *Clima Organizacional y Desempeño laboral del Personal Empresa vigilantes asociados Costa oriental del lago*, Universidad del Zulia, el objetivo central del estudio fue determinar que elementos esenciales del clima organizacional influyen en la adaptabilidad y decisiones del trabajador. La cual impacta directamente en sus rendimientos para la toma de iniciativas para un buen servicio de vigilancia (p. 38).

El estudio de Quintero *et al.* (2008), afirma qué. Para brindar servicios de calidad se deber tener en cuenta, “aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.” (p. 39).

Del mismo modo Quintero *et al.* (2008), define su investigación como de, “tipo descriptiva pues describe de manera inductiva, sistemática y detallada datos de una situación observada, resaltando de allí las variables objeto de estudio” (p. 41). Para la recopilación de la información se usó la técnica del

muestreo probabilístico, aplicando el instrumento cuestionario solo a un grupo de trabajadores mediante entrevistas (Quintero *et al.*, 2008, p. 42).

Los resultados de esta investigación, comprueban que la comunicación es un indicador relevante para la interacción y fluidez de ideas entre los trabajadores, señalando también que la motivación ayuda el logro personal. Pero, los excesivos cuadros de estrés, la frustración, y la falta de oportunidades influyen de manera negativa en la satisfacción personal, adiestramiento y trabajo conjunto (Quintero *et al.*, 2008, pp. 45-46).

Los estudio realizados en la de tesis de Cruz (2012) titulado *Evaluación del clima organizacional en el área operativa de una empresa de servicios de contratación externa (outsourcing) en Guatemala* definieron el clima organizacional, las sensaciones, espacios, conductas, e incentivos en la zona operacional con el fin de optimizar la eficiencia de los empleados (p. 14).

El estudio tuvo “carácter descriptivo porque se evaluó y se recolectaron datos sobre los diversos aspectos o dimensiones del clima organizacional de una empresa de servicios” (Cruz, 2012, p. 16). Se aplicó la encuesta al cien por ciento de los empleados de la zona operativa (Cruz, 2012, p. 16).

Los de estudios de Cruz (2012) concluyen que ambientes desagradables son perjudiciales para el empleado. Asimismo, debe existir una comunicación fluida entre el empleado y su jefe. Se debe valorar al personal con incentivos salariales para la satisfacción, motivando al personal con programas de premios, agradecimientos por sus logros y fortalecer las relaciones interpersonales para una mejor conducta de la organización (p. 62).

La tesis de maestría de Luengo (2013) *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Tuvo como finalidad la de probar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral docente. Se precisó objetivos específicos tales como: tipos y factores del clima organizacional, además se identificó las habilidades profesionales y las estrategias aplicadas a las instituciones. (p. 19-20).

Esta investigación según Luengo (2013) se sitúa dentro del nivel descriptivo. Además, por el grado de relación de las variables clima organizacional y eficiencia docente poseen carácter correlacional. Y no se alteraron en el estudio (p. 50). Del mismo modo los investigadores asumen un “diseño no experimental, transversal y de campo” (Luengo, 2013, p. 51).

Para el trabajo de campo se elaboró un instrumento 36 ítems con posibilidades de respuestas ,tipo Likert, y sujeto a juicio de expertos con validez de Aiken y confiabilidad alfa Cronbach elevado (Luengo, 2013, pp. 52-53)

Los resultados hallados demuestran que si existe una especie de clima arbitrario en la administración, los docentes presentarán desconfianza y temor. Y cuando se promueva un modelo de clima participativo habrá mayor relación de reciprocidad y dinamismo en el trabajo. Asimismo un clima no cooperativo será como consecuencia de un mandato autoritario. El factor liderazgo genera mayor motivación, trabajo responsable y mancomunado. Una mala comunicación ocasiona tergiversación de la información y desentendimiento. De otro modo las relaciones interpersonales, deben ser de manera directa y sin prejuicios de ningún tipo (Luengo, 2012, pp. 58-67).

2.1.2. Antecedentes de investigación nacional

Se consideró estudios relevantes de carácter nacional como:

La tesis de maestría de Carrasco (2002), *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA*, evalúa y analiza la gestión: educativa, institucional, administrativa, curricular y su relación con la calidad de formación Profesional (p. 1). En ese sentido, el estudio fue de “diseño no experimental transversal correlacional, puesto que se trató de medir y evaluar la relación de dos variables” (Carrasco, 2002, p.170).

La investigación. Carrasco (2002), arribó a las siguientes correlaciones: altas y significativos:

- Se ha probado que la Gestión Institucional tiene relación directa y positiva con la excelente preparación Profesional que se realizó en la Facultad de Educación de la UNSACA.
- Se determinó que existe una relación directa entre la Gestión Administrativa y excelente preparación profesional que se realizó en la Facultad de Educación de la UNSACA.
- Se ha comprobado que la Gestión Curricular tenía relación directa y positiva con la excelente preparación profesional que se realizó en la Facultad de Educación de la UNSACA.
- Finalmente se concluyó que existe una relación directa entre la Gestión Educativa y la excelente preparación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA (pp. 265-271).

La tesis de Álvarez (2002) titulado *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología abril-agosto 2001*, precisa la importancia de “la cultura y el clima institucional como factores determinantes en la eficacia del personal, en el Instituto de Oftalmología, identificando los principales problemas laborales y su influencia en el grado de satisfacción en el paciente” (p. 26).

La metodología requirió la ayuda de la psicología y estadística, instrumentos cualitativos y cuantitativos. Entrevistas personales, un taller de dos días con el director del instituto, jefes departamentales y de oficinas. El estudio es prospectivo, de diseño no experimental, de tipo descriptivo-explicativo y la población fue de 228 trabajadores y 1302 pacientes. Se usó el cuestionario de preguntas alternativas de tipo Likert (Álvarez, 2002, p.27-28).

Los hallazgos encontrados por Álvarez (2002) afirman que: una cultura organizacional inestable, generará actitudes violentas de resignación y desánimo en el trabajador (p. 103).

Álvarez (2002), señala que conviene realzar el liderazgo en el personal a fin de hacerlos más proactivos. También la investigación comprueba que instituciones débiles fomentan el desinterés y la falta de compromiso. Y para que la buena comunicación fluya y se mantenga en el largo plazo debe caracterizarse por ser formal, lineal y directa. Asimismo para repotenciar las cualidades creativas del empleado, se debe mantener políticas y programas de capacitación e incentivos (pp. 104-105).

En la tesis doctoral de Sánchez (2005), titulado *Influencia de la Gestión universitaria en el Clima organizacional: Un estudio comparativo de tres Universidades*. El objetivo fue determinar prioritariamente las correlaciones entre la gestión universitaria, el clima y comportamiento organizacional. Como responden las universidades al impacto de estos factores (p. 13).

Según Sánchez (2005), su estudio es de estándar aplicado por su practicidad y no experimental por su dimensión. También se sitúa en el orden descriptivo, por su capacidad analítica y sondeo. El plan de procedimiento fue el inductivo-deductivo; analítico y el método comparativo. Y llegó organizar un conjunto de dimensiones y sub escalas para el análisis de la gestión y clima organizacional (p. 59).

Sánchez (2005) llegó a las siguientes conclusiones:

- Correlaciones altas condicionan una buena gestión, del clima y comportamiento organizacional en las universidades.
- La motivación será una potencial para procurar cambios en la gestión clima y comportamiento organizacional.
- La condición social y la edad trabajador universitario incide en la productividad académica y administrativo.
- Una percepción negativa de la gestión organizacional hará que se propongan medidas correctivas inmediatas.
- El clima institucional es tamiz que mide e interviene los procesos de: planificación, unión y control (p. 138-139).

En la tesis de maestría de Molocho (2010) titulado *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009*. El objetivo fundamental del estudio fue determinar en qué medida influye el clima organizacional en la gestión institucional, así como describir las capacidades individuales, los diseños y formación. Para un buen ejercicio de la gestión institucional (p. 12).

El tipo de investigación es de nivel descriptivo, ya que describe el fenómeno en la coyuntura actual. Por la forma de estudio de las variables es una investigación cuantitativa y por el periodo de aplicación de la variable es una investigación de corte transversal, no requiere mucho duración para la recopilar la data (Molocho, 2010, p. 46).

Los resultado de la investigación prueban que: existe una correlación baja entre la gestión institucional y capacidad humana, regular entre la gestión institucional y diseño organizacional y bastante elevadas entre la capacidad humana y diseño organizacional (Molocho, 2010, p. 71).

Así mismo el trabajo de investigación Molocho (2010) concluye que:

- Un ambiente referido en la capacidad humana, influye sobre la gestión institucional y administrativa de la UGEL.
- Un ambiente enmarcado en el diseño organizacional, influye sobre la gestión institucional y administrativa de la UGEL.
- Un ambiente incluido en la cultura de la organización influye sobre la gestión institucional y administrativa de la UGEL (p. 75).

La tesis doctoral de Ramos (2010) con el título *El desempeño docente y el clima institucional en las instituciones educativas de educación básica regular del nivel secundario del distrito del Lurigancho - Chosica 2009 - 2010*. Se basó en identificar la relación entre la eficiencia y clima institucional y determinar de manera específica la calidad media del profesor, el ambiente imperante y la viabilidad de establecer un plan de perfeccionamiento. Que maximice la eficacia del docente (p. 11-12).

Ramos (2010) ubica su investigación en el nivel aplicado, por su enfoque particular. Luego establece un estudio analítico-descriptivo por su carácter solo observacional; analítico-crítico por la sub-división de sus variables y inductivo-deductivo, porque la investigación tendrá un inicio de procedimiento único para luego llegar a lo genérico (p. 133).

Para Ramos (2010) el diseño descriptivo correlacional es el adecuado para su estudio, porque mide las variables y establece el intervalo para las correlaciones respectivas para luego demostrar su significatividad (p. 133).

Luego de contrastar las hipótesis Ramos (2010) afirma que:

- Existe percepción elevada del docente, por proyectos de capacitación y perfeccionamiento académico.
- Hay un nivel intermedio de calificación del profesor, por lo que urge una mayor especialización y tecnificación.
- Sensación de ambiente laboral inapropiado, que requiere condiciones adecuada para la actividad académica (P. 143-148).

La investigación de Saccsa (2010), titulada: *Relación entre Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres*: tiene como objetivo determinar y valorar si existe relación significativa entre las variables clima y rendimiento. Además detalla cómo interactúan las relaciones humanas, procesos internos y sistemas abiertos con el desempeño (p. 15).

Para Saccsa (2010) su estudio obedece al tipo de investigación básica porque describe y relaciona una realidad dentro de una coyuntura teórica. Traza un modelo de estudio no experimental de corte transversal en la cual no se manipularon las variables. Así como establece un modelo descriptivo-correlacional para medir el grado de asociación de las variables (p. 74).

Los resultados demuestran relación significativa entre la variable clima institucional y el desempeño académico. Luego de contrastar las hipótesis afirma que existe relación de los recursos humanos con el desempeño académico. Del mismo modo señala que existe relación entre los procesos internos con el desempeño académico. Y por último señala que existe relación entre los sistemas abiertos con el desempeño académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porres (Saccsa, 2010, "Conclusiones").

La tesis de maestría de Roca (2012) titulada *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II*. Tiene por objetivo evaluar y definir la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional y de manera particular

determinar el grado de comunicación interna, grado de cultura y relación existente, entra las dimensiones de la comunicación interna con la cultura organizacional (p. 16).

Roca (2012) asume para su estudio el tipo de investigación descriptivo-correlacional y lo ubica en el nivel relacional, porque solo tuvo la finalidad de medir el grado de relación de las variables. Así mismo diseña su investigación en sentido no experimental y de corte transversal, por el momento preciso cuando realiza el recojo y análisis de la información (p. 84).

Según el análisis descriptivo de Roca (2012) refleja que la comunicación interna en la universidad es ineficaz y la cultura organizacional es desfavorable desde el punto de vista del docentes y estudiantes (p. 96-103).

Las pruebas hechas por Roca (2012) demuestran la relación significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional que se da en facultad de educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga Ayacucho. Así como también halla la relación significativa de las dimensiones de la comunicación del tipo: esencial, operativa, estratégica, valorativa, motivacional, aprendizaje y inteligente con la cultura organizacional entre los docentes y estudiantes de dicha universidad (p. 104-121).

La tesis doctoral de Cervera, (2012) titulado *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos*, tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre los proceso de liderazgo y el ambiente organizacional desde la perspectiva de sensación de los profesores de dicho centro educativo.

Además establece la relación con las áreas de sensación, genero, lugar de origen, intervalo de edad del docente. En función del ambiente y liderazgo transformacional (p. 18).

Cervera (2012) ubica su investigación dentro de la variedad descriptiva, porque asume descubrir la naturaleza y realidad de su estudio solo hasta que alcance el tiempo de duración de la investigación. También diseña un esquema descriptivo-correlacional a fin de medir el grado de asociatividad de la variables liderazgo y clima institucional (p. 49-51).

Como resultado de las correlaciones hechas. Cervera (2012) afirma que: existen relaciones significativas entre unión con incentivo, cooperación con dominio, empeño con ascendencia, etc. Con el total del liderazgo (p. 77)

Así mismo Cervera (2012) obtiene los siguientes resultados:

Los resultados logrados permiten afirmar que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

El análisis de los resultados nos muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

El análisis de la diferencia entre los docentes varones y mujeres respecto del Liderazgo Transformacional, indica que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de influencia idealizada, Motivación inspiracional Estimulación intelectual y en el total de liderazgo Transformacional... (p. 105).

En la tesis de maestría de Reyes (2012), titulado *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*, el objetivo de la investigación fue: “determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente...” (p. 47). También precisa la relación existente entre los tipos de liderazgo: prepotentes, tolerantes, interrogativos y colaborativo con el desempeño docente en dicha institución educativa (Reyes, 2012, p. 47).

Reyes (2012) encuadra su investigación. “En el marco del paradigma positivista de investigación y siguiendo el enfoque cuantitativo, este estudio de tipo básico descriptivo sigue el diseño de investigación que corresponde al descriptivo correlacional debido a que se propone una relación significativa entre las variables” (p. 49).

Las correlaciones tipo *Spearman* hechas por Reyes (2012) señalan que no existe relación entre el liderazgo impositivo y desempeño, porque el coeficiente de *Spearman* de $r_s = .175$ es muy bajo. Del mismo modo no existe relación entre liderazgo comprensivo con el desempeño, porque el coeficiente de *spearman* de $r_s = .134$ es mínimo. Tampoco hay relación entre el liderazgo consultivo con el rendimiento, porque el coeficiente de *spearman* de $r_s = -.022$ es negativa y por último no hay relación entre el liderazgo colaborativo, porque el coeficiente de correlación de *Spearman* de $r_s = -.050$ es negativa (p. 62-75).

En la tesis de maestría de Pérez (2012) titulada *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n° 1 Pachacutec – Ventanilla*, el objetivo principal fue determinar la relación existente entre clima organizacional y el desempeño docente, del mismo modo

estableció la relación de las dimensiones del clima institucional. Como la comunicación, motivación, confianza y participación con el desempeño docente en dicha institución educativa. En cuanto a la metodología aplicada Pérez (2012) definió su investigación como del tipo correlacional, por lo que trazó un esquema o diseño de carácter descriptivo correlacional, con el fin de saber el grado de asociación de las variables (p. 32).

Los resultados hallados por Pérez (2012), luego de haber realizado la correlación de Pearson con el objetivo de probar sus hipótesis planteadas demuestran que: hay correlación de 0.42 entre la comunicación y el desempeño, hay correlación de 0.47 entre la motivación y el desempeño, hay correlación de 0.46 entre la confianza y el desempeño, hay correlación de 0.45 entre la participación y el desempeño y de manera general existe correlación de 0.46 entre el clima institucional y el desempeño docente. En todos los casos el valor de la probabilidad resulta menor que el 5% (pp. 52-53).

La tesis de maestría de Monrroy (2012) titulada *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla - Callao*, tuvo por objetivo central establecer la relación existente entre la competencia del profesor, con la eficacia y habilidades numéricas de los alumnos. Así mismo de manera específica determinó la relación entre la metodología, la responsabilidad, y las relaciones interpersonales del docente con el rendimiento de los estudiantes. (pp. 30-31).

Monrroy (2012) afirma que: “El tipo y diseño empleado en esta investigación fue el descriptivo – correlacional...” (p. 32).

La investigación de Monrroy (2012) llega a siguientes correlaciones positivas de Pearson:

... el rendimiento académico en matemática presenta correlación positiva con las Prácticas pedagógicas ($r=0,310$); con Responsabilidad en funciones laborales ($r=0,370$); con Relaciones interpersonales ($r=0,207$) y con el Desempeño docente ($r=0,300$). De este modo se prueba las hipótesis sobre la relación entre rendimiento académico y desempeño docente (p. 51).

En la tesis de maestría de Aldana (2013) titulada "*La gestión Institucional y el clima laboral en las I.E. "Francisco Bolognesi" y "Nuestra Señora de Fátima" de la Oroya – Junín*". El objetivo central de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral. También estableció la relación entre el manejo de recursos con el clima interpersonal y corporativo. Y por último determinó la relación entre la gerencia educativa con el clima interpersonal y corporativo (p. 4).

Para Aldana (2012) su tipo de investigación se caracteriza por ser básica en el sentido de que solo va incrementar el valor del teórico de las ciencias. El estudio además es de nivel descriptivo y de diseño correlacional (p. 64).

Luego de haber realizado la correlación *rho de Spearman* Aldana (2012) llegó a la conclusión general que no existe relación entre la gestión y el clima laboral. Así mismo no pudo determinar la relación de los objetivos específicos, como también probar la hipótesis específica planteada. En el sentido que la correlación es muy débil en todos los casos, por lo que no existe significancia estadística (Conclusiones).

2.2. Bases legales

2.2.1. Normas nacionales

La constitución peruana establece que: “El estado y la sociedad procuran la evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes” (Const., 1993, art. 15) del docente, a fin de garantizar su buen desempeño. Asimismo fija crear espacios apropiadas para “la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica.”(Const. 1993, art. 18) en las universidades públicas y privadas del país.

El Proyecto Educativo Nacional al 2021, en su segundo objetivo estratégico denominado estudiantes e instituciones que logran aprendizajes pertinentes y de calidad en su política establece que: “el fomento de climas amigables, integradores y estimulantes” (Concejo Nacional de Educación, poder ejecutivo, RS 001-2007-ED, 2007 p. 66).

La nueva Ley Universitaria publicada en año 2014 establece que: “Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde” (Ley 30220, 2014, art. 79).

2.2.2. Normas internacionales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (ICESCR) acogido por las Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), en su observación N°13 Artículo 13 respecto a la libertad académica recomienda a sus países miembros instaurar mayor independencia en los centros de enseñanza superior, a fin de que las decisiones adoptadas por

dichas instituciones con respecto a su actividad, normatividad, gestión y tareas afines sean las más eficaces (RED-DESC, “El derecho a la educación”).

La Organización del Convenio Andrés Bello de integración Educativa, Científica, Tecnológica y Cultural, es una identidad jurisdiccional de influencia regional, fue firmada en el año setenta en Colombia y ratificado veinte años después en Madrid-España. Los países suscriptores se comprometen a colaborar consolidar y dimensionar las etapas del desarrollo y la integración de sus integrantes, con la finalidad de crear espacios adecuados para cultura, educación y la investigación científica (Convenio Andrés Bello, “CAB”).

2.3. Bases teóricas

2.4. Conceptualización Teórica de la Variable Clima Organizacional

2.4.1. Concepto de Clima Institucional

Existen muchas definiciones sobre clima organizacional, pero para su mejor comprensión, análisis y relación con la investigación se ha elaborado la siguiente cronología conceptual.

Segredo, (2013) define al clima institucional como el “ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio” (p. 389). Dicho de otra manera, es toda sensación interna, como aquellas que provengan de afuera que intervienen directamente en los sistemas organizacionales y la actividad institucional (Segredo, 2013, p. 389).

Para Martínez y Ramírez (2010) toda organización está “conformadas por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: estructura organizacional, procesos que se dan dentro de ellas y conducta de los grupos e individuos. La interacción de estos componentes produce patrones de relación variada y específicas” (p. 41). Al cual denomina clima institucional.

Según la perspectiva educativa de Onetto (2008) define al clima institucional como la unión de “parámetros de bienestar psicológico, éticos y emocionales” (p. 30) y como estos se interrelacionan en los centros de enseñanza. También subraya que “es algo más que la suma de las relaciones. Tiene su propia calidad. Es una condición colectiva [...] supone pensar a las instituciones como organizaciones desde las expectativas humanas de sus miembros” (Onetto, 2008, p. 30).

Para Robbins y Judge (2009) el clima institucional posee un factor indispensable para su desempeño y afirman que:

El comportamiento organizacional es un campo de estudio, lo que significa que es un área distinta de experiencia con un cuerpo común de conocimiento. ¿Qué estudia? Estudia tres determinantes del comportamiento en las organizaciones: individuos, grupos y estructura. Además, el CO aplica el conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia (p. 44).

Las investigaciones de Ansión y Villacorta (2004) sobre clima organizacional son importantes, “pues revelan información valiosa para conocer la calidad de las interacciones personales y adoptar cambios tendientes a

superar deficiencias, lograr un clima armonioso y tener así un impacto positivo en los logros de aprendizaje de los alumnos”. (p. 284).

Desde la percepción laboral Salazar, Guerrero, Machado y Rubén (2009) dicen que: el clima organizacional:

Se trata de una mezcla de ciencia y artesanía. Es a la vez un área de acción social y de investigación científica. Trata de las personas y las organizaciones, de las personas en las organizaciones y de cómo funcionan. [...] se interesa en el cambio planificado; en lograr que los individuos, los equipos y las organizaciones funcionen mejor. El cambio implica sentido común; un trabajo arduo aplicado con diligencia a lo largo del tiempo; un enfoque sistemático orientado a metas, y un conocimiento sobre la dinámica de la persona, los grupos y la organización...(Salazar et al., 2009, “clima y cultura”).

Para García (2009) el clima insitucional surge en la organizaciones como consecuencia del “tipo de programas, de los procesos que se utilizan para llevarlos a la práctica, considerando las condiciones ambientales que rodean a la empresa, [...] Este aspecto determina la calidad de vida y la productividad de los integrantes” (p. 13).

Rodriguez, Retamal, Lizana, y Cornejo (2008) mencionan la estrecha relación predictora de ambas variables tanto del clima organizacional y la satisfacción laboral afirmando que el: “clima predice significativamente el Comportamiento Funcionario y las Condiciones Personales, y sólo la satisfacción predice significativamente el Rendimiento y Productividad” (p. 1).

De acuerdo a García (2007) que el clima organizacional “a pesar de no poderse tocar ni ver, si se puede sentir como algo que afecta los

comportamientos de las personas que forman una organización [...] está integrado por muchos elementos [...] percepciones, personalidad, valores, aprendizaje...”(p. 160).

Álvarez (2006, citado por García y Ibarra, 2012) explica al clima organizacional de la siguiente forma:

[...] como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.(p. 7)

Arancibia (2006) determina que el clima organizacional es uno de los “factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo” (p. 133).

Para Brunet, (1987) el clima organizacional es importante porque: “En una forma global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p. 20). En ese sentido permite examinar el origen de los problemas de desánimo y dotar de los medios de prevención con la finalidad de sostener y desarrollar la organización (Brunet, 1987, p. 20).

Caligiore y Díaz (2003) precisan que “la estructura organizacional, los procesos que ocurren dentro de ella y la conducta de los grupos e individuos. La interacción de los componentes antes mencionados produce patrones de relación variados y específicos que encajan” (p. 645) a los que ellos denominaron clima organizacional.

“Goncalves (1997) sustenta el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)” (Como se citó en Ramos, 2012, p. 20).

Según refiere Goncalves (1992) “el clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros” (citado por Caligiore y Díaz, 2003, p. 645).

Alves (2000) determina que: “El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores [...] realizan de una realidad objetivo que es el equipo o la organización” (p. 124). Y para que el clima organizacional sea lo más productivo y se desenvuelva conforme a las reglas. Alves (2000) añade también que debe existir un buen “nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción...” (p.124).

Según declara Martín (2000), “el clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio”. (p. 104). Además “se trata de un concepto multidimensional y globalizador, en el que no caben las simplificaciones ni caricaturas, indicando el tono o ambiente de la organización” (Martín, 2000, p. 108).

2.4.2. Concepto propio

Ambiente de equilibrio y características del entorno situacional o hábitat donde los individuos desarrollan sus habilidades laborales, a la vez que constituye un indicador que mide e influye en el desenvolvimiento y desempeño óptimo de los individuos.

2.5. Dimensiones del clima institucional

El clima institucional tiene múltiples dimensiones que aún faltan por investigar, pero en esta investigación se tuvo presente los estudios donde Martín Bris a fines de los noventa plantea un organigrama de clima laboral en los centros educativos con las dimensiones comunicación, confianza motivación y participación (Martín, 2000, p. 111).

2.5.1. Comunicación.

Carnicero (2005) desde la perspectiva de la gestión de la información en los centros de enseñanza define esta dimensión de la siguiente forma:

La comunicación es un proceso de interiorización recíproca, una puesta en común de un contenido mental que es propio de uno y llega a serlo también de

otros. De esta forma la idea de comunicación nos remite a la de comunidad. Así pues, la información es requisito básico de la comunicación, es condición necesaria, pero no suficiente (p. 16).

La comunicación es un componente que asocia y consolida los fines comunes que persiguen las centros enseñanza, de tal modo que el nexo comunicativo y el caudal de información hará que se logre mayores niveles de acuerdo entre sus integrantes, a fin de que ellos se sientan identificados con la institución y aumenten sus capacidades (Carnicero, 2005, p.17).

Desde enfoque de la participación institucional para O'Sullivan (1996) señala que "La comunicación es entendida universalmente como un proceso social esencial. A nivel biológico esto es muy claro: incomunicarse es morir. Para el hombre, la comunicación es la vía por la cual adquiere humanidad individual y mantiene y desarrolla sus relaciones" (p. 43).

La comunicación para Rebeil y Sandoval (1998) desde la perspectiva, organizacional es un "factor de poder en las organizaciones porque hace posible la cohesión e identidad de sus miembros. Constituye a su vez, la identificación, selección y combinación de los medios eficaces para el logro de los objetivos que se propone..." (p. 14).

2.5.2. Motivación.

Esta dimensión como componente esencial del clima institucional es un factor que determina el comportamiento organizacional.

Chiavenato (2004) determina la motivación como un "Proceso psicológico básico. Al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el

aprendizaje, la motivación sobresale como proceso importante para entender el comportamiento humano. Ésta interactúa y actúa en conjunto con otros procesos mediadores y el ambiente” (p. 313).

Robbins y Judge, (2009) definen la motivación “como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo⁵. [...] la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo” (p. 175). Dentro de este concepto se encuentra tres elementos esenciales que miden el nivel de motivación como el grado de esfuerzo o entusiasmo. Asimismo el rumbo bien encaminado de tal esfuerzo y por último con que tenacidad va mantenerse el individuo en lograr su objetivo (Robbins y Judge, 2009, p. 175).

La motivación puede ser comprendida también desde punto de vista laboral como “todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma. o a tener intención de ello, siendo el proceso para despertarla acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad (YOUNG, 1961)”(.citado por Perlins, 1996, p. 48).

2.5.3. Confianza.

Cooper y Sawaf (1997) la definen como “una fortaleza emocional que empieza con el sentimiento del propio valor y propósito, que extendemos a otros como el radio de un círculo que llega a todos los integrantes de nuestro equipo, departamento, división o toda la compañía” (p. 90).

La confianza como detalle emocional es una manera de proceder y actuar cuando nos sentimos confiados y transmitimos esos deseos a los demás

a fin se esperar la misma la reciprocidad. Y sí esto se cumple las relaciones humanas se mantendrán unidas y aflorará el dialogo franco y sincero (Cooper y Sawaf, 1997, p. 91).

2.5.4. Participación.

La participación para Cataño y Wanger, (2002) “implica ser parte en el diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta. La participación "activa" o "real" compromete a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa”. (p. 28).

Una manera para incrementar la participación dentro de la actividad académica a fin de obtener mejores resultados. Se logra mediante una mejor armonía en tareas y planes dentro del institución, otra manera es que los docentes deben compartir sus conocimientos, destrezas e investigaciones publicadas y participar libremente en los proceso de evaluación. También afirmar que se deben promover actividades de reforzamiento académico de parte docente con el alumnado (Zabalza, 2007, p. 213).

2.6. Importancia del clima organizacional

El clima organizacional como fase de intercesión perceptual del ambiente laboral se encuentra de manera subjetivo en cualquier forma de asociación humana, sea de carácter educativo o empresarial y es allí en donde se conjugan, lazos afectivos, percepciones y actitudes de los individuos que los conforman. Todo esto define la estructura armónica de la institución.

Un clima organizacional adecuado optimiza, dinamiza y repotencia las cualidades humanas y los hace más productivos , en tal sentido el individuo se

encuentra más complacido por la labor realizado. En caso que exista climas negativos se fomenta en el grupo el desgano y la pasividad, disminuyendo su rendimiento e iniciativa para con su institución educativa.

Determinar el clima laboral en las instituciones universitarias es vital por su carácter formador, su importancia adquiere relevancia porque va permitir diseñar un instrumento que diagnostique y mida la calidad de eficiencia del docente, a fin prevenir los conflictos internos y solucionarlos, permitiendo el bienestar de sus integrantes fomentando de esta manera la armonía, planificación estratégica y desarrollo de la institución.

La importancia del clima institucional adquiere una dimensión perceptual optima en el ámbito educativo, en el sentido que establece una relación de percepción directamente proporcionalmente del individuo con el medio, porque en la medida que la comunicación sea fluida y aseverativa, cuanto más intenso sea la motivación por el estímulo recibido, cuanto más se eleve el grado de confianza y la participación sea concurrida, entonces los lazos personales también se incrementaran, cohesionando y fortaleciendo la institución.

2.6.1. Aprendizaje del clima organizacional

En la nueva era del dinamismo y fluidez del conocimiento, se hace imprescindible instituciones universitarias con niveles competitivas encaminadas a obtener mejores rendimientos y desempeño tanto del profesor como del alumno, la cual debe darse en espacios donde exista plena libertad para el aprendizaje y el desempeño no solo individual sino también institucional en entornos de asimilación perceptual que favorezcan la eficiencia social.

En tal sentido para Moreno (1997) señala que el aprendizaje no solo es la generación de competencias en la organización sino también son “innovaciones organizativas. (Métodos, tecnologías, cultura. productos). Con ello se consigue mejorar resultados y potenciar la relación dialéctica con el entorno, aumentando sus expectativas de supervivencia y desarrollo en el tiempo” (p. 247). Que a mayores niveles de aprendizaje organizacional crea un “espacio cooperativo superador de las barreras organizativas y de la lógica competitiva interna que parcela saberes” (Moreno, 1997, p. 247).

En las instituciones educativas como organizaciones que forman y aprenden, necesitan incrementar aún más el aprendizaje formal de todos sus miembros de tres maneras: uno en el sentido de potenciar el talento profesional e individual de todos sus integrantes, otro agregando nuevas formas y modelo de trabajo con conocimientos técnicos con características particulares y por último ser susceptibles a soportar los cambios frente a situaciones que prueben su capacidad de permanencias en el tiempo, con el fin de lograr su desarrollo y posicionamiento (Moreno, 1997, p. 249).

2.6.2. Cultura organizacional

Según García y Gonzáles (2008) la definen de la siguiente manera:

Como el conjunto de presunciones y creencias que comparten los miembros de una organización y que definen la visión que la organización tiene de sí misma y de su entorno. [...] es cualquier modo de comportamiento que configura a un grupo. La cultura organizacional busca la identidad de la organización o institución y el compromiso de sus miembros con ella (p. 66).

Hablar de cultura organizacional en las instituciones educativas y en especial en las universidades adquiere un caris particular en el sentido que son centros que funcionan bajo una estructura normativa, valores éticos y comportamientos orientados al avance y desarrollo cualitativo de sus miembros con el propósito de afianzar el conocimiento e investigación. Como toda organización cultural tiene el compromiso y la responsabilidad histórica con la sociedad porque constituye la parte medular del sistema social.

Las universidades en la actualidad buscan promover un trabajo constante por diseñar una identidad única que se diferencia del resto en el sentido que defina su comportamiento en lo social para lo cual abrazan para su objetivo la esencia de la cultura organizacional .para orientar los pasos de la institución hacia el rendimiento y la eficiencia .con miras fortalecer su imagen y su función enfocada a la proyección social.

La cultura así mismo limita las actitudes individualistas, otorga el sentido de pertenencia, crea compromiso desinteresados mantiene estable y unida la institución bajo determinadas reglas. (Rodríguez y Paredez, 2005, p. 54).

2.7. Conceptualización teórica de la variable desempeño docente

2.7.1. Concepto del desempeño docente

Según Montenegro (2007) define el desempeño docente dentro del contexto de su función social y académico del siguiente modo:

...se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Así cada profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social

específica. De este modo, el desempeño docente, es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo (p. 19).

Montenegro (2007) tomando en cuenta las competencias y el comportamiento del profesor lo define del siguiente modo:

"El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva" (p. 18).

Para Manuel Fernandez (2002, citado por Peceros, 2014) describe una singular definición y lo explica del siguiente modo:

El desempeño docente es un constructo lógico que engloba un conjunto de actividades múltiples y variadas que distinguen el trabajo docente. Dichas actividades se presentan de la siguiente manera: desde la planificación y diseño de las clases hasta el asesoramiento individual de los alumnos; pasando, después, por las sesiones de intervención pedagógica. Finalmente, la calificación de los trabajos asignados, las coordinaciones con otros docentes, y la dirección de la Institución Educativa así como la participación en programas de desarrollo y capacitación profesional (p. 242).

Del mismo modo Valdez (2004, citado por Peceros, 2014) expresa un concepto particular en el sentido que:

Entiende el desempeño profesional docente como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, cuyo objetivo es comprobar y valorar el

efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, disposiciones para la labor docente educativa, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres de familia, directivos y representantes de las instituciones [...] (p. 243).

Según Valdés (2004, citado por Pérez, 2012) manifiesta que:

El desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje (p. 22-23).

De la misma manera, Montenegro (2003, citado por Pérez 2012) se refiere sobre el desempeño docente como:

El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación (p. 23).

El desempeño docente, adquiere relevancia particular dentro de estructuras organizativas en forma particular en los centros de enseñanza de nivel superior, en el sentido que conjuga una serie factores que se interrelacionan entre si como son: las destrezas y habilidades, el nivel de

empatía emocional, el compromiso con el deber y sobre todo las buenas relaciones interpersonales que pueda entablar el docente con sus alumnos y con el resto de sus colegas

2.7.2. Ponderación de la eficiencia del desempeño docente.

“La evaluación del desempeño docente se puede asumir como una posibilidad para apreciar de cerca la trascendente labor de educar. Tener la sensación de hacer las cosas bien y de estar mejorando de manera continua, es por si mismo, motivo de satisfacción”(Montenegro, 2007, p. 8).

Valdés (2009) explica la evaluación del desempeño docente de la siguiente forma:

... es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p. 13).

Evaluar la actividad docente para Beltrán, Díaz, y Arceo (2004) dicen que: “cualquiera que sea el método que se seleccione, es un ejercicio complejo y difícil, en parte debido a las dificultades para establecer un vínculo directo entre el esfuerzo individual del profesor y el logro en un estudiante” (p. 95)

En cuanto a la aplicación de modelos de evaluación Bacharach (1989, citado por Trujillo, 2007) estableció cuatro principios:

- Evaluación basada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento: consiste en centrar el sistema de evaluación en la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden contribuir a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo.
- Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme: implica especificar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un profesor o un grupo de profesores en vez de formular un único grupo de criterios.
- Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas: reconoce la naturaleza subjetiva de la enseñanza en el proceso de evaluación del profesorado.
- Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas: se relaciona con la utilización del sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del profesor, en vez de un proceso para producir una valoración a favor o en contra del profesor (p. 21-22).

2.7.3. Competencias y determinación del desempeño docente.

Con respecto a las competencias de la evaluación del desempeño docente Díaz (1998) afirma que: “Desde una visión comprensiva, la evaluación del profesorado universitario debe abarcar las tres funciones que configuran esta profesión: las tareas docentes, los trabajos de investigación y la participación en tareas de gestión y extensión universitaria” (p. 67).

Según la actividad de la evaluación del desempeño docente Andrews y Barnes (1990, citado por, Beltrán, Díaz, y Arceo, 2004) sostiene que:

... en el campo de la evaluación académica se aprecian dos posiciones respecto de la función que debe cumplir: formativa o sumativa. En el primer caso, la evaluación formativa, se destaca que el interés está puesto en los procesos y se intenta aportar información sobre las actividades que se desarrollan, a fin de retroalimentar el desempeño de lo que se evalúa en el transcurso mismo del trabajo. Lo esencial es la búsqueda del mejoramiento profesional de quien se evalúa.

En el caso de la evaluación sumativa se trata, ante todo, de una "valoración del producto" o del desempeño; lo esencial es asignar una calificación, la cual podría servir para propósitos diversos; por ejemplo, a fin de decidir sobre el ingreso del personal en determinada institución, la renovación de contrato, el ascenso en la carrera académica o el premio al desempeño. La evaluación sumativa destaca como algo fundamental la rendición de cuentas e intenta discriminar el desempeño de los profesores (p. 91-92).

2.7.4. Propósitos e importancia del desempeño docente.

Los propósitos que persigue toda evaluación es la medir el grado de eficiencia del docente universitario, porque los instrumentos y los métodos aplicados están direccionados a saber sus cualidades competitivas, su nivel de preparación cognitiva, sus habilidades y destrezas, su iniciativa por la investigación, su capacidad de gestión y su participación en la organización. Todo esto con el propósito de establecer medidas de diagnóstico y prevención que mejoren el buen desempeño del docente.

Según Natriello (1990, citado por Fernández, 2008) establece tres propósitos de la evaluación docente:

El primero hace referencia al **control del rendimiento** para lograr una enseñanza eficaz. reforzando los comportamientos individuales de alto rendimiento con incrementos salariales o diversos tipos de pluses, si fuera necesario. [...]

El segundo propósito hace referencia a la **oportuna movilidad dentro del sistema**. Gracias a la evaluación, se podría saber quiénes son los individuos deseosos de alcanzar una determinada posición dentro del sistema —un ascenso-, los que piensan abandonarlo o aquellos a los que sería conveniente exigirles su retirada. [...]

El tercer propósito se refiere al **control del sistema organizativo** en cuanto tal. Mediante las evaluaciones se pretende dar a conocer al profesorado y a la sociedad en general que las decisiones tomadas por la jerarquía institucional son justas. Racionales y equitativas, [...] (p. 47).

2.8. Dimensiones del desempeño docente.

El desempeño docente tiene una variedad de dimensiones pero en esta investigación solo se ha considerado las más importantes.

Valdez (2004,2009) define las siguientes dimensiones del desempeño docente: “a) capacidades pedagógicas, [...] b) responsabilidad laboral, d) naturaleza de las interrelaciones personales con alumnos...” (Citado por Peceros, 2014, p. 343). Asimismo se ha considerado los estudios de Perez (2012) donde tambien incluye la dimensión emocionalidad.

2.8.1. Capacidades pedagógicas.

Unos de los conceptos que más se adecua en cuantos a las competencias del docente según Zabalza (2003, citado por Sepúlveda , Opazo, & Sáez , 2017) es la siguiente:

Las capacidades pedagógicas del profesor universitario, en palabras de Zabalza (2003:115) se pueden definir como un “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad”. Esto es, lo que han de saber y saber hacerlos profesores/as para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea (p. 68).

2.8.2. Emocionalidad.

Según Cohen (2003). en el sentido de la aptitud emocional y social lo conceptualiza del siguiente modo:

La inteligencia emocional y social implica la decodificación de uno mismo y de los otros. Esta capacidad establece el fundamento de la posibilidad de resolver problemas y brinda los medios que nos permiten enfrentar una amplia gama de desafíos de aprendizaje: cómo modular nuestras experiencias emocionales, cómo comunicarnos, cómo generar soluciones creativas, cómo establecer amistades y relaciones laborales. Cómo, cooperar y cómo motivarnos a nosotros mismos (p. 21).

En consecuencia la emoción se constituye como un factor controlador y motivacional e influye en el desempeño del docente, aumentando su capacidad de gestión. Por lo que un profesor con mayor inteligencia emocional positiva serán más hábil y eficaz y en manejo de la situación en clase, Propiciando

estrategias de enseñanza y un clima saludable de interacción entre el alumnado (Extremera & Fernández , 2015).

2.8.3. Responsabilidad laboral.

Esta dimensión tiene que ver con la realización efectiva de las actividades y obligaciones en el desempeño de la profesión. En tal sentido las funciones del docente se enfoca en tres responsabilidades específicas: la de hacer docencia con dominio metodológico del curso, llevar a cabo investigaciones y la de proyectarse hacia la sociedad (Nuñez, Vigo, Palacios, y Arnao, 2014, p. 30).

En cuanto a su función docente Mas (2011), afirma que el profesor universitario debe planear estrategias con metodos de enseñanza y establecer un esquema de evaluacion que tome en cuenta a cada estudiante. Así mismo el docente debe someterse a una continua actualizacion y perfeccionamiento para optimizar su desempeño (p. 199). Del mismo modo tiene la funcion de mantener un actitud reflexiva y participativa en temas de investigacion asesorando a los alumnos en sus trabajos de tesis (Mas, 2011, p. 201).

2.8.4. Relaciones interpersonales.

Silviera (2014, citado por Bolaños, 2015) explica sobre las relaciones personales que se dan en las instituciones de la siguiente forma:

... como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de

aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones (pp. 8-9).

Por lo que se afirma, establecer excelentes relaciones intrapersonales entre los docentes es componente básico para fortalecer el dinamismo pedagógico, entendimiento y acuerdos consensuados. Del mismo modo una comunicación relacional abierta y direccional elevará el grado de confianza entre los miembros de la institución universitaria. Así mismo las buenas relaciones interpersonales no solo son eslabones que enlazan el buen entendiendo, sino que también cohesionan al grupo social, en especial en las instituciones universitarias donde la relación entre alumnos y profesos prima el interés por la eficiencia académica y la excelente formación profesional.

2.9. Formulación de hipótesis

Las hipótesis general y específicas se plantearon tomando en cuenta la realidad de problemática y el marco conceptual de referencia. En ese sentido se formularon oraciones aseverativas con respecto de la variable clima institucional y sus dimensiones, en función de la variable principal desempeño docente.

2.9.1. Hipótesis general

A mayor nivel del clima institucional mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

2.9.2. Hipótesis específicas

HE1. A mayor nivel de **comunicación** mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

HE2. A mayor nivel de **motivación** mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional del Callao, 2014.

HE3. A mayor nivel de **confianza** mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

HE4. A mayor nivel de **participación** mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

2.10. Operacionalización de variables e indicadores

A.Variable I

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima Institucional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V1: CLIMA INSTITUCIONAL	Ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio (Segredo, 2013).	Elaboración de un diagnóstico para la percepción de los individuos .el instrumento que mide el clima institucional es el cuestionario elaborado en función a la escala tipo Likert.	D1. Comunicación	1.2 Veracidad y fluidez del dialogo.	1-2
			Proceso de interiorización recíproca, una puesta en común de un contenido mental que es propio de uno y llega a serlo también de otros (Carnicero, 2005).	1.3 Emisión de idea concordante.	
			D2. Motivación	2.2 Medidas de revalorización	3-4
			Procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo (Robbins y Judge, 2009).	2.3 incentivos por sus logros.	
D3. Confianza	3.1 Imparcialidad.	5-6			
Fortaleza emocional que empieza con el sentimiento del propio valor y propósito, que extendemos a otros (Cooper y Sawaf, 1997).	3.2 Clima de credibilidad.				
D4. Participación	4.1 Promoción de actividades.	7-8			
Implica ser parte en el diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta (Cataño y Wanger, 2002).	4.2 Cohesión y acuerdos.				

Fuente: Elaboración propia, 2015

B. Variable II

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Desempeño Docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V2: DESEMPEÑO DOCENTE	Se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula (Montenegro, 2007).	Examen de evaluación para conocer el nivel de rendimiento académico el cuestionario administrado es la escala de medición tipo Likert.	<p>D.5. Capacidad Pedagógica Para Zabalza (2003) es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad (citado por Sepúlveda, Opazo, y Sáez, 2017).</p> <p>D.6. Emocionalidad Implica la decodificación de uno mismo y de los otros. Esta capacidad establece el fundamento de la posibilidad de resolver problemas (Cohen 2003).</p> <p>D.7. Responsabilidad laboral Realización efectiva de las actividades y obligaciones en el desempeño de la profesión (Nuñez, Vigo, Palacios, y Arnao, 2014).</p> <p>D.8 relaciones interpersonales Según Silveira (2014) es el Conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones (citado por Bolaños, 2015).</p>	<p>1.1 Habilidades y destrezas. 1.2 Capacitación y especialización.</p> <p>2.1 Autogestión y autonomía. 2.2 Alegría y empatía.</p> <p>3.1 Puntualidad y anticipación 3.2 Compromiso consiente.</p> <p>4.1 Comprensión y entendimiento 4.2 Cooperación asociativa.</p>	<p>9-10</p> <p>11-12</p> <p>13-14</p> <p>15-16</p>

Fuente: Elaboración propia, 2015

2.11. Definición de términos básicos

a). Clima organizacional.

“Clima organizacional es la percepción individual y colectiva que tienen los directivos, empleados y público de una organización, producto de sus vivencias e interacciones en el ambiente en que trabajan diariamente y que afecta su desempeño” (Arnoletto , 2009, p. 81).

b). Comunicación.

Chiavenato, (2004) define el término comunicación etimológicamente del siguiente modo:

La palabra *comunicación* viene del latín, *communis*, que significa “hacer común”. El comunicador procura establecer una especie de comunidad con el receptor. Así, podemos definir la comunicación como el proceso de transmitir información y de hacer que esta sea comprendida por medio del uso de símbolos comunes entre dos o más personas (p. 409).

c). Motivación

De acuerdo con Chiavenato (2004), conceptualiza también este término desde su origen etimológico de la siguiente manera:

La palabra *motivación* proviene del latín *moveré*, que significa mover [...] es el proceso responsable de la intensidad, dirección y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar una meta determinada [...] En general las personas motivadas persisten en la realización de una tarea hasta que alcanzan plenamente los objetivos (pp. 313-314).

d). Confianza

Para Charles Handy (1998, citado por Valero, 2012):explican que:

... la confianza como el resultado de la interacción humana; un sentimiento dinámico y cambiante basado en las experiencias diarias de vivir y trabajar con otros. Para que sucedan cosas en el futuro, debemos tener confianza en nosotros mismo y creer en nuestro propio valor, esto es lo que tiene que enseñarse en las escuelas (p. 25).

e). Participación

“La palabra «participación» procede del latín *participare*, que está compuesta de la raíz *pan* (parte) y del derivado *capture* (tomar). Como indica la etimología del término, participar significa «tener parte». «tomar parte» de algo” (Aguilar , 1992, p.19).

Maroto (1992) afirma que:

... la participación en las organizaciones predomina un enfoque jerárquico y managerial, que considera la participación como una dimensión del liderazgo, un instrumento de gestión por el que el líder o director regula el acceso de los demás miembros de la organización a la toma de decisiones. La participación es una herramienta empleada para incrementar la moral y satisfacción de los trabajadores, la cohesión social y la productividad (p. 11).

f). Desempeño docente

Según Acevedo (2002, citado por Monrroy, 2012) define el desempeño docente del siguiente modo:

... Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto (p. 12).

g). Capacidad pedagógica

Para Zabalza (2007) las capacidades del docente se define en función de sus competencias profesionales de la siguiente manera:

1. Competencias como conjunto de conocimientos y habilidades cognitivas que los profesionales (en este caso los docentes) deben poseer: *cognitive-based competencia*.
2. Competencias como conjunto de actuaciones prácticas que los docentes han de ser capaces de ejecutar efectivamente: *performance-based competencia*. En este sentido no basta con «saber sobre» o «saber cómo», hay que saber operar prácticamente (p. 10).

h). Emocionalidad

La emocionalidad para Mayer y Salovey (1997, citado por Extremera & Fernández , 2015) es:

La habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual (Inteligencia emocional, parr. 5).

i). Responsabilidad laboral

Según el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) (Citado por, Cueto, 2014) admite cuatro acepciones:

1. f. Cualidad de responsable.
2. f. Deuda, obligación de reparar y satisfacer, por si o por otra persona, o consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal.
3. f. Cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible error en caso o asunto determinado.
4. f. Der. Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente (p.16).

j). Relaciones interpersonales

Para Arnoletto (2009) las relaciones interpersonales tienen el siguiente concepto:

... son relaciones de interacción entre personas: un conjunto de comportamientos observables más una cantidad considerable de sensaciones asociadas a esos contactos. Son fundamentalmente canales de comunicación verbal y gestual, en los que se manifiesta una influencia considerable del afecto y del efecto acumulativo de los intercambios producidos a lo largo del tiempo [...] (p. 75).

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada según Sánchez y Reyes (2015), “se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a una situación concreta [...] busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial” (p. 13).

3.1.2. Nivel de investigación

Esta investigación se sitúa en el nivel correlacional según Hernández, Fernández, y Baptista (1991), quienes señalan que estos niveles de estudio “tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado [...] lo que se mide es la relación entre las variables en un tiempo determinado” (pp. 193-194).

3.2. Diseño de la investigación

Se asumió un diseño no experimental de acuerdo con Hernández et al., (1991), ellos señalan que: “las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencias directa y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural” (p. 191).

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población

La población considerada para esta investigación, estuvo conformado por 148 docentes hombres y mujeres con niveles de jerarquía de principales, asociados y auxiliares que laboran en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

3.3.2. Muestra

En la investigación la población de estudio fue finita por la cual se utilizó la siguiente fórmula para hallar la muestra, por cuanto se conoció la cantidad de docentes que participaron en la investigación.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N	148
N-1	147
Z	1.96
P	0.5
Q	0.5
E	0.05

$$n = \frac{148 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(0.05)^2 \cdot (147) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$n = 62$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Descripción del instrumento

- **Método.** El método aplicado a la muestra de la presente investigación, fue el método inductivo y deductivo, análisis y síntesis de los datos.
- **Técnica.** La manera como se va aplicó este instrumento a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas fue a través de las encuestas.
- **Instrumento.** El instrumento que se utilizó en esta investigación fue el cuestionario. El tipo de entrevistas fue dirigida o personal.

3.4.2. Validación y confiabilidad del instrumento

- **Validación.** Considerando los estudios de Oyola (2014), para la validación del instrumento de tipo Likert se comprobó la validez del contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken.

$$V = \frac{S}{(n(C - 1))}$$

$$V = \frac{3}{(3(2 - 1))}$$

$$V = 1$$

Donde para nuestro estudio se consideró:

S = Sumatoria de acuerdos = 3

$n = \text{número de jueces} = 3$

$C = \text{número de valores} = 2 \text{ (acuerdo}=1, \text{ desacuerdo}=0)$

Los criterios de validación del cuestionario obtienen coeficientes “V”=1, para lo cual se recurrió al juicio de tres profesores de la facultad con grado de magister, especialistas en este tipo de investigación. (Véase el anexo F).

- **Confiabilidad.** Para medir la confiabilidad del cuestionario, se ha utilizado el Alfa de Cronbach por ser la medida más utilizada en este tipo de estudios para confrontar la correlación de las preguntas (Hernández *et al.*, 1991, p. 417), del análisis se ha obtenido un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.798. Entonces se puede afirmar que el cuestionario es fuertemente confiable ya que el Alfa Cronbach se encuentra en el rango establecido de 0.76 y 0,89. (Véase el anexo E).

3.5. Técnica de procesamiento de datos y análisis de datos

En esta investigación se utilizaron las herramientas descriptivas e inferenciales para poder analizar y para validar nuestras hipótesis. En ese sentido se aplicó el coeficiente de correlación *rho de Spearman* por tratarse de variables cualitativas de carácter ordinal y contrastar las hipótesis generales y específicas (Hernandez *et al.*, 1991, p. 416). También para la corrida de los datos obtenidos en campo y análisis de los resultados se ha utilizado el paquete estadístico SPSS.

CAPÍTULO IV.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos y resultados

Para el procesamiento de los datos y análisis de la encuesta aplicada a profesores, se ha usado el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), obteniéndose de cada pregunta tablas de frecuencias con resultados que muestran los porcentajes de las respuestas brindadas por los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

Se ha realizado el análisis descriptivo, con lo cual se obtuvo las siguientes tablas de frecuencias luego de haber ponderado las variables clima institucional desempeño docente. Así como también de las dimensiones de clima institucional como: la comunicación, motivación, confianza y participación realizando la medida de frecuencia de cada uno de ellos:

A continuación se presentarán los cuadros y gráficos con los resultados obtenidos.

Tabla 3

Clima Institucional y su Dimensión Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Malo	50	80,6	80,6%	80,6
Bueno	12	19,4	19,4%	100,0
Total	62	100,0	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se muestra en la Tabla 3, el 80.6 % de los docentes considera que existe una mala comunicación y el 19.4% cree que existe una buena comunicación. En consecuencia se asegura que existe una mala comunicación entre los docentes que conforman la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

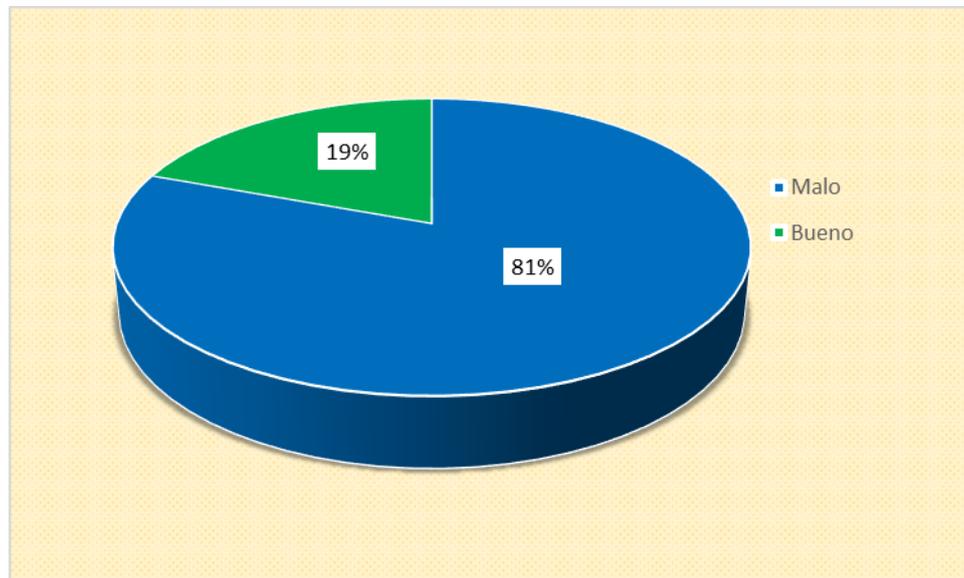


Figura 1: Clima Institucional y su Dimensión Comunicación.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

La gran mayoría aproximadamente el 81% de docentes opina que la comunicación es mala.

Tabla 4

Clima Institucional y su Dimensión Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	29	46,8	46,8%	46,8
Bueno	33	53,2	53,2%	100,0
Total	62	100,0	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se observa en la Tabla 4, un 46.8% de docentes considera mala la motivación y el 53.2% cree que es buena. En consecuencia se señala que un gran porcentaje de docentes que conforman la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, afirman que la motivación es buena.

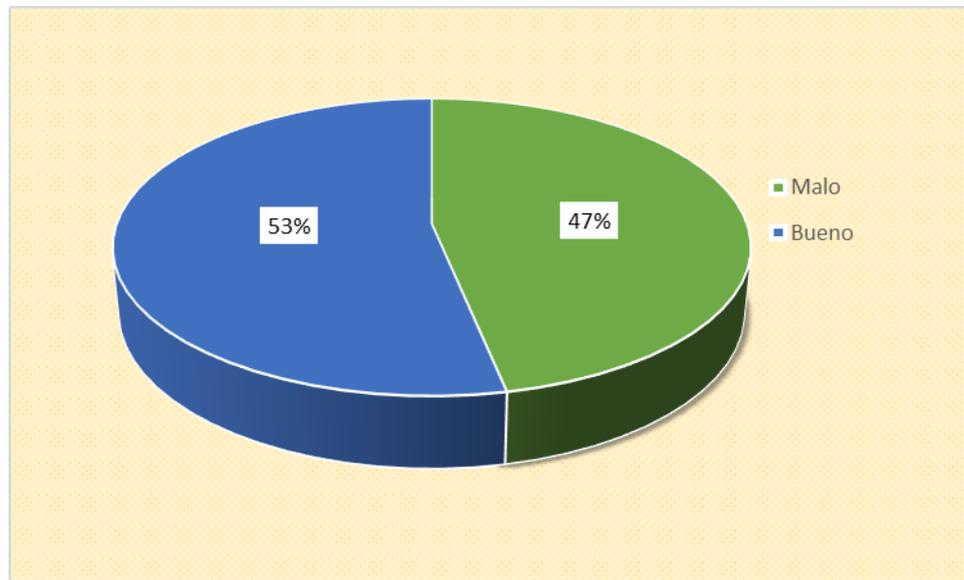


Figura 2: Clima Institucional en su Dimensión Motivación.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Más de la mitad, aproximadamente el 53% de docentes opina que la motivación es buena.

Tabla 5

Clima Institucional y su Dimensión Confianza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	48	77,4	77,4%	77,4
Bueno	14	22,6	22,6%	100,0
Total	62	100,0	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se aprecia en la Tabla 5, que del total de docentes el 77.4% considera mala la confianza y el 22,6% cree que es buena la confianza. En consecuencia se afirma, que la mayoría de docentes perciben un clima de desconfianza, en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

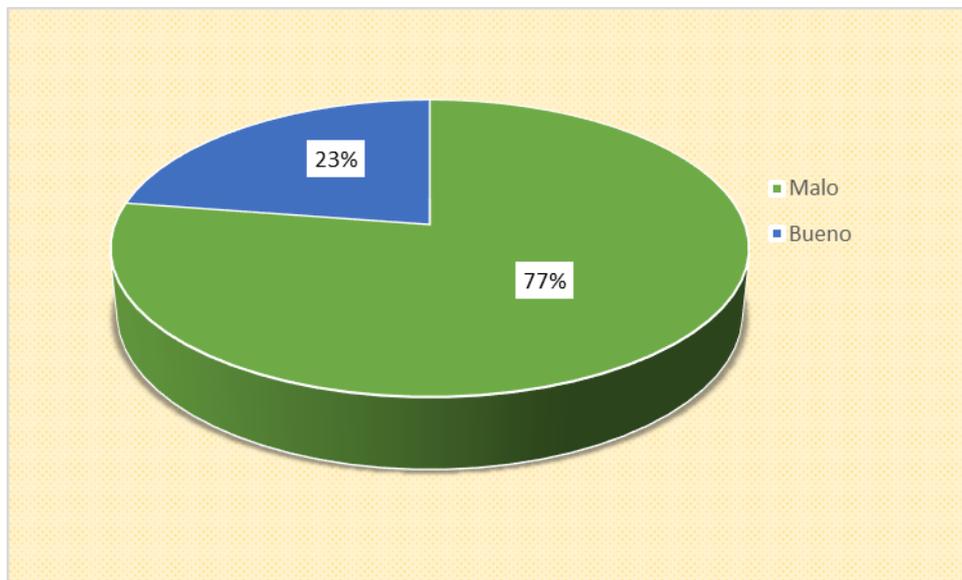


Figura 3: Clima Institucional en su Dimensión Confianza

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Un aproximado del 77% de docentes opina que la confianza es mala.

Tabla 6

Clima Institucional y su Dimensión Participación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	20	32,3	32,3%	32,3
Bueno	42	67,7	67,7%	100,0
Total	62	100,0	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se observa en Tabla 6, del total de docentes el 32,3% considera que la participación es mala y el 67.7 % cree que existe una buena participación. En consecuencia se señala que la mayoría de docentes están participando de manera activa en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

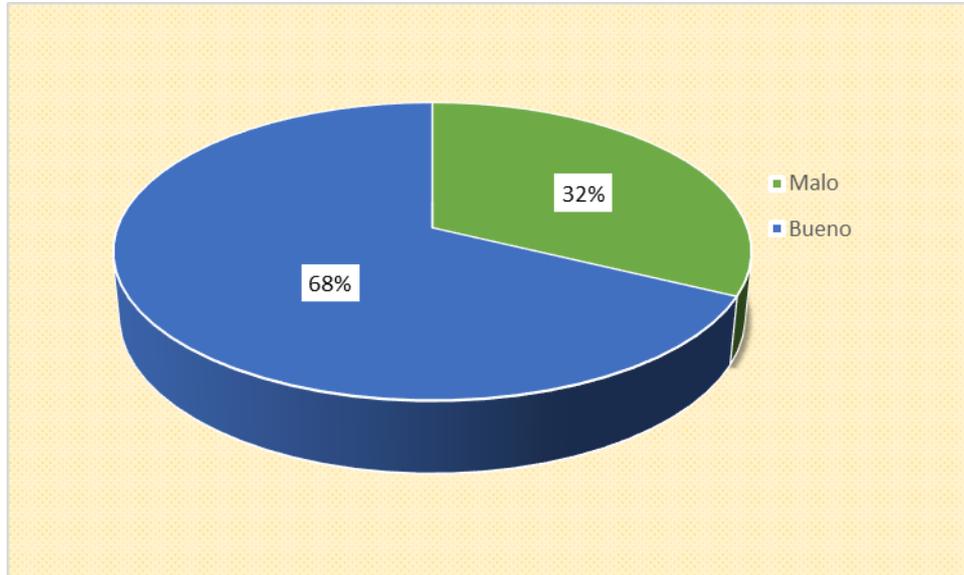


Figura 4: Clima Institucional en su Dimensión Participación.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Más de la mitad de docentes aproximadamente el 68% opina que la participación es buena.

Tabla 7

Resultado de la variable Clima Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	37	59,7	59,7%	59,7
Regular	13	21,0	21,0%	80,6
Bueno	12	19,4	19,4%	100,0
Total	62	100,0	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se muestra en Tabla 7, el 59.7% del total de docentes encuestados aseguran que están trabajando en un ambiente desagradable, mientras que el 21% de docentes afirma que el ambiente es regular. Así mismo el 19.4% considera un ambiente bueno para su labor académica.

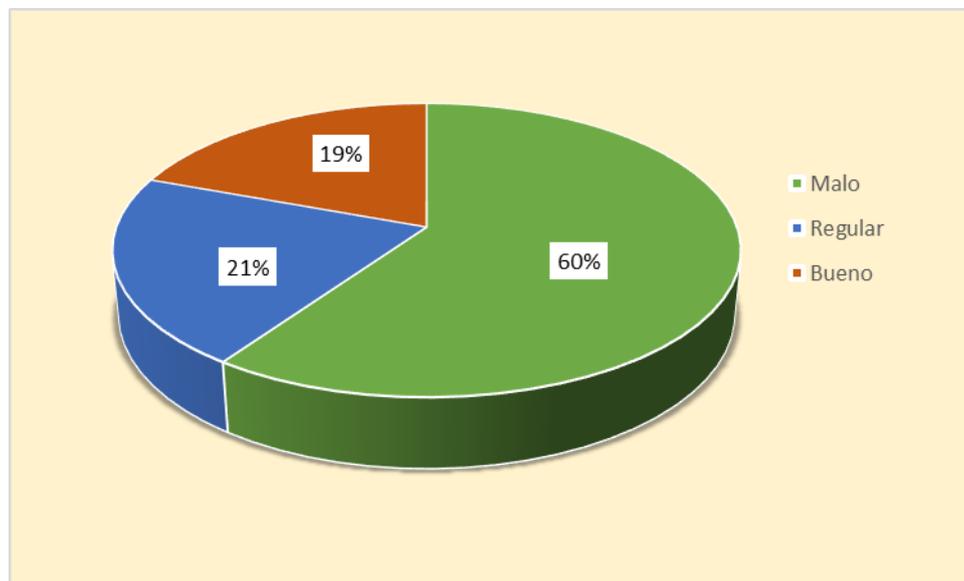


Figura 5: Resultado del Clima Institucional

Fuente: Elaboración propia, 2015.

El 60% de los docentes considera que el clima institucional es malo.

Tabla 8

Desempeño Docente y su Dimensión Capacidad Pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	5	8,1	8,1%	8,1
Bueno	57	91,9	91,9%	100,0
Total	62	100,0	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se observa en Tabla 8, el 8.1% de docentes considera que existe una mala capacidad pedagógica y el 91,9% cree que es buena la capacidad pedagógica en la facultad. En consecuencia un gran porcentaje de profesores admiten y reafirman tener buenas competencias profesionales en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

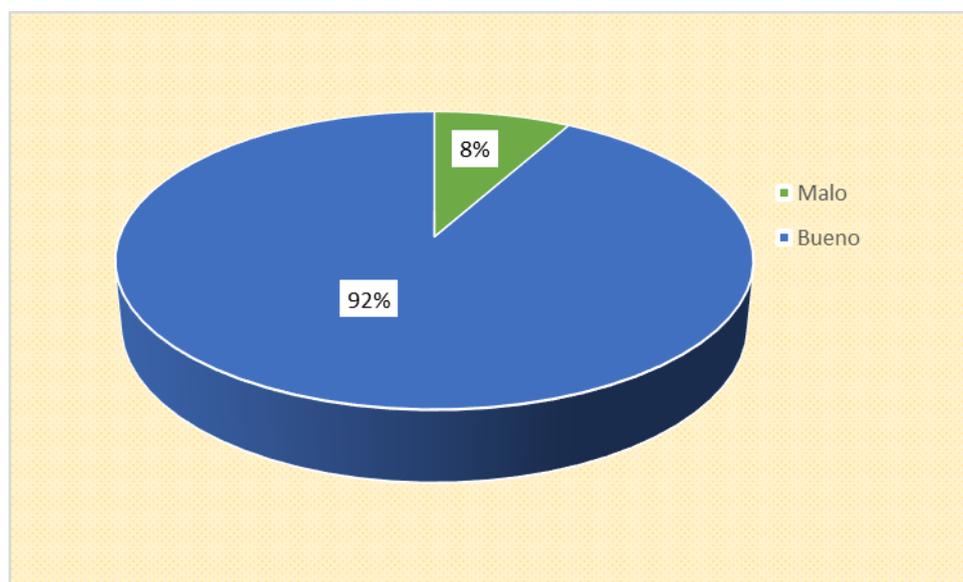


Figura 6: Resultado de la Dimensión Capacidad Pedagógica.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

El 92% de los docentes considera que existe una buena capacidad pedagógica.

Tabla 9

Desempeño Docente y su Dimensión Emocionalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	10	16,1	16,1%	16,1
Bueno	52	83,9	83,9%	100,0
Total	62	100,0	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se contempla en la Tabla 9, el 16.1% de docentes considera como mala la emocionalidad y el 83,9 % cree que es buena la emocionalidad en la facultad. En consecuencia la gran mayoría de docentes considera tener una excelente emocionalidad dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

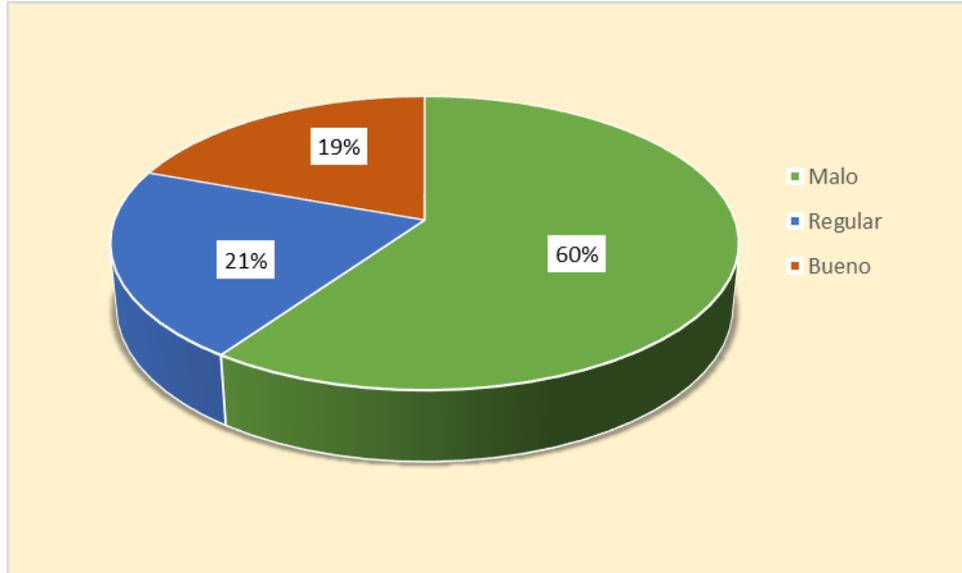


Figura 7: Resultado de la Dimensión Emocionalidad.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

El 84% de los docentes considera que existe una buena emocionalidad.

Tabla 10

Desempeño Docente y su Dimensión Responsabilidad laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	11	17,7	17,7%	17,7
Bueno	51	82,3	82,3%	100,0
Total	62	100,0	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se observa en la Tabla 10, el 17.7 % de los docentes considera que hay una mala responsabilidad laboral y el 82,3 % asegura que la responsabilidad es buena en la facultad. En consecuencia se asevera que los docentes están siendo responsables con sus funciones en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

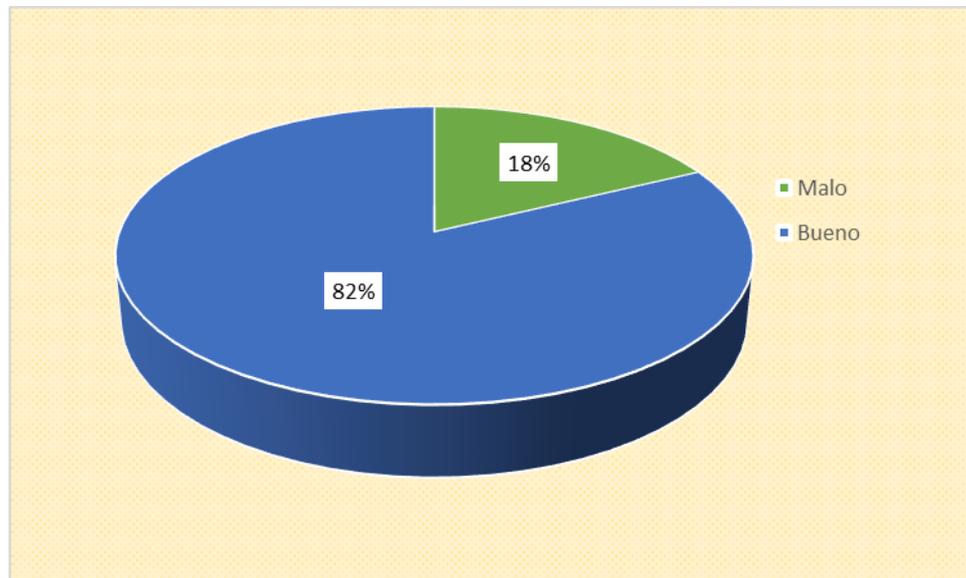


Figura 8: Resultado de la Dimensión Responsabilidad Laboral.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

El 82% de los docentes considera que existe una buena responsabilidad.

Tabla 11

Desempeño Docente y su Dimensión Relaciones Interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	36	58,1	58,1%	58,1
Bueno	26	41,9	41,9%	100,0
Total	62	100,0	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se aprecia en la Tabla 11, el 58.1% de docentes considera que no existen buenas relaciones interpersonales y el 41.9 % cree que las relaciones interpersonales es buena en la Facultad. En consecuencia más de la mitad de docentes afirman no poseer buenas relaciones de interacción con el restos de sus colegas dentro dela Facultad de Ciencias Administrativas.

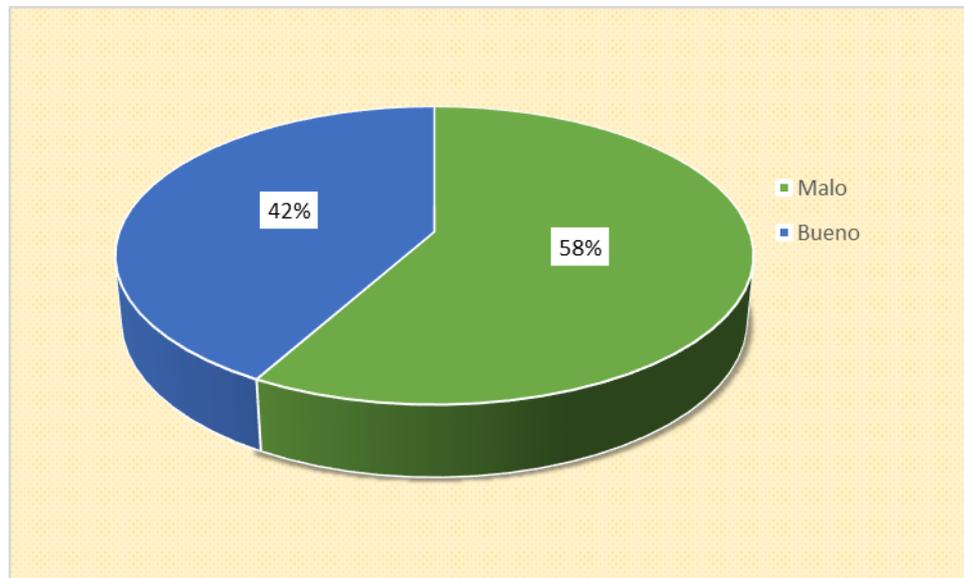


Figura 9: Resultado de la Dimensión Relaciones Interpersonales.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

El 58% de los docentes consideran que no existen buenas relaciones interpersonales.

Tabla 12

Resultado de la variable Desempeño Docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	13	21,0	21,0%	21,0
Eficiente	22	35,5	35,5%	56,5
Muy eficiente	27	43,5	43,5%	100,0
Total	62	100,0	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se observa en Tabla 12, del total de docentes el 21% presentó un deficiente desempeño. Mientras que el 35.5% mostró un desempeño eficiente, del mismo modo un alto porcentaje de docentes que representan el 43.5% demostró ser muy eficiente.

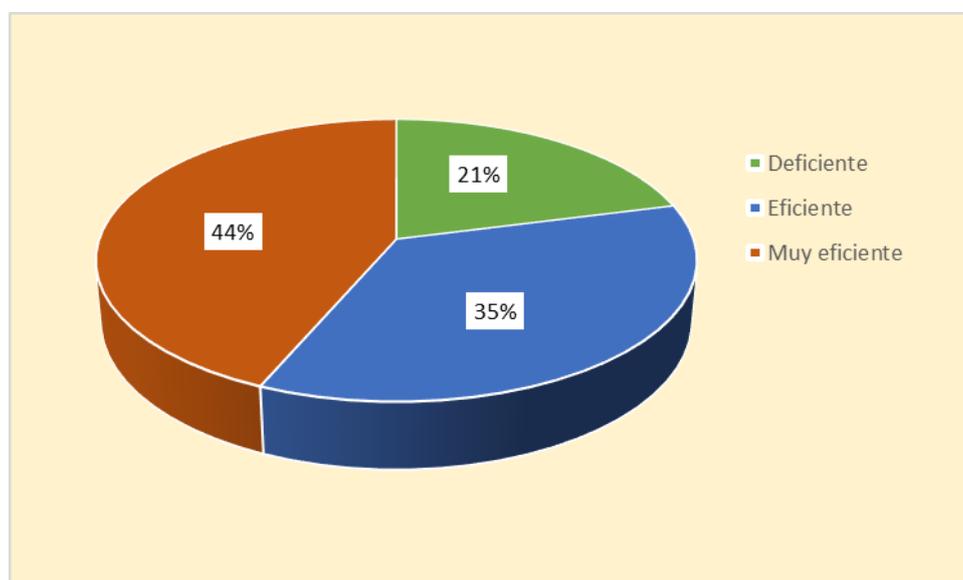


Figura 10: Resultado del Desempeño Docente

Fuente: Elaboración propia, 2015.

El 44 % los profesores afirman, que su desempeño es muy eficiente.

Tabla 13

Relación Clima Institucional y Desempeño Docente

		Desempeño Docente			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
Clima Institucional	Malo	N°	12	16	9	37
		%	92,3%	72,7%	33,3%	59,7%
	Regular	N°	1	2	10	13
		%	7,7%	9,1%	37,0%	21,0%
	Bueno	N°	0	4	8	12
		%	0,0%	18,2%	29,6%	19,4%
	Total	N°	13	22	27	62
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Con se muestra en la Tabla 13, se puede observar que del total de docentes que mostraron un desempeño muy eficiente, el 30% aproximadamente percibieron un clima institucional bueno. De la misma forma de los que tuvieron un desempeño eficiente el 18.2% afirmaron que trabajan en un ambiente bueno. No existe ningún docente que muestra un desempeño deficiente. Sin embargo a pesar de percibir un clima institucional bastante malo, existe un 72% de docentes que muestran un desempeño eficiente. Así como un 33% son muy eficientes; esto se debe a su compromiso con la institución universitaria. El 92.3% de los docentes que tuvieron un deficiente desempeño considera el clima institucional malo para su desempeño profesional como educador por políticas restrictivas establecidas en la facultad.

Tabla 14

Dimensión Comunicación y su relación con el Desempeño Docente

		Desempeño Docente			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
Comunicación	Malo	N°	13	19	18	50
		%	100,0%	86,4%	66,7%	80,6%
	Bueno	N°	0	3	9	12
		%	0,0%	13,6%	33,3%	19,4%
	Total	N°	13	22	27	62
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se observa en Tabla 14, al realizar el análisis de la relación existente entre el clima institucional desde la dimensión comunicación y el desempeño docente, se halló que del total de docentes que tuvieron un eficiente desempeño, el 13.6 % admite tener buenas comunicaciones. Así mismo de los que tuvieron un desempeño muy eficiente el 33% también se están comunicando de la misma forma.

Se encontró como resultado que existe un alto porcentaje del 86% de docentes muestran un desempeño eficiente y un 66.7% son muy eficientes. Ellos aseguraron que las comunicaciones son malas en la facultad, la cual hace referencia la falta de actitud de los docentes por compartir: ideas, inquietudes y soluciones. Entorpeciendo de ese modo el dialogo sincero y transparente, desvaneciendo el análisis y discusión de los problemas que afectan a la facultad en la superficialidad.

Tabla 15

Dimensión Motivación y su relación con el Desempeño Docente

		Desempeño Docente			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy Eficiente		
Motivación	Malo	Nº	6	15	8	29
		%	46,2%	68,2%	29,6%	46,8%
	Bueno	Nº	7	7	19	33
		%	53,8%	31,8%	70,4%	53,2%
	Total	Nº	13	22	27	62
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se observa en la Tabla 15, se puede apreciar la relación entre el clima institucional, desde su dimensión motivación, con el desempeño docente se encontró que del total de docente que mostraron un desempeño muy eficiente el 70.4% afirman que la motivación es bastante buena. Así mismo del número de docentes con rendimientos eficientes el 31.8% percibe el mismo nivel de motivación; sin embargo un alto porcentaje de docentes con un desempeño deficiente que representa el 53.8% afirman que: a pesar de percibir un clima institucional bueno, no están cumpliendo con sus labores educativas de manera eficiente.

Entre tanto el 68,2% y 29,6% se están desarrollando entre eficiente y muy eficiente a pesar de percibir una motivación mala.

Tabla 16

Dimensión Confianza y su relación con el Desempeño Docente

		Desempeño docente			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
Confianza	Malo	Nº	13	18	17	48
		%	100,0%	81,8%	63,0%	77,4%
	Bueno	Nº	0	4	10	14
		%	,0%	18,2%	37,0%	22,6%
	Total	Nº	13	22	27	62
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se observa en la Tabla 16, del análisis de la tabla de contingencia se estableció la relación entre clima institucional desde su dimensión confianza y su relación con el desempeño docente, se encontró que del grupo de docentes con un desempeño docente muy eficiente, el 37% muestra una confianza buena entre sus integrantes, y del grupo de profesores de desempeño eficiente, el 18,2% también percibe el mismo nivel de confianza.

Por otro lado del total de docentes el 81.8% con trabajo eficiente y un 63.0% con un trabajo muy eficiente respectivamente, están afirmando que la confianza en la Facultad de Ciencias Administrativas es bastante mala, lo cual indica que los docentes mantienen cierto recelo entre sus miembros.

Tabla 17

Dimensión Participación y su relación el Desempeño Docente

		Desempeño docente			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy Eficiente		
Participación	Malo	Nº	3	6	11	20
		%	23,1%	27,3%	40,7%	32,3%
	Bueno	Nº	10	16	16	42
		%	76,9%	72,7%	59,3%	67,7%
	Total	Nº	13	22	27	62
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se muestra en la Tabla 17, al interpretar la tabla de contingencia, participación versus desempeño docente, el 76.9% de profesores afirmó que existe una buena participación. Así mismo el 72.7% de docentes eficientes declaró que la participación es buena, y del grupo de docentes eficientes que representan el 59.3% afirmó también que la participación es buena en las labores académicas.

4.2. Prueba de hipótesis

- **Formulación estadística.**
 - **Variable 1 =** Clima Institucional.
 - **Variable 2 =** Desempeño Docente.
 - **H_A: $r_{v1.v2} \neq 0$** (La correlación entre la variable clima institucional y desempeño docente no es igual a cero, entonces “existe correlación”).
 - **H₀: $r_{v1.v2} = 0$** (La correlación entre la variable clima institucional y desempeño docente es igual a cero, entonces “no existe correlación”).

- **Hipótesis general.**

H_0 = A menor nivel del clima institucional mayor ineficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

H_A = A mayor nivel del clima institucional mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

Tabla 18

Correlación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente

			Total Clima	Total Desempeño
Rho de Spearman	Total	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
	Clima	Sig. (bilateral)	.	,012
		N	62	62
	Total	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
	Desempeño	Sig. (bilateral)	,012	.
		N	62	62

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se observa en la Tabla 18, el clima institucional está altamente correlacionado con el desempeño docente, como lo muestra el coeficiente Rho de Spearman con valor de 0.712 cercano a uno y con un valor de probabilidad de 0.012 ó (1.2%) que es menor que el nivel de significancia del 5%. Por lo que se acepta la hipótesis alterna que: A mayor nivel del clima institucional mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

- **Hipótesis específica 1**

H₀ = A menor nivel de **comunicación** mayor ineficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

H_A = A mayor nivel de **comunicación** mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

Tabla 19

Correlación entre la Comunicación y Desempeño Docente

			Comunicación Institucional	Total Desempeño
Rho de Spearman	Comunicación Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,701"
		Sig. (bilateral)	.	,030
	N		62	62
	Total Desempeño	Coeficiente de correlación	,701"	1,000
Sig. (bilateral)		,030	.	
N		62	62	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se muestra en Tabla 19, la comunicación está altamente correlacionado con el desempeño docente tal como lo muestra el coeficiente Rho de Spearman cuyo valor de 0.701 está cercano a uno y con un valor de probabilidad de 0.030 ó (3%) que es menor que el nivel de significancia del 5%. Por lo que se acepta la hipótesis alterna que: A mayor nivel de comunicación mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

- **Hipótesis específica 2**

H₀ = A menor nivel de **motivación** mayor ineficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

H_A = A mayor nivel de **motivación** mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

Tabla 20

Correlación entre la Motivación y Desempeño Docente

			Motivación Institucional	Total Desempeño
Rho de Spearman	Motivación Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,698"
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Total Desempeño	Coefficiente de correlación	,698"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se observa en la Tabla 20, la motivación está altamente correlacionado con el desempeño docente tal como lo muestra el coeficiente Rho de Spearman, cuyo valor de 0.698 está cercano a uno y con un valor de probabilidad de 0.000 ó (0%) que es menor que el nivel de significancia del 5%. En consecuencia se acepta hipótesis alterna que dice: A mayor nivel de motivación mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

- **Hipótesis específica 3**

H₀ = A menor nivel de **confianza** mayor ineficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

H_A = A mayor nivel de **confianza** mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

Tabla 21

Correlación entre la Confianza y Desempeño Docente

			Confianza Institucional	Total Desempeño
Rho de Spearman	Confianza Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,685"
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	62	62
	Total Desempeño	Coeficiente de correlación	,685"	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	62	62

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se observa en la Tabla 21, la confianza está altamente correlacionado con el desempeño docente tal como lo muestra el coeficiente Rho de Spearman, cuyo valor de 0,685 está cercano a uno y con un valor de probabilidad de 0.042 ó (4.2%) que es menor que el nivel de significancia del 5%. En consecuencia se acepta la hipótesis alterna que dice: A mayor nivel de confianza mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

- **Hipótesis específica 4**

H₀ = A menor nivel de **participación** mayor ineficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

H_A = A mayor nivel de **participación** mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

Tabla 22

Correlación entre la Participación y Desempeño Docente

			Participación Institucional	Total Desempeño
Rho de Spearman	Participación Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,632"
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	62	62
	Total Desempeño	Coeficiente de correlación	,632"	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	62	62

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Como se muestra en la Tabla 22, la participación está altamente correlacionado con el desempeño docente tal como lo muestra el coeficiente Rho de Spearman, con valor de 0.632 está cercano a uno y con un valor de probabilidad de 0.033 ó (3.3%) que es menor que el nivel de significancia del 5%. Por lo que se acepta la hipótesis alterna que dice: A mayor nivel de participación mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.

4.3. Discusión de resultados

El fin central que persiguió esta investigación, fue determinar el nivel de relación de la variable clima institucional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. En el sentido de medir el grado de percepción subjetiva del docente, del clima académico, el entorno laboral y la manera como esto influye en la optimización de sus competencias.

Para realizar la investigación se tomó como muestra a 62 docentes que laboran en la Facultad de Ciencias Administrativas. Para lo cual se diseñó un instrumento de medida para la encuesta del tipo Likert por ser una escala psicométrica de “medición ordinal”. (Hernández et al., 1991, p. 269). Así mismo las preguntas formuladas a partir de los indicadores de las dimensiones de la variable clima institucional y desempeño, se realizaron en función del grado de percepción de las actitudes del profesor, la cual se realizaron de manera direccional y con interrogantes que se respondieron de manera alternativa y en forma ascendente cuando se encuestó a cada docente.

Los resultados encontrados son fiables en la medida que el cuestionario formulado de dieciséis preguntas obtuvo una validez de Aiken igual uno y un alfa de Cronbach de 0.798, con lo cual se demostró la confiabilidad del instrumento. Del mismo modo el cuestionario fue sometido al criterio y juicio de tres docentes con grado de maestría de la facultad quienes validaron con sus respectivas firmas. Surgieron limitaciones en la toma de la muestra por la falta de disposición de tiempo y espacios de parte de los docentes, dicha dificultad se superó con un ensayo piloto con la finalidad de aminorar las respuestas

superficiales, sin toma de consciencia ni determinación personal. Para la prueba final se administró la encuesta en forma dirigida y personal en las respectivas aulas de clase. Cada docente se tomó el tiempo necesario y respondió a cada pregunta con absoluta sinceridad y objetividad posible. En ese sentido se le indico qué tomara en cuenta la realidad problemática de la facultad con finalidad de no tergiversar al final los resultados de la investigación.

A partir de los hallazgos encontrados en esta investigación aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que: A mayor nivel del clima institucional mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014. Luego de haber realizado la correlación entre las variables se obtuvo un coeficiente *rho de Spearman* de $r_s = 0.712$ y con un valor de probabilidad de $p = 0.012$ (1.2%) menor que el nivel de significancia del 5%, que es el margen de error que nos permitimos para nuestro estudio. Esta significancia estadística nos permitió validar y aceptar la hipótesis alterna y demostrar la veracidad de hipótesis general de la investigación.

Estos resultados guardan estrecha relación con lo que sostiene Pérez (2012) sobre clima institucional. Él afirma que el clima institucional es un factor promedio que influye de manera positiva en el desenvolvimiento del docente. Del mismo modo los estudios de Monroy (2012) sobre desempeño docente asegura que: cuanto mejor sea el dinamismo y funcionalidad del profesor en el aula, mejor será el rendimiento académico de los alumnos. Por lo tanto esos resultados están de acuerdo con lo que se sostiene en esta investigación.

Pero en lo que está en desacuerdo nuestra investigación con las investigaciones citadas está en el hecho que ellos usan la prueba paramétrica de correlación de Pearson para su estudio. En lo que respecta a nuestra investigación se adoptó una prueba no paramétricas de correlación de *Spearman* porque la consideramos pertinente por tratarse variables categóricas de carácter ordinal. En ese sentido también se hizo uso de la escala de medición ordinal tipo Likert (Hernández et al., 1991, pp. 383-416).

Analizando la dimensión comunicación y su correlación con la variable desempeño docente, arrojó como resultado un coeficiente *rho de Spearman* de $r_s = 0.701$ y un valor de probabilidad de $p = 0.030$ (3%) menor que el nivel de significancia del 5%, la cual nos permitió probar la primera hipótesis específica que afirma que: A mayor nivel de comunicación mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Roca (2012) quien asegura que existe relación significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional. Del mismo modo Quintero (2008) comprueba que la comunicación es un indicador esencial para la interacción y reciprocidad de ideas entre los empleados.

Considerando la dimensión motivación y su correlación con el desempeño docente, arrojó un coeficiente *rho de Spearman* de $r_s = 0.698$ y un valor de probabilidad $p = 0.000$ (0%) menor que el nivel de significancia del 5%, la cual nos permite probar la hipótesis que afirma que: A mayor nivel de motivación mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias administrativas en la Universidad Nacional del Callao, 2014. Los

resultados obtenidos guardan relación con los estudios de Sánchez (2005), quien declara que la motivación se constituye como un potencial para procurar cambios en la gestión clima y conducta organizacional. Así mismo Quintero (2008) contribuye en afirmar que la motivación ayuda el logro personal.

Considerando la dimensión confianza y su correlación con el desempeño docente, arrojé un coeficiente *rho de Spearman* de $r_s = 0.685$ y un valor de probabilidad de $p = 0.042$ (4.2%) menor que el nivel de significancia del 5% la cual nos permitió probar la hipótesis que dice: A mayor nivel de confianza mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014. Según los estudios de Luengo, (2013) señala también que sí existe un clima autoritario en la organización, los docentes presentaran desconfianza y temor.

Considerando la dimensión participación y su correlación con el desempeño docente, da como resultado un coeficiente *rho de Spearman* de $r_s = 0.632$ y un valor de probabilidad $p = 0.033$ (3.3%) menor que el nivel de significancia del 5%, la cual prueba la hipótesis que afirma que: A mayor nivel de participación mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014. Este resultado guardan relación con lo que sostiene Cavalcante, (2004) que la participación con libertades mejora la investigación y fomenta la unión. Así mismo Luengo, (2013) señala que un clima participativo genera más reciprocidad y dinamismo en el trabajo.

CAPÍTULO V.
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primero. La hipótesis específica de la dimensión comunicación y su relación con el desempeño docente es significativa y positiva con un valor de probabilidad de 0.030. Por lo tanto la comunicación es un factor que promueve el rendimiento de los docentes en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

Segundo. La hipótesis específica de la dimensión motivación y su relación con el desempeño docente, también es significativa y positiva con un valor de probabilidad de 0,000. Entonces queda demostrado que la motivación favorece el óptimo desenvolvimiento de los profesores en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao

Tercero. La hipótesis específica de la dimensión confianza y su relación con el desempeño docente, es significativa y positiva con un valor de probabilidad 0.042. Entonces esto aclara que la confianza es un aspecto que integra y promueve un eficiente desempeño de los profesores en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

Cuarto. La hipótesis específica de la dimensión participación y su relación con el desempeño docente, es significativa y positiva con un valor de probabilidad 0.033. Esto afirma que los docentes están participando activamente en las labores educativas de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional del Callao.

Recomendaciones

Primero. La comunicación en la Facultad de Ciencias Administrativas no se está llevando de manera fluida, por lo que se recomienda establecer canales transparentes que trasmitan un buen dialogo que genere un clima o entorno de credibilidad entre los docentes. En ese sentido se deben establecer políticas para unas excelentes relaciones personales, para que la comunicación contribuya al proceso de socialización y se debe de dar manera: sincera, clara, veraz, y directa. Entre todos los profesores de la facultad.

Segundo. La motivación en la Facultad de Ciencias Administrativas es relativamente buena se recomienda incrementar el reconocimiento de los docentes más eficientes y destacados. Así mismo se debe proponer políticas que ayude a mediar el aspecto laboral y la vida en el hogar a fin de evitar la carga laboral y el estrés. También el perfeccionamiento profesional se debe dar de manera permanente, lo cual permitirá que los docentes logren superar obstáculos profesionales en el terreno de sus competencias. Se deben promover programas de incentivo y becas por sus logros en la investigación con la finalidad de revalorizar el activo intelectual.

Tercero. Para generar un buen clima de confianza en la Facultad de Ciencias Administrativas, resulta vital que el ámbito de trabajo sea agradable y estimulante, que genere confianza entre los miembros hacer más productivo las labores académicas. Entonces urge la necesidad de

que los docentes se acerquen más y reconozcan con sinceridad sus destrezas y falencias académicas dejando de lado los celos profesionales. Se debe fomentar un ambiente de certidumbre y consideración. Así mismo se debe promover una cultura de la evaluación justa y objetiva en un clima de: reflexión, discusión, y crítica constructiva. Para brindar una mayor confiabilidad al docente para someterse a la evaluación.

Cuarto. Un aspecto importante para la participación en la Facultad de Ciencias Administrativas es que los docentes se involucren en las decisiones que tomen las autoridades de la facultad, esto posibilitará un mayor compromiso con la problemática de la facultad, con la finalidad de convertirse agentes estratégicos cuya participación directa eleve: la eficiencia académica, los mecanismos de coexistencia, la calidad de los planes, visión y misión. de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnoletto , E. (2009). Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones (p. 81). *Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios de Dirección (DCCED-Cuba)*. Recuperada de <https://scholar.google.com.pe>
- Aguilar , M. (1992). *La participación comunitaria en salud: ¿mito o realidad?*. Madrid, España: Díaz de Santos s.a. Recuperada de <https://books.google.com.pe?isbn=8479784733>
- Aldana, E. (2013). "*La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. "Francisco Bolognesi" y "Nuestra Señora de Fátima" de la Oroya - Junín*" (Tesis de maestría). Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3890/1/Aldana_ge.pdf
- Alvarez, S. (2002). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología abril - agosto 2001.*(Tesis de licenciatura). Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3149/1/Alvarez_vs.pdf
- Alves, J. (2003). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de psicología del deporte*, 9(1-2), 123-133. Recuperada de <http://www.rpd-online.com/article/view/63/63>
- Ansión, J., & Villacorta, A. (2004). *Para comprender la escuela pública desde sus crisis y posibilidades* (1.ª ed.). Lima: Fondo PUCP.
- Arancibia, J. (2006). *Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional* (1.ª ed.) Villa del Mar: Loreto Marchant R. Recuperada de <https://es.scribd.com/document/33-1622376/ACTUALIZACIONES-PARA-EL-MANAGEMENT-chile-doc>
- Beltrán, M., Díaz, F., & Arceo, B. (2004). *La evaluación de la docencia en la universidad perspectivas desde la investigación y la intervención profesional* (1ª ed). Mexico: Universidad Nacional autónoma de México.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones Interpersonales Docentes Y Manejo De Conflictos* (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolan-os-Jose.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones Definición, diagnóstico y consecuencias* (1.ª ed). México: Trillas.
- Caligiore, I., & Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24) 644-658. Recuperada de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>
- Carnicero, P. (2005). *La comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas*. (5.ª ed.). Madrid: Praxis.
- Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA* (tesis de maestría). Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1589/1/Carrasco_ds.pdf

- Cataño, C., & Wanger, E. (2002). ¿Es posible imaginar una escuela para todos?. En G. Frigerio...[et al.]. *Educación ciudadanía y Participación Transformar las prácticas El enfoque de resiliencia* (pp. 17-29). Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas, de la región Jacobina (Bahía-Brasil)* (tesis doctoral). Recuperada de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacioanal del director y relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos* (tesis doctoral). Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2365/1/Cervera_cl.pdf
- Chiang, M., Núñez, A., & Huerta, P. (2004). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior* (tesis doctoral). Recuperada de <http://revistas.upcomillas.es/index.php/revistaicade/article/view/407>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: International Thomson Editores, S.A.
- Cohen, J. (2003). *La inteligencia emocional en el aula: proyectos, estrategias e ideas*. (1.ª ed.) Argentina: Troquel S.A.
- Concejo Nacional de Educación, poder ejecutivo (Lima, 6 de enero 2007). (s.d.). *Resolución suprema N° 0001 - 2007 - ED. [PR Alan García]*. Recuperada de <http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- Congreso del Perú. (9 de Julio de 2014). (s.d.). *Artículo 79 [Capítulo VII]. Ley Universitaria. [Ley - 30220 de]*. Recuperada de http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- Constitución Política del Perú [Const.] (1993). (s.d.). *Artículo 15 [Capítulo II]*. Recuperada de <http://www.minsa.gob.pe/renhice/documentos/constitucion.pdf>
- Convenio Andrés Bello. (s.d.). *CAB*. Recuperada de <http://convenioandresbello.org/inicio/que-es-el-cab/>
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1997). *Inteligencia emocional aplicado al liderazgo y a las organizaciones*. Bogota: Norma.
- Cruz, M. (2012). *Evaluación de clima organizacional en el área operativa de una empresa de servicios contratación externa (outsourcing) en Guatemala* (tesis de maestría). Recuperada de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06_3280.pdf
- Cueto, C. (2014). *Análisis de la responsabilidad social corporativa de las grandes ciudades en españa* (1.ª ed.). Alicante: Área de innovación y desarrollo, S.L. Recuperada de <https://books.google.com.pe?isbn=8494290185>

- Díaz, M. (1998). La evaluación del Profesorado Universitario criterios y propuestas para mejorar la función docente. *Revista de educación La evaluación de la universidad española* (315), 67-83.
- Extremera, N., & Fernández, P. (2015). *Inteligencia emocional y educación*. Madrid: Grupo 5.
- Fernández, J. (2008). *Valoración de la calidad docente: El profesorado. Un modelo de evaluación circular*. (1.ª ed.). Madrid: Complutense s.a.
- García, C. (1996). *Conocimiento, educación superior y sociedad en américa latina*. Caracas. Nueva Sociedad. Recuperada de <http://www.carmengarciaguadilla.com/01libros.html>
- García, G. (2007). Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo. *Porik An*, 160. Recuperada de http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- García, J., & Gonzáles, J. (2008). *Las universidades por dentro - como funcionan las universidades*. Barcelona: Publicacions i edicions de la Universitat de Barcelona.
- García, M., & Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de Clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Guanajuato, México. Recuperada de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/indice.htm>
- García, S. (2009). *Diagnóstico de la relación clima organizacional y sistema de gestión de la calidad: caso un órgano interno de control paraestatal (tesis de maestría)*. Recuperada de <https://www.uv.mx/gestion/files/2013/01/SUSANA-EULALIA-GARCIA-ROMERO.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación* (1.ª ed.). México: McGRAW - HILL.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial (tesis de maestría)*. Recuperada de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/17-7/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromot-o.pdf
- Maroto, J. (1992). *La experiencia participativa de los estudiantes en el ámbito escolar*. Madrid: Ministerio de educación y cultura.
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar* (27), 103-117. Recuperada de http://www.dacsvirtual.ujat.mx/claroline/backends/download.php?url=L21ldG9kb3NfZGVfaW52X2N1YWxpX0NMSU1BX0NPTINUUIVDVE8ucGRm&cidReset=true&cidReq=MET_INVII
- Martinez, R., & Ramírez, M. (2010). La motivación y el clima organizacional en la facultad de contaduría pública de la benemérita universidad autónoma de puebla. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACIÓN & FINANZAS*, 3(1), 39-48. Recuperada de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v3n1-2010/RIAF-V3N1-2010-4.pdf>
- Mas, Ó. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. *Profesorado revista de currículum y formación del profesorado*, 15(3), 199-201. Recuperada de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>

- Matute, G., Becerra, M., & Muñoz, R. (2008). *Clima organizacional en las empresas mineras: el caso Orcopampa*. Lima : essan ediciones.
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid: Fundación Index.
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009 (Tesis de maestría)*. Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/Molocho_bn.pdf 2010
- Monrroy, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla - Callao (Tesis de maestría)*. Recuperada de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1220>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos* (2.ª ed.). Bogotá: Cooperativa editorial magisterio.
- Moreno, F. (1997). Aprendizaje organizativo y generación de competencias. *Revista española de investigación sociológica*,(77) 247-261. Recuperada de http://www.reis.cis.es/REIS/-PDF/-REIS_077_078_14.pdf
- Núñez, N., Vigo, O., Palacios, P., & Arnao, M. (2014). *Formación universitaria basada en competencias: currículo, estrategias didácticas y evaluación* (1.ª ed.). Chiclayo: USAT.
- O'Sullivan, J. (1996). *La comunicación humana: grandes temas contemporáneos de la comunicación* (3.ª ed.). Caracas: Univerdidad Católica Andres Bello (UCAB).
- Onetto, F. (2008). *Climas educativos y pronósticos de violencia*. (1.ª ed.). Buenos Aires: Novedades educativas.
- Oyola, R. (25 de Enero de 2014). Informe de validacion x juicio de expertos. [Mensaje en un blog]. Recuperada de https://issuu.com/rosasantamariaoyolaquispe/docs/informe_de_valicacion_x_juicio_de_e
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3.ª ed.). Caracas: FEDUPEL.
- Peceros, B. (2014). Desempeño docente y su relación con autodeterminación, autoeficacia, y orientación a la meta. *Studium Veritatis, Anual(18)*, 327-382.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional Y desempeño docente en instituciones educativas de la red n°1 Pachacutec - Ventanilla (tesis de maestria)*. Recuperada de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1253>
- Perlines, F. (1996). *Análisis socio - laboral de la provincia de Toledo*. Salamanca: Univ de Castilla La Mancha. Recuperada de [https:// books.google.com.pe?isbn=8487100414](https://books.google.com.pe?isbn=8487100414)
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago (Tesis de Maestría)*. Recuperada de <http://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>

- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Cundinamarca, Colombia. Recuperada de <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/-2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Ramos, I. (2010). *El desempeño docente y el clima institucional en las instituciones educativas de educación básica regular del nivel secundario del distrito del Lurigancho - Chosica 2009 - 2010 (Tesis doctoral)*. Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/554>
- Rebeil, M., & Sandoval, C. (1998). *El poder de la comunicación en las organizaciones*. México: Plaza y Valdes.
- RED_DESC. (s.d.). *Observación general Nº 13: El derecho a la educación (artículo 13)*. Recuperada de https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-no-13-derecho-educacion-articulo-13#_ednref16
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao (Tesis de maestría)*. Lima. Recuperada de http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1302_reyes_2012
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13.ª ed.). México: Pearson educación.
- Roca, S. (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la facultad de ciencias de la educación de la universidad nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii (tesis de maestría)*. Lima. Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1689/1/Roca_gs.pdf
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: "evaluación en una empresa pública chilena"*. Talca-Chile. Recuperada de http://www.cepa.otalca.cl/Pdf/Reodriguez_et%20al_2008.pdf
- Rodríguez, R., & Paredez, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos* (1.ª ed.). Bogotá: CAB Ciencia y tecnología.
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y desempeño de los docente de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porras (tesis de maestría)*. Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/240-5/1/Saccca_cj.pdf
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Rubén, C. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Habana. Recuperada de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la investigación científica*. (5.ª ed.). Lima, Perú: Business support Anneth.

- Sánchez, J. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades (tesis doctoral)*. Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/2711/sanchez_sj.pdf?sequence=1
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), pp. 385-393. Recuperada de <http://www.redalyc.org/pdf/214/21430556017.pdf>
- Sepúlveda , A., Opazo, M., & Sáez , D. (2014). El docente universitario: capacidades pedagógicas para hacer clases, percepción de sus protagonistas. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, Enero-Julio, 67-80. Recuperada de <http://www.redalyc.org/html/2431/243131249005/>
- Trujillo, N. (2007). *La evaluación de la calidad del desempeño investigativo de los docentes de las universidades pedagógicas (tesis doctoral, Instituto Superior Pedagógico «Félix Varela y Morales» Villa Clara)*. Recuperada de bdigital.reduniv.edu.cu/fetch.php?data=87&type=pdf&id=87&db=2
- Tünnermann, C. (2003). *La universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI*. Mexico: Universidad autónoma de Yucatán (UADY).
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa. Recuperada de http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual_Valdes_Veloz.pdf
- Valero, C. (2012). *La Gerencia de la Desconfianza: Un enfoque Interpretativo sobre la cultura y el comportamiento del latinoamericano en el entorno organizacional*. EE.UU: Palibrio.
- Zabalza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario calidad y desarrollo profesional*. (2.ª ed.). Madrid: Narcea s.a.
- Zavaleta, M. (7 de Marzo de 2014). Los tres problemas que existen en el sector educación del Perú. *El Comercio*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/tres-problemas-existen-sector-educacion-peru-167206>

ANEXOS

ANEXO A
Matriz de Consistencia

Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, Año 2014						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014?	Determinar, la relación que existe entre el clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.	A mayor nivel del clima institucional mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.	CLIMA INSTITUCIONAL	Comunicación	Veracidad, fluidez del dialogo. Emisión de idea concordante	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada
				Motivación	Revalorización. Incentivos por sus logros.	
				Confianza	Imparcialidad Clima de credibilidad.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental
				Participación	Promoción de actividades. Cohesión y acuerdos.	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>PE1.- ¿Qué relación existe entre la comunicación del clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014?</p> <p>PE2.- ¿Qué relación existe entre la motivación del clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014?</p> <p>PE3.- ¿Qué relación existe entre la confianza del clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014?</p> <p>PE4.- ¿Qué relación existe entre la participación del clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014?</p>	<p>OE1. Definir si existe relación entre la comunicación del clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.</p> <p>OE2. Explicar si existe relación entre la motivación del clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.</p> <p>OE3. Precisar si existe relación entre la confianza del clima institucional con el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional del Callao, 2014.</p> <p>OE4. Establecer si existe relación entre la participación del clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014</p>	<p>HE1. A mayor nivel de comunicación mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.</p> <p>HE2. A mayor nivel de motivación mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional del Callao, 2014.</p> <p>HE3. A mayor nivel de confianza mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014.</p> <p>HE4. A mayor nivel de participación mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014..</p>	DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad pedagógica	Habilidades y destrezas. Capacitación, especialización.	<p>Población: 148</p> <p>Muestra : 62</p>
				Emocionalidad	Autogestión y autonomía Alegría y empatía.	
				Responsabilidad laboral	Puntualidad y anticipación. Compromiso consiente.	
				Relaciones interpersonales	Comprensión y entendimiento Cooperación asociativa	

Fuente: Elaboración propia, 2015

ANEXO B
Operacionalización de la Variable Clima Institucional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V1: CLIMA INSTITUCIONAL	Ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio (Segredo, 2013)	Elaboración de un diagnóstico para la percepción de los individuos, el instrumento que mide el clima institucional es el cuestionario elaborado en función a la escala tipo Likert	D1. Comunicación Proceso de interiorización recíproca, una puesta en común de un contenido mental que es propio de uno y llega a serlo también de otros (Carnicero, 2005)	1.2 Veracidad y fluidez del dialogo. 1.3 Emisión de idea concordante.	1-2
			D2. Motivación Procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo (Robbins y Judge, 2009)	2.2 Medidas de revalorización 2.3 incentivos por sus logros	3-4
			D3. Confianza Fortaleza emocional que empieza con el sentimiento del propio valor y propósito, que extendemos a otros (Cooper y Sawaf, 1997)	3.1 Imparcialidad 3.2 Clima de credibilidad	5-6
			D4. Participación Implica ser parte en el diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta (Cataño y Wanger, 2002)	4.1 Promoción de actividades 4.2 Cohesión y acuerdos.	7-8

Fuente: Elaboración propia, 2015

ANEXO C
Operacionalización de la Variable Desempeño Docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V2: DESEMPEÑO DOCENTE	Se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula (Montenegro, 2007)	Examen de evaluación para conocer el nivel de rendimiento académico el cuestionario administrado es la escala de medición tipo Likert.	D.5. Capacidades Pedagógica Para Zabalza (2003) es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad (citado por Sepúlveda , Opazo, y Sáez , 2017)	1.1 Habilidades y destrezas. 1.2 Capacitación y especialización	9-10
			D.6. Emocionalidad Implica la decodificación de uno mismo y de los otros. Esta capacidad establece el fundamento de la posibilidad de resolver problemas .(Cohen 2003)	2.1 Autogestión y autonomía 2.2 Alegría y empatía.	11-12
			D.7.Responsabilidad laboral. Realización efectiva de las actividades y obligaciones en el desempeño de la profesión (Nuñez, Vigo, Palacios, y Arnao, 2014)	3.1 Puntualidad y anticipación 3.2 Compromiso consiente	13-14
			D.8 Relaciones interpersonales Según Silviera (2014) es el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones (citado por Bolaños, 2015)	4.1 Comprensión y entendimiento 4.2 cooperación asociativa	15-16

Fuente: Elaboración propia, 2015



ANEXO D Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DIRIGIDO A LOS PROFESORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, AÑO 2014

Estimado docente:

La presente encuesta es anónima, constituye y forma parte de un estudio de investigación, cuyo objetivo principal es la recolección de información, a fin de conocer la percepción de los docentes sobre el clima institucional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao. En ese sentido se le pide que responda todas las alternativas con la más absoluta sinceridad y la objetividad posible.

Instrucciones de la encuesta

La siguiente encuesta contiene interrogantes sobre el clima Institucional .y desempeño docente. Todas las interrogantes presentan cinco alternativas de respuesta en grado ascendente y descendente basado en la escala Likert de las cuales Ud. tendrá la opción de marcar con una «X» solo una de ellas tomando en cuenta los criterios aquí señalados:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Fuente: Tomado y adecuado de Matute, Becerra y Muñoz, (2008).



INFORMACIÓN PERSONAL

EDAD:

SEXO: *Masculino* *Femenino*

AÉREA DEL CARGO QUE DESEMPEÑA:

Decanatura
Dirección de escuela
Departamento académico
Instituto de investigación
Jefatura de biblioteca
Servicios generales
Centro de extensión y proyección universitaria

CATEGORÍA DEL DOCENTE:

Auxiliar
Asociado
Principal

ESTADO CIVIL: *Casado* *Conviviente* *Soltero*

TIEMPO DE SERVICIO:

En años

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

Licenciado *Magister* *Doctor*

Fuente: Tomado y adecuado de Matute, Becerra y Muñoz, (2008).



Variable Clima Institucional		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión comunicación						
1	<i>Concuerda Ud. En la veracidad y fluidez del diálogo dentro de la facultad.</i>	1	2	4	6	7
2	<i>Hay emisión de ideas concordante e inquietudes en la facultad.</i>	1	2	4	6	7
Dimensión motivación						
3	<i>Esta de acuerdo con las medidas de revalorización del docente en la facultad.</i>	1	2	4	6	7
4	<i>Los incentivos en merito a sus competencias profesionales son suficientes.</i>	1	2	4	6	7
Dimensión confianza						
5	<i>Recibe Ud. Un trato justo y equitativo sin ningún tipo de diferencias de parte de su autoridad.</i>	1	2	4	6	7
6	<i>Percibe Ud. un clima de credibilidad de parte de sus colegas y autoridades.</i>	1	2	4	6	7
Dimensión Participación						
7	<i>Se Promueven actividades democráticas en los planes de desarrollo de la facultad.</i>	1	2	4	6	7
8	<i>Existe cohesión y acuerdos para las tareas académicas y de investigación.</i>	1	2	4	6	7

Variable Desempeño Docente		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión capacidades pedagógicas						
9	<i>Los docentes demuestran habilidades y destrezas en sus clases y evaluaciones.</i>	1	2	4	6	7
10	<i>Hay medidas de capacitación y especialización de manera permanentemente.</i>	1	2	4	6	7
Dimensión emocionalidad						
11	<i>Demuestra autogestión y autonomía durante su desempeño académico en el aula.</i>	1	2	4	6	7
12	<i>Desarrolla sus clases en un ambiente de alegría y muestra empatía con sus colegas y alumnos.</i>	1	2	4	6	7
Dimensión responsabilidad laboral						
13	<i>Puntualidad y anticipación en la preparación de las clases y tareas de investigación.</i>	1	2	4	6	7
14	<i>Existe compromiso consiente del docente para solucionar los problemas de la facultad.</i>	1	2	4	6	7
Dimensión relaciones interpersonales						
15	<i>Prima la comprensión y entendimiento en el grupo de docente.</i>	1	2	4	6	7
16	<i>Existe plena y permanente cooperación asociada entre los profesores dentro de la facultad.</i>	1	2	4	6	7

Fuente: Tomado y adecuado de Matute, Becerra y Muñoz, (2008).

ANEXO E
Confiabilidad

a). Análisis de fiabilidad del instrumento:

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,798	16

Fuente: Elaboración propia, 2015

b). Criterios para la toma de decisión de la confiabilidad de un instrumento

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81-1	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Media*
0,21-0,40	Baja*
0 -0,20	Muy baja*

* Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,61.

Fuente: Tomado de Palella y Martins, (2012).

ANEXO F
Validez de Contenido

Criterios		N°de jueces	Acuerdos	V Aiken (V)	DESCRIPTIVO
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado	3	3	1	valido
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables	3	3	1	valido
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	3	3	1	valido
4. Organización	Existe una organización lógica	3	3	1	valido
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	3	3	1	valido
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo	3	3	1	valido
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos	3	3	1	valido
8. Coherencia	Entre las dimisiones, definiciones e indicadores	3	3	1	valido
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición	3	3	1	valido
10. significatividad	Es útil y adecuado para la investigación	3	3	1	valido

Fuente: Tomado y adecuado de Oyola (2014).

ANEXO G Fichas de Juicio de Expertos

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO - 2014

NOMBRE DEL JUEZ: DR. VICTOR HUGO DURAN HERRERA

ÁREA DE SECCIÓN LABORAL: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

Criterios		Valor		Observación
		si	no	
Claridad	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
Objetividad	Esta expresado en conductas observables	X		
Pertinencia	Ciencia Pedagógica Adecuado al avance de la	X		
Organización	Existe una organización lógica	X		
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
Adecuación	Adecuado para valorar el constructo	X		
Consistencia.	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
Coherencia	Entre las definiciones dimensiones indicadores	X		
Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación	X		

Procede su aplicación ()

No procede su aplicación ()

Nombres y apellidos	VICTOR HUGO DURAN HERRERA	DNI N° 15580451
Grado alcanzado	DOCTOR EN ADMINISTRACION	Teléfono 945070363



.....
Firma

Callao, 23 / 11 / 2015

Fuente: Tomado y adecuado de Oyola (2014).

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO - 2014

NOMBRE DEL JUEZ: JULIO CESAR ESPINOZA SANTI

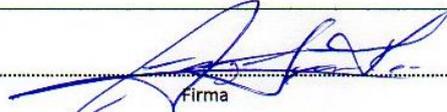
ÁREA DE SECCIÓN LABORAL: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

Criterios		Valor		Observación
		si	no	
Claridad	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
Objetividad	Esta expresado en conductas observables	X		
Pertinencia	Ciencia Pedagógica Adecuado al avance de la	X		
Organización	Existe una organización lógica	X		
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
Adecuación	Adecuado para valorar el constructo	X		
Consistencia.	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
Coherencia	Entre las definiciones dimensiones indicadores	X		
Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación	X		

Procede su aplicación ()

No procede su aplicación ()

Nombres y apellidos	<u>JULIO CESAR ESPINOZA SANTI</u>	DNI N°	<u>07225302</u>
Grado alcanzado	<u>Dr. en Administración</u>	Teléfono	<u>978 463188</u>



 Firma
 Callao, 29 / 11 / 2015

Fuente: Tomado y adecuado de Oyola (2014).

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO - 2014

NOMBRE DEL JUEZ: JUAN ANTONIO CONSTANTINO COLACCI

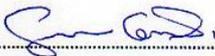
ÁREA DE SECCIÓN LABORAL: UNIV. CALLAO

Criterios		Valor		Observación
		si	no	
Claridad	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
Objetividad	Esta expresado en conductas observables	X		
Pertinencia	Ciencia Pedagógica Adecuado al avance de la	X		
Organización	Existe una organización lógica	X		
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
Adecuación	Adecuado para valorar el constructo	X		
Consistencia.	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
Coherencia	Entre las definiciones dimensiones indicadores	X		
Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación	X		

Procede su aplicación (X)

No procede su aplicación ()

Nombres y apellidos	<u>JUAN ANTONIO CONSTANTINO COLACCI</u>	DNI N°	<u>25504863</u>
Grado alcanzado	<u>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN</u>	Teléfono	<u>993990705</u>



 Firma
 Callao, 1 / 12 / 2015

Fuente: Tomado y adecuado de Oyola (2014).