

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ - PERÚ 2012

INSTITUTIONAL CLIMATE AND ITS IMPACT ON THE JOB PERFORMANCE OF TEACHERS OF THE FACULTY OF SOCIAL SCIENCES NACIONAL UNIVERSITY OF ALTIPLANO AND FACULTY OF EDUCATION UNIVERSITY ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ - PERÚ 2012

YOLANDA CALCINA CALCINA

Yolanda Calcina Calcina, Lic. en Ciencias de la Educación y Ciencias de la Comunicación por la Universidad Nacional del Altiplano, Profesora de la I.E.S. de Mañazo.
e-mail: cayo561@hotmail.com

Recibido el 23/09/2013
Aprobado el 28/11/2013

RESUMEN

El artículo trata del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes universitarios. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dos universidades, como es la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. La metodología aplicada corresponde a la investigación no experimental, al tipo de investigación descriptiva – correlacional, en el cual se afirma la hipótesis presentada en la investigación; y se concluye que el clima institucional sí tiene relación con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica, que viene a ser un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros.

PALABRAS CLAVES: Clima Institucional, desempeño docente, motivación, liderazgo, trabajo en equipo, desarrollo de actividades.

ABSTRACT

The paper deals with the organizational climate and job performance of university teachers. The objective was to determine the relationship between the institutional environment and job performance of teachers at two universities, such as the Faculty of Social Sciences of the Nacional University of the Altiplano-Puno and the Faculty of Education Sciences of the Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Juliaca. The methodology corresponds to the experimental investigation, the type of descriptive research - correlational, in which the hypothesis presented in the research states; and concludes that the institutional environment itself is related to teacher performance, because the organizational environment is the internal environment of an organization, the psychological atmosphere, which amounts to a set of assumptions, beliefs, values and norms shared by its members.

KEYWORDS: Institutional Climate, teacher performance, motivation, leadership, teamwork, development activities.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, la Gestión de Recursos Humanos ha ido tomando importancia para las organizaciones, en especial para los servicios públicos, pues resulta ser un área de interés que ayuda a generar ventajas competitivas para cualquier organización. Por esta razón, la realización de investigaciones organizacionales, que tomen en cuenta variables como el clima organizacional y el desempeño laboral, toman especial relevancia, pues contribuyen en la identificación de necesidades de capacitación, de tal forma que un buen diagnóstico identificará las variables críticas a potenciar en una determinada organización.

Hablar de la influencia del clima sobre el desempeño implica considerar tanto las repercusiones del clima sobre las actitudes y comportamientos, como en el desempeño organizacional, ya que en las percepciones que forman los individuos de su ambiente de trabajo, juegan un papel importante la manera en que está estructurada la tarea, el sistema de recompensas establecido, el modo en que las decisiones se controlan, el tipo de comunicación, etc. Pero los individuos tienen también expectativas y necesidades. Su conjunción produce actitudes positivas o negativas que repercutirán en sus conductas. Así han surgido numerosos modelos teóricos que buscan graficar la mediación de las actitudes en el trabajo, en especial de la satisfacción laboral en la relación entre el clima y desempeño.

De acuerdo a los estudios realizados, el clima institucional influye en el desempeño laboral, debido a que el docente que encuentra en su entorno laboral obstáculos o malestar, no se desenvuelve como le concierne. Porque no se siente satisfecho en sus relaciones interpersonales. Por ende la presente investigación es correlacional, porque se desea determinar cómo influye el Clima Institucional en el Desempeño Laboral, para responder esta incógnita, se utiliza la correlación de Pearson que nos ayuda a determinar en qué medida el Clima Institucional influye en el desempeño laboral de los docentes de las facultades de las universidades mencionadas.

El artículo en su primera parte presente la revisión de la literatura sobre el clima organizacional y el desempeño laboral; luego se describe la metodología del trabajo realizado; en su tercera parte trata de los resultados y análisis de los datos; y finalmente se presente las conclusiones de la investigación.

II. MARCOTEÓRICO

2.1. Clima organizacional:

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Con respecto a este tema, existe un debate, en torno a si, éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. El términos objetivos se refiere a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.

Así como Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Sin embargo, para Schein citado por Davis

y Newstrom (1991), el ambiente organizacional es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Entonces, el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo (Rodríguez, 1999).

2.1.1. Características del Clima Organizacional

En el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos. Por ejemplo cuando hay un aumento general de salarios, la motivación de los trabajadores se ve incrementada y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un incremento de salarios se hiciera un recorte de personal.

Como características medulares del clima organizacional, Silva (1996) anota las siguientes: es externo al individuo; le rodea pero es diferente a las percepciones del sujeto; existe en la organización; se puede registrar a través de procedimientos varios; es distinto a la cultura organizacional. Asimismo, Rodríguez (2001) menciona que el clima organizacional se caracteriza por: ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales; el comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa; el clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores; ellos modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes; diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima; problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Como se puede observar, el clima organizacional y el comportamiento de las personas tienen una estrecha relación, pues el primero produce un importante efecto sobre las personas, es decir, de modo directo e indirecto la percepción que las personas tengan del clima organizacional produce consecuencias sobre su proceder. Asimismo, podemos decir que el comportamiento de las personas causa un impacto en el clima organizacional.

2.2. Desempeño laboral de los docentes:

Cuando se habla de "desempeño" se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido la evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo sino un instrumento para mejorar los recursos humanos, pues mediante este sistema se pueden detectar problemas de supervisión, de integración del trabajador en la institución o en el cargo que ocupa, de falta de aprovechamiento de su potencial o de escasa motivación.

La institución utiliza los resultados a la hora de decidir cambios de puestos, asignación de incentivos económicos o necesidad de formación o motivación de sus empleados. Los trabajadores también obtienen beneficios como conocer las expectativas que tienen de ellos sus jefes y ver canalizados sus problemas.

Para Chiavenato (1994) "es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo." Este autor plantea la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Cuando se habla de "desempeño" se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio, en este sentido, la "evaluación del desempeño docente" hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los docentes,

en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Para Álvarez (2003), la evaluación es el complemento necesario de la formación, para que haya un auténtico desarrollo profesional docente. Con la evaluación se pueden detectar puntos fuertes y débiles en la actividad del profesor, identificar los objetivos logrados y las dificultades que impiden el logro de otros, analizar la situación real a la que hay que adaptar todo tipo de intervención, como planes de formación y de mejoras, etc. Pasa por un proceso de evaluación en el que se recoja información, se analice e interprete, se valore y se tomen decisiones coherentes con tal valoración y con los objetivos del proceso educativo en el que la evaluación está inmersa.

2.2.1. Características y modelos del desempeño laboral.

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Según lo señalado por Furnham (2000), son las siguientes:

Adaptabilidad, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas. **Comunicación**, es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. **Iniciativa**, la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido. **Conocimientos**, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas su de trabajo. **Trabajo en Equipo**, es la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso. **Estándares de Trabajo**, la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo. **Desarrollo de Talentos**, la

capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros. **Potencia el Diseño del Trabajo**, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. **Maximiza el Desempeño**, la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

Modelos de desempeño docente.

Con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente en algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, se presentan a continuación los cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente:

1) **Modelo centrado en el perfil del docente**, este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal. 2) **Modelo centrado en los resultados obtenidos**, para Schon (1987, p.214), "La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos, (...) para evaluar a los docentes, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace". 3) **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula**, la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. 4) **Modelo de la práctica reflexiva**, el modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza, Schon (1987), como "una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y

resuelven problemas prácticos", esto es lo que el autor llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera.

III. METODOLOGÍA

El método de investigación es cuantitativo de **tipo descriptivo – correlacional**, con la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Para el análisis de los datos recolectados y los ensayos de las hipótesis planteadas se sometió a un proceso de calificación para luego tabularlos y analizarlos para obtener resultados y verificar las hipótesis planteadas. En este caso se utilizó la prueba de correlación de Pearson, con la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n[\sum XY] - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Donde:

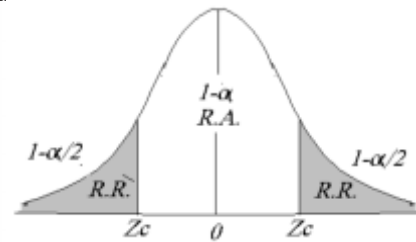
- n = Número de estudiantes
- r = Coeficiente de correlación
- x = Factores independientes (Clima Institucional)
- y = Factores dependientes. (Desempeño Laboral)

Tabla N. 01

Factores de medición para el coeficiente de correlación:

Valor de coeficiente	Magnitud de asociación
Menor de 0.26	Baja
De 0.27 a 0.45	Media baja
De 0.46 a 0.55	Media
De 0.56 a 0.70	Media alta
De 0.71 a más	Alta

3.1.1. Diseño estadístico para la prueba de hipótesis.



a. Planteamiento de hipótesis:

Ho: r = 0

Ha: r > 0

b. Nivel de significancia: α = 5%

c. Estadística de prueba: $Z_c = \sqrt{\frac{n}{1-r^2}}$

d. Regla de decisión

La regla de decisión de la \$Z_c\$, de acuerdo a Elías Mejía, nos indica que la prueba de hipótesis de la investigación, se lleva de la siguiente manera:

Hipótesis alterna: Se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis nula: No se acepta la hipótesis planteada.

Como se ha dicho, si la \$Z_c\$ cae en la Región de Rechazo (RR), entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). De esta manera indicamos que si existe relación positiva entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral. Pero, en este caso, aceptar la hipótesis alterna no significa comprobar la verdad de tal hipótesis, sólo significa que se ha encontrado evidencia empírica que hace pensar que tal hipótesis no es falsa.

De 124 docentes sólo 96 docentes fueron accesibles a la encuesta sobre la variable clima institucional y 96 estudiantes encuestados sobre el desempeño docente de los catedráticos. En cuanto a la población estudiantil se tomó en cuenta al quinto superior a partir del séptimo semestre de cada escuela profesional. Además 75 docentes y 75 estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UANCV – Juliaca.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Tabla N° 02

Resultados sobre variable clima institucional

Facultad de Ciencias sociales –UNA-PUNO			Facultad de Ciencias de la Educación- UANCV		
Categoría	fi	%	Categoría	fi	%
Muy favorable	0	0	Muy favorable	0	0
Favorable	1	1	Favorable	1	1
Desfavorable	58	60	Desfavorable	38	51
Muy desfavorable	37	39	Muy desfavorable	36	48
Total	96	100		75	100

Fuente: Encuesta sobre clima institucional, dirigido a los docentes (2012).

En forma general el Clima Institucional entre los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales está en la categoría de Desfavorable con un 60% de las opiniones de los 96 docentes encuestados. El 39% considera que el clima es muy desfavorable y sólo 1% de los docentes lo califica como favorable. Según los resultados de cada una de las dimensiones mostrados con el menor puntaje son: autorrealización donde un 76% indica que su nivel de autorrealización es bajo y el 66% de los docentes considera que la dimensión de involucramiento laboral es Bajo. La dimensión con mayor aprobación es la de Comunicación donde el 77% de los docentes considera que el nivel de comunicación es favorable, la dimensión supervisión y condiciones laborables tiene un 57% de opinión favorable.

Además se puede observar que el Clima Institucional entre los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación UANCV está en la categoría de Desfavorable con un 51% de las opiniones de los 75 docentes encuestados. El 48% considera que el clima es muy desfavorable y sólo 1% de los docentes lo califica como favorable.

El comportamiento organizacional es uno de los principales enfoques para estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de mejorar la eficacia de la misma.

Por ello, es importante tratar de entender, dentro de la Facultad Ciencias Sociales, el comportamiento del personal con el fin de hacerlo más eficiente y mejorar el servicio que se proporciona al usuario.

Tabla N° 3

Resultados sobre variable desempeño laboral

Desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales – UNA.				Desempeño laboral de los docentes de la FCE. de la UANCV- Juliaca			
	Variable dependiente				Variable dependiente		
	Categoría	fi	%		Categoría	fi	%
Muy favorable	(47-56)	0	0	Muy favorable	(47-56)	0	0
Favorable	(36 - 46)	34	35	Favorable	(36 - 46)	19	25
Desfavorable	(25 – 35)	61	64	Desfavorable	(25 – 35)	54	72
Muy desfavorable	(14 – 24)	1	1	Muy desfavorable	(14 – 24)	2	3
Total		96	100		75	100	

Fuente: Encuesta sobre clima institucional, dirigido a los estudiantes (2012).

En cuanto al resultado general de la variable Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales se observa en la tabla N. 3, que el 64% de los docentes se encuentran en la categoría C (Desempeño Mínimo) obteniendo notas entre 11 y 14 en la escala vigesimal, el 35% se encuentra en la categoría B (Desempeño apropiado) con notas entre 15 y 17 puntos y el 1% de los docentes están comprendidos en la categoría D (Desempeño Insuficiente) con notas inferiores a los 10 puntos. De las 4 dimensiones que abarcan las variables, el que obtuvo el mejor puntaje es el de Evaluación del aprendizaje de los docentes respecto a los estudiantes, con 13 puntos y el de mayor puntaje fue de Clima en el ambiente de aprendizaje con 17 puntos. Siendo el promedio general de la variable de 15,52 que corresponde a la categoría B (Desempeño Apropiado).

Además podemos observar la variable Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación UANCV, se observa en la tala N. 3, que el 72% de los docentes se encuentran en la categoría C (Desempeño Mínimo) obteniendo notas entre 11 y 14 en la escala vigesimal, el 25% se

encuentra en la categoría B (Desempeño apropiado) con notas entre 15 y 17 puntos y el 3% de los docentes están comprendidos en la categoría D (Desempeño Insuficiente) con notas inferiores a los 10 puntos. De las 4 dimensiones que abarcan las variables, el que obtuvo el mejor puntaje es el de Evaluación del aprendizaje de los docentes respecto a los estudiantes, con 15 puntos y el de mayor puntaje fue de Clima en el ambiente de aprendizaje con 16 puntos. Siendo el promedio general de la variable de 14,52 que corresponde a la categoría B (Desempeño Apropiado).

Lo cual indica que los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación – UANCV, deberían tomar en cuenta lo que dice **Chiavenato** (1994): Cuando se habla de "desempeño" se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio, en este sentido, la "evaluación del desempeño docente" hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los docentes, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Esto quiere decir, que el docente debe poner en práctica, en las aulas universitarias, todas sus experiencias y aprendizajes adquiridos en su formación para la buena formación de los estudiantes y además cumplir con los objetivos trazados, en este caso, por la Facultad de Ciencias Sociales.

CORRELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

a. Correlación UNA – FCS, 2012

La correlación de Pearson es una correlación lineal por lo tanto se tiene la siguiente formula:

Y al ser reemplazado en la fórmula de correlación se tiene:

	Variable independiente (X)	Variable dependiente (Y)
$\sum X$ y $\sum Y$	2326	3278

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2 \right]}}$$

$$r = \frac{96\ 8084 - 2326(3278)}{96\ 57892 - 5410276 \quad [96\ 114162 - 10745284]}$$

$$r = 0.77$$

b. Correlación UANCV – FCE, 2012

Este valor de $r = 0.650$ de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, según la tabla de valores consignada, representa que existe una correlación positiva alta entre desempeño Laboral y Clima Institucional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Lo cual indica que ambas Facultades deben tomar en cuenta la teoría de la **escuela de Gestalt**, los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Esto permite inferir que un docente tiene el comportamiento que está influenciado por la percepción que él mismo tiene de su entorno; asicomo, las diferencias individuales en un ambiente laboral, también juegan un rol importante en el desempeño en su contexto laboral.

Es importante analizar que el clima institucional incide en el buen desempeño laboral de los docentes. Como indican las características de Furnham (2000): **La adaptabilidad**, el docente debe adaptarse al ritmo, costumbres y valores de la Institución, lo cual no siempre se da cuando existe divisionismos y más aún en temas de política. **La Comunicación**, si las ideas no son expresadas en forma efectiva, ya va existir problemas en el desempeño, se puede ocasionar los descontentos, las malas interpretaciones, etc. Que no ayudan a vivir en armonía en la Facultad. **El Trabajo en Equipo**, algo fundamental para el buen desempeño laboral, que según los resultados, faltan reforzar. Son las principales características que se pueden analizar según el resultado de la correlación de Pearson.

V. CONCLUSIONES

La relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA – PUNO, 2012; UANCV – JULIACA, 2012, es positiva alta, con una puntuación de 0.77 y 0.650 respectivamente, según la correlación de Pearson; por tal razón nos indica que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes.

Según los datos obtenidos y la correlación de Pearson, en cuanto a la relación que existe entre el Clima Institucional y la responsabilidad personal, se obtuvo una puntuación de 0.59, que indica una correlación media alta. Esto quiere decir que los docentes de la Facultad por motivos a las diferencias personales y políticas en su mayoría no cumplen con las normas establecidas dentro de la Facultad y no muestran la responsabilidad con su labor.

Según los resultados obtenidos el Clima Institucional tiene una influencia media alta en el desarrollo de actividades académicas, según la correlación de Pearson con una puntuación de (0.59 puntos). Lo cual indica, que la mayoría de docentes de la Facultad no están ayudando a los alumnos a establecer una adecuada disposición y motivación hacia el aprendizaje. En cuanto al clima institucional el 60% de docentes nos dice que el clima es desfavorable.

La relación que existe entre el Clima Institucional y la evaluación del aprendizaje del docente hacia el alumno, es media alta, de acuerdo a la correlación de Pearson se tiene una puntuación de 0.60 puntos, esto indica que en la mayoría de casos no se está cumpliendo con los parámetros establecidos antes, durante y después de la evaluación de los aprendizajes.

REFERENCIAS

- ÁLVAREZ, C. (2003). Evaluación docente. Editorial San Marcos, Lima.
- BRUNET, L. (1987). CARRASCO D., S. (2009). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas Metodología de la Investigación Científica. Editorial San Marcos, Lima.

CHIAVENATO, E. (1994). Administración. Editorial San Marcos, Lima.

Davis, K. y NEWTROM, J. (1991). Comportamiento Humano en el trabajo, Comportamiento organizacional. Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A. México.

FURNHAM, A. (2000). Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones. Cuarta Edición. Edit. Oxford University. Londres.

FRÍAS D., D. A. (2003). Clima organizacional entre grupos de docentes, Lima.

MAYO, E. (1986). Teoría de la motivación humana, editorial Limusa, México. Martín y Colbs (1998). Modelos de clima organizacional. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/Modelos%20de%20clima%20organizacional.htm>

MASLOW, A. (2002). Administración de empresas. Editorial Solam, México.

MEJÍA A, Elías (2005). Investigación en Ciencias Sociales. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

RODRÍGUEZ M. (1999). Diagnóstico organizacional. Editorial: Alfa Omega, México.

SILVA, M. (1996), El clima en las organizaciones. Barcelona: EUB.

SCHÖN, D. (1987). Educating the reflexive practitioner. San Francisco, Jossey-Bass. Publicación en castellano (1992): La formación de profesionales reflexivos. Madrid, Paidós-MEC.

WEBGRAFÍA

- Evaluación docente. Accedido el 09/04/13. Disponible en: www.evaluaciondocente.com
- Dimensiones del clima institucional. Accedido el: 18/05/13. Disponible en: www.wikipedia.com
- Desempeño laboral. Accedido el: 08/07/13. Disponible en: www.sanmarcos/tesis/climainstitucional.com