



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

T E S I S

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD
DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS EN EL AÑO 2015.**

PRESENTADO POR

BACHILLER: CARLOS AQUINO MAMANI

ASESOR

MGR. NILTON JUAN ZEBALLOS HURTADO

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E
INVESTIGACIÓN**

MOQUEGUA – PERÚ

2018

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Definición del problema	17
1.3 Objetivo de la investigación	18
1.4 Justificación y limitaciones de la investigación	19
1.5 Variables	20
1.6 Hipótesis de la investigación	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
1.7 Antecedentes de la investigación	24
1.8 Bases teóricas	32
1.8.1 Clima institucional	32

1.8.1.1	Liderazgo	33
1.8.1.2	Habilidades sociales.	33
1.8.1.3	Niveles de comunicación.	33
1.8.1.4	Estímulo laboral.	34
1.8.1.5	Manejo de conflictos.	34
1.8.2	Desempeño laboral	34
1.8.2.1	Cumplimiento.	35
1.8.2.2	Metodología.	35
1.8.2.3	Dominio.	35
1.8.2.4	Relaciones universitarias.	35
1.8.2.5	Evaluación.	36
1.9	Marco conceptual	36

CAPÍTULO III: MÉTODO

1.10	Tipo de investigación	38
1.11	Diseño de investigación	38
1.12	Población y muestra	39
1.13	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
1.14	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	42

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1.15	Presentación de resultados por variables	43
1.16	Contrastación de hipótesis	56

1.17 Discusión de resultados	65
------------------------------	----

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.18 Conclusiones	67
-------------------	----

1.19 Recomendaciones	69
----------------------	----

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

No.	TÍTULO	PÁG
01	Variable independiente: Clima institucional	21
02	Variable dependiente: Desempeño laboral	22
03	Población: docentes de la Facultad de Educación - UNAMAD	39
04	Muestra: Docentes de la Facultad de Educación	40
05	Escala de validez de los instrumentos	41
06	Escala del nivel de validez de confiabilidad de los instrumentos	42
07	Nivel de medición de las variables	42
08	Clima institucional de los docentes de la facultad de educación	44
09	Liderazgo de los órganos de gobierno y el desempeño laboral	45
10	Habilidades sociales de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD	46
11	Niveles de comunicación de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación	47
12	Estimulo laboral y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD	48
13	Manejo de conflicto de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación	49
14	Desempeño laboral de los docentes de la facultad de educación	50
15	Cumplimiento de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD	51
16	Metodología de los docentes de la facultad de educación de	52

	UNAMAD	
17	Dominio de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD	53
	UNAMAD	
18	Relaciones universitarias de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD	54
19	Evaluación de los docentes de la facultad de educación de UNMAD	55
20	Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra	56
21	Correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral	57
22	Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra	57
23	Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral	58
24	Prueba de Kolmogorov – Smirnov muestra	59
25	Correlación entre las habilidades sociales y desempeño laboral	60
26	Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra	60
27	Correlación entre el nivel de comunicación y el desempeño laboral	61
28	Prueba de Kolmogorov – Smirnov para la muestra	63
29	Correlación entre el estímulo laboral y el desempeño laboral	63
30	Prueba de Kolmogorov – Smirnov para la muestra	64
31	Correlación entre manejo de conflicto y el desempeño laboral	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

No.	GRÁFICOS	PÁG
01	Clima Institucional de los docentes de la facultad de educación	44
02	Liderazgo de los órganos de gobierno y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de educación	45
03	Habilidades sociales de los órganos de gobierno y el desempeño laboral de los docentes de educación	46
04	Niveles de comunicación de los órganos de gobierno y el desempeño laboral de los docentes de Educación	47
05	Estímulo Laboral y el desempeño laboral de los docentes de educación	48
06	Manejo de Conflictos de los órganos de gobierno y el desempeño laboral de los docentes de educación	49
07	Desempeño laboral de los docentes de la facultad de educación	50
08	Cumplimiento de los docentes de la facultad de educación	51
09	Metodología de los docentes de la facultad de educación	52
10	Dominio de los docentes de la facultad de educación	53
11	Relaciones Universitarias de los docentes de la facultad de educación	54
12	Evaluación de los docentes de la facultad de educación	55

13	Dispersión entre clima institucional y el desempeño docente	56
14	Dispersión entre el liderazgo y desempeño laboral	58
15	Dispersión de las habilidades sociales y desempeño laboral	59
16	Dispersión de los niveles de comunicación y desempeño laboral	61
17	Dispersión del estímulo laboral y desempeño laboral	62
18	Dispersión de manejo de conflictos y desempeño laboral	64

RESUMEN

El estudio intitulado “El clima institucional y su relación con el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015”. Tuvo como objetivo principal establecer la dependencia que existe entre clima institucional y desempeño laboral.

Los resultados obtenidos permitieron concluir que hay una dependencia directa, débil y significativa entre clima institucional y desempeño laboral ($r=0.442$; $p<0.05$); así como el liderazgo ($Rho=0.374$; $p<0.05$). Las habilidades sociales de los órganos de gobierno tienen un bajo grado de correlación con el desempeño laboral de los docentes ($r=0.362$; $p<0.05$), por lo tanto los niveles de comunicación y el desempeño de los docentes, se determinó que hay una dependencia de nivel baja ($r=0.397$; $p<0.05$), también se demostró que hay una dependencia entre el estímulo laboral y el desempeño de los docentes, de manera baja ($r=0.372$; $p<0.05$) y el manejo de conflicto de los órganos de gobierno de la UNAMAD influye de manera débil en el desempeño de los docentes de la Facultad de Educación ($Rho=0.395$; $p<0.05$).

Palabra clave: Clima Institucional, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The study entitled "The institutional climate and its relationship with the teaching performance in the Faculty of Education in 2015". Its main objective was to establish the dependence that exists between institutional climate and work performance.

The results obtained allowed to conclude that there is a direct, weak and significant dependency between institutional climate and work performance ($r = 0.442$, $p < 0.05$); as well as leadership ($Rho = 0.374$, $p < 0.05$). The social skills of the governing bodies have a low degree of correlation with the teachers' work performance ($r = 0.362$, $p < 0.05$), therefore the levels of communication and the performance of the teachers, it was determined that there is a low level dependence ($r = 0.397$; $p < 0.05$), it was also shown that there is a dependency between the labor stimulus and the performance of teachers, in a low way ($r = 0.372$, $p < 0.05$) and the conflict management of the governing bodies of UNAMAD have a weak influence on the performance of teachers at the Faculty of Education ($Rho = 0.395$, $p < 0.05$).

Keyword: Institutional Climate, Work Performance.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación de enfoque cuantitativo cuyo título es: “Clima institucional y su relación con el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015”, es producto de la inquietud por conocer cómo se puede mejorar el desempeño de los docentes. Para realizar el estudio se observó todas las causas posibles que generaban el bajo desempeño laboral de los docentes. Existieron una variedad de causas que podrían generar el bajo desempeño laboral, entre las causas están el sueldo, el mal clima institucional, otros centros laborales, malos hábitos, etc.

Es cierto que existen múltiples causas que originan el bajo desempeño laboral, pero también es cierto que la mayor parte de los docentes que muestran un bajo desempeño porque en las causas descritas también se encuentran en un nivel bajo.

La causa que se decidió estudiar y relacionar fue el clima institucional que tiene la Facultad de Educación de la UNAMAD, con la finalidad de conocer la dependencia entre clima institucional y el desempeño docente.

El estudio tiene por objetivo determinar la dependencia que hay entre clima institucional con el desempeño de los docentes, específicamente de la Facultad de Educación de la UNAMAD. Por otro lado, se busca contribuir y establecer la responsabilidad que tienen los órganos de gobierno de la Universidad y los docentes, primero porque es uno de los factores importantes que mejora el desempeño laboral y segundo cuando el clima institucional es adecuado, el desempeño laboral en la institución será el apropiado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La UNAMAD, presentan circunstancias como: no cumplimiento de reglas organizacionales de los profesores de la Facultad de Educación, estudiantes y directivos, esto no facilita trabajos y funciones en equipo, se afirma en las actividades programadas como: talleres artísticos y deportivos, incluso se observa la falta de un diálogo eficiente, existe una impresión de desconcierto y descontento en los profesores, observamos en algunos profesores poca motivación en la participación de las reuniones y capacitaciones.

Además, se observa en la UNAMAD, se encuentran perjudicados por la carencia de una comunicación eficiente entre educadores, además se refleja en el clima organizacional, lo cual afecta en la formación y trabajo de docentes. Los profesores se hallan no motivados, esto afectaría a los elementos como el salario personal, no se hallan premiados por el servicio que realizan los días, y las condiciones de labores que son convenientes.

Hay otros elementos, estaría afectando en el servicio de profesores, como es la alteración emocional ante los problemas en la universidad, el estrés por trabajar en dos o más instituciones, la situación de inseguridad en su puesto laboral, y entre otras causas. De igual forma se estima que en varias oportunidades no hay una seguridad entre profesores, lo que impide una tarea en equipo, cada profesional labora individualmente lo que perturba el clima organizacional, además hay poca colaboración en las actividades institucionales (como proyección social, investigaciones, comisiones y otros).

De la misma manera se percibe, que se han manifestado comportamientos de amenaza de docentes, hasta la física directa y violencia psicológica. Estas dificultades ocasionan una alteración del clima organizacional, ocasionando en algunas oportunidades al desempeño de los profesores, no se interesa mejorar las capacidades pedagógicas actuales, por lo tanto, no son responsables a sus funciones, son poco activos, en otras oportunidades se oponen al cambio y tienen poco espíritu competente.

La organización universitaria es un sistema que juega un doble rol: de formación profesional e investigación. La educación y la universidad, según la filosofía y apariencia, pueden crear un proceso transformador e innovador en la sociedad en un ambiente abierto y flexible.

Al precisar el clima organizacional resulta reconocer como un medio de tarea, ocasionando la manifestación de diferentes elementos de carácter interpersonal, físico e institucional, establece como condicionantes del clima. (Álvarez, 1992)

El estudio, aparte de determinar la dependencia entre clima institucional y el servicio profesional del docente se toma como unidad de análisis a la Facultad de

Educación de la UNAMAD. La razón en muchas universidades se va creando situaciones como malestar e incumplimiento de reglas. Evidenciando que, en el nivel superior, como profesores y como estudiantes, se sentiría que la cultura organizacional es débil y ello se refleja con mayor intensidad.

La UNAMAD, adolece de los documentos normativos, donde se concentran todos los lineamientos de gestión institucional, en tales condiciones no es viable contar con dicho documento estratégico; en consecuencia, el clima institucional, como el desempeño de los docentes de alguna manera se ven afectados significativamente.

Por estos motivos, los docentes presentan carencias para mejorar sus clases, no brindan un adecuado servicio a la comunidad universitaria; esta situación podrá ser encontrada en otras instituciones no solo educativas, por tener características similares o estar ubicados dentro del mismo contexto.

1.2. Definición del problema

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015?

Problemas específicos:

a. ¿Qué relación existe entre el liderazgo de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015?

b. ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales de los órganos de gobierno y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la UNAMAD del año 2015?

c. ¿Qué relación existe entre los niveles de comunicación de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015?

d. ¿Qué relación existe entre el estímulo laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la UNAMAD del año 2015?

e. ¿Qué relación existe entre el manejo de conflictos de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre clima institucional y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.

Objetivos Específicos:

a. Establecer la relación que existe entre el liderazgo de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.

b. Establecer la relación que existe entre las habilidades sociales de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.

c. Establecer la relación que existe entre los niveles de comunicación de los órganos de gobierno y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la UNAMAD del año 2015.

d. Establecer la relación que existe entre estímulo laboral y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.

e. Establecer la relación que existe entre manejo de conflictos de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.

1.4. Justificación y limitación de la investigación

Teórica.- La investigación es importante, porque es necesario abordar la falta de políticas adecuadas de comunicación y gestión del personal, que influyen en el clima institucional, así como en el desempeño de los docentes de la UNMAD, que en los últimos años ha sido cuestionada por algunos docentes, estudiantes y la comunidad universitaria, porque no muestran un desempeño profesional de calidad. Este diagnóstico contribuye a la optimización de la gestión de la institución, teniendo en cuenta las ventajas de los recursos humanos, como la toma de decisiones y la política institucional que permiten crear condiciones favorables, una mayor confianza en sí mismos y una participación que promueve la mejora del desempeño académico del personal docente.

Epistemológica.- La investigación se justifica porque se fundamenta en fundamentado en los planteamientos teóricos de (Likert, 1989, p.28). Que determina “la conducta tomando por los empleados depende directamente de la conducta de trabajadores y las condiciones organizacionales que los mismos trabajadores distinguen”; se evidencia que la reacción será establecida por la percepción, (Picón, 1990, p.65). Que señala que “el desempeño del docente, no será un sencillo conocedor de contenidos, sino el educador está exigido a ser una persona que guía a los estudiantes en la enseñanza, no solamente con las opiniones de conceptos y de manifestaciones de ideas, sino también de las experiencias, prácticas, ideas, preferencias y actitudes del equipo que dirige”.

Legal.- Ley Universitaria N° 30220, Ley General de Educación N° 28044, Artículo 8. Inciso f) La diversidad étnica, lingüística y cultural del país, el artículo 20°, inciso b) Las instituciones como la UNAMAD deben garantizar el aprendizaje de la lengua materna y como lengua secundaria el castellano, el artículo 33°, los currículos deben ser actualizados y diversificados en función al contexto donde se forma integralmente el educando.

Metodológica.- Asimismo el estudio es importante porque los procedimientos las técnicas e instrumentos y los métodos empleados en el estudio se respalda a la validez y confiabilidad, la medición de las variables que fueron investigados; y podrán ser utilizados en otros estudios y en otros contextos y que permita que los investigadores puedan realizar futuras investigaciones en otras realidades.

Por otro lado, la investigación identifica los factores más influyentes del clima institucional, así como del desempeño docente, teniendo en cuenta la existencia de un porcentaje mayor en cuanto a las relaciones humanas existente en UNAMAD.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual:

Clima institucional

Conjunto de propiedades y cualidades que los sujetos aprecian en una organización institucional e influye en su comportamiento.

Desempeño laboral

Es la forma como los sujetos de las organizaciones laboran activamente para lograr objetivos comunes. (Stoner, 2002, p. 47)

1.5.2. Definición operacional:

Tabla 01. Variable independiente: Clima institucional

Variable	Dimensión Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima Institucional.	1. Liderazgo. Conjunto de habilidades y destrezas gerenciales o directivas.	Liderazgo.	-Liderazgo directivo. -Trabajo en equipo y colaboración. - Control. -Coordinación. -Innovación.	Ordinal
	2. Habilidades sociales. Es la capacidad compleja para emitir conductas o patrones.	Habilidades Sociales.	-Participación. -Participación social responsable. -Trato cordial. -Satisfacción clientes. -Planeación participativa.	Ordinal.
	3. Niveles de Comunicación. La comunicación organizacional es una herramienta primordial que afirma los pedidos y logros de la organización.	Niveles de Comunicación	-Relaciones públicas y humanas. Responsabilidad. Compromiso y disciplina. -Satisfacción personal. -Toma de decisiones.	Ordinal.
	4. Estímulo Laboral. Desencadena una respuesta o reacción en el personal.	Estimulo Laboral.	-Satisfacción laboral. -Seguridad laboral. -Beneficios. -Prestigio. Reconocimiento.	Ordinal.
	5. Manejo de conflictos. Habilidades que previene tensiones y problemas entre dos personas.	Manejo de Conflicto.	-Solución de problemas. -Apoyo a toma de decisiones. -Clima laboral favorable. -Buzón de sugerencias. -Comunicación frecuente.	Ordinal.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 02. Variable dependiente: Desempeño laboral

Variable	Dimensión Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño Laboral.	1. Cumplimiento. Ámbito laboral, resulta ser una condición a la hora y continuar en un determinado puesto.	Cumplimiento	-Puntualidad. -Asistencia. -Cumplimientos a las normas laborales. - Relaciones interpersonales. - Responsabilidad en el desempeño y sus funciones.	Ordinal
	2. Metodología. Actividades y estrategias didácticas del docente.	Metodología.	-Organización. -Tratamiento de las teorías. -Uso de medios de enseñanza. -Uso de metodologías activas. -Evaluación integral.	Ordinal.
	3. Dominio. Competencias profesionales que incluyen no solo el saber epistemológico, si no la identificación con espacio y el aprendizaje.	Dominio.	-Vocación pedagógica. -Autoestima. -Habilidad para actuar con justicia. -Realismo. -Nivel de satisfacción con la tarea que realiza.	Ordinal.
	4. Relaciones universitarias. Desarrollo de estrategias que fortalece la integración y la articulación de saberes y recursos entre docentes.	Relaciones Universitarias.	-Cooperación compartida. -Flexibilidad en aceptar la diversidad de opiniones. -Respeto en cuanto a género, raza y situación socioeconómica. -Participación. -Coyuntura.	Ordinal.
	5. Evaluación. Conjunto de aprendizaje y herramientas que como educadores debemos poseer para calificar cualitativamente y cuantitativa.	Evaluación.	-Selección de criterios de evaluación. -Selección de indicadores. -Evaluación de capacidades. -Evaluación cuantitativa.	Ordinal.

Fuente: elaboración propia.

1.6. Hipótesis de la investigación

Hipótesis General:

Existe una relación directa entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la UNAMAD del año 2015.

Hipótesis Específicos:

Existe una relación directa entre el liderazgo de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.

Existe una relación directa entre las habilidades sociales de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015.

Existe una relación directa entre los niveles de comunicación de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015.

Existe una relación directa entre el estímulo laboral y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015.

Existe una relación directa entre el manejo de conflictos de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Existen investigaciones orientados a encontrar explicaciones de la dependencia entre clima institucional y desempeño docente, tanto exploratorias, correlacionales, descriptiva, así como investigaciones explicativas; Si bien es cierto que la tarea difícil es localizar una investigación específica que describa o explique la naturaleza de las variables relacionadas con el éxito o el fracaso de la institución, asimismo el legado teórico y bibliográfico que respalda esta investigación se enriquece. Por lo tanto, algunos de ellos se describen a continuación.

- **Internacionales:**

Campos (2013), Realizó la investigación: Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño de docentes universitarios. (Tesis de Doctorado, Universidad de Montemorelos), llegando a las siguientes conclusiones:

Los resultados del estudio mostraron que el clima organizacional es un predictor sólido, la satisfacción laboral son los indicadores previos de productividad moderada.

Los directores de las universidades adventistas de idioma español DIA deben analizar cada uno de los indicadores utilizados para evaluar la estructura

organizativa del clima y desarrollan programas para mejorar estos indicadores, esto puede reflejarse en un aumento significativo en la satisfacción de los docentes y el desempeño laboral.

Análisis crítico: El entorno de trabajo permite a los empleados identificar aspectos que impiden o motivan un alto rendimiento a través de la retroalimentación objetiva y correcta de los trabajadores. Los resultados del diagnóstico climático de la institución puede ser el punto de inicio para proponer e implementar acciones de mejora. Además, es necesario tener la capacidad para analizar los resultados obtenidos y establecer las influencias entre los aspectos identificados. Con este resultado se puede diseñar estrategias con actividades específicas. Pues los líderes desempeñan un rol importante en el logro de los objetivos institucionales, la capacidad y el liderazgo son una de las variables más importantes que se pueden medir en la investigación del clima. De esta manera, es posible evaluar el impacto del entorno de trabajo y si impide o dificulta el alto rendimiento en la organización.

Morales (2010), desarrollo el estudio: Clima organizacional y desempeño de los docentes adscritos al departamento de preescolar de luz. (Tesis de Doctorado, Universidad del Zulia). La investigación llegó a las conclusiones siguientes:

Al establecer los factores del clima organizacional asociados con el Departamento de preescolar de Luz, se estableció que la infraestructura en las instalaciones funciona correctamente debido al orden, la división del espacio en el espacio de trabajo y todo lo que se necesita como material. Haz el trabajo.

De manera similar, el líder integra a los empleados en los procesos internos y las condiciones se gestionan de modo que el trabajo realizado sin restricciones

entre los empleados sea un líder capaz de participar en la actividad del departamento y el gerente. Servir como un factor importante de desarrollo en la vida organizacional.

De la misma manera, la información se ha logrado de manera efectiva en todos los niveles y los mensajes se comunican por escrito a cada nivel departamental.

Conociendo el nivel de los logros de los maestros asignados a la Cátedra de educación preescolar, se encontró que el maestro tiene las habilidades necesarias, la capacidad para hacer el trabajo, el equipo para alcanzar el fin de los objetos y, en conjunto, capacitar al equipo de administración para alcanzar los objetivos institucionales. Por otro lado, resulta que la producción de trabajo se organiza en términos de criterios de eficiencia, el trabajo en equipo se promueve en la planificación, la asistencia técnica garantiza la planificación de estrategias innovadoras y el nivel de trabajo aumenta la productividad de la industria.

Al definir la relación entre clima organizacional y desempeño de los maestros asociados en el Ministerio de Educación, el coeficiente de Pearson que se calculó para establecer la correlación entre las variables del clima organizacional y la productividad laboral, es 0.269, lo que indica una correlación baja y positiva. Lo que indica el colapso de las instituciones, afecta el clima organizacional pobremente en los resultados de sus docentes.

Análisis crítico: El clima institucional presente en cualquier organización es un elemento fundamental de la exploración alternativa para administrar la eficiencia empresarial o institucional, especialmente en las universidades, donde su misión principal es llevar a los estudiantes a un mejor desarrollo y fe en todo lo que concierne a su carrera, razón por la cual Es necesario un buen clima

institucional para la enseñanza, la administración y el personal estudiantil. Esta información depende de los objetivos del estudiante y de la institución.

Caligiore y Díaz (2003), Realizaron la investigación: Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Los Andes. (Tesis inédita de Maestría, Universidad Los Andes). El estudio llegó a las conclusiones siguientes:

Los resultados encontrados muestran que los docentes de centros médicos y de enfermería realizan una evaluación similar del funcionamiento de la organización, que consideran insuficiente. Esta es una de las razones de la estructura existente que no promovería la efectividad del departamento. Sin embargo, ambos resultados difieren de la dieta porque tienen un puntaje bajo del promedio. Esto puede estar relacionado con el liderazgo, la calidad de la supervisión y las relaciones que existen en la institución, creando un clima rígido e improductivo que afecta el comportamiento de los miembros de los maestros.

Entre estas deficiencias, el funcionamiento de la organización también se caracteriza por el estilo dominante de la administración, la toma de decisiones se centra en los gerentes, lo que significa que la información no cae a los niveles más bajos y no está generalizada. Las relaciones son un apoyo inarmónico, y sus miembros tienen poca cooperación.

Además, la presencia de muchos niveles jerárquicos de la estructura organizativa, como regla, a menudo da rigidez debido al modelo piramidal; Esto llevó a la emoción de un entorno controlado y cerrado que influye en el comportamiento de los miembros y sus logros académicos.

Sin embargo, se realizó un análisis de varianza con el propósito de comparar cada una de las dimensiones y variables entre las distintas instituciones, lo que

indica que en todos los casos no hay diferencias significativas, con la excepción de la dimensión organizacional de los resultados entre los tres institutos.

Análisis crítico: En todas las instituciones públicas, es importante que los empleados estén satisfechos con el clima institucional. En instituciones cuya tarea principal es brindar servicios al público que satisfagan las necesidades de las personas. La provisión de servicios por parte de instituciones públicas se realiza de la misma manera para usuarios que esperan una respuesta inmediata a sus necesidades. El significado particular de este estudio radica en el hecho de que el comportamiento del empleado no se basa en factores organizacionales existentes, sino en la percepción de estos factores por parte del empleado. Los factores y estructuras del sistema organizativo causan un cierto clima dependiendo de la percepción de la comunidad educativa. Este clima provoca ciertos comportamientos en las personas. Además, afectan a la comunidad educativa como una organización.

- **Nacionales:**

Medina (2010), Realizó la investigación: Clima institucional y su relación con la percepción del desempeño docente en una institución educativa de ventanilla. (Tesis inédita de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

El estudio demostró la hipótesis general, ya que presenta una correlación significativa estadísticamente entre las variables estudiadas.

Lo que se formula en la primera hipótesis concreta se ve corroborado por la correlación positiva promedio, ya que la percepción del rendimiento de la lección es mejor cuando las relaciones interpersonales son beneficiosas.

La segunda hipótesis concreta fue la baja correlación, la comprensión de las condiciones de trabajo bajo la influencia de factores afectivos, emocionales y humanos que contribuyen a los buenos resultados de aprendizaje.

La tercera hipótesis es que no hay una dependencia significativa que pueda emanar de malentendidos, comunicación deficiente, indiferencia y otros factores negativos, lo que resulta en un desempeño deficiente de los docentes.

Análisis crítico: El estudio es importante en sí mismo, pues su producto es la práctica pedagógica relacionado con el clima institucional, el mismo que refiere a la explicación de los resultados educativos desde el punto de vista del profesor. Muchos de los estudios analizados en este documento definen la importancia del clima institucional y saber que este aspecto puede producir eficiencia y productividad para sus miembros. El profesor debe proporcionar herramientas de investigación sistemáticas y la diligencia científica necesaria para restaurar la imagen y la dignidad de la práctica educativa y las instituciones educativas en las que trabaja.

Silva (2009), realizó la investigación: Clima laboral y satisfacción del personal docente y no docente de la Facultad de Medicina. (Tesis de Investigación, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). El estudio concluye que:

Al interactuar con un supervisor directo, más del 50% del personal administrativo ha demostrado que solo tienen jefes, asistentes amables y una institución con una política de recursos humanos que proporciona lo que se necesita para su trabajo. y el desarrollo en comparación con alrededor del 30% de los maestros. En términos de remuneración, el 75% de todos los empleados estaban insatisfechos.

En términos del entorno laboral, encontramos que más del 70% de los maestros y el personal consideran que la Escuela de Medicina de la UNAP es un lugar agradable para trabajar, ya que su lugar de trabajo no cambia, es decir sienten satisfechos.

Afirma que la satisfacción laboral tiene dependencia de un clima institucional favorable, por lo que son factores importantes relacionados con el desempeño laboral, el mantenimiento de los servicios institucionales y la salud mental pública, tanto del personal administrativo como del profesor universitario.

Análisis crítico: La satisfacción laboral es un factor necesario en todas las instituciones, porque muestra que los empleados satisfechos disfrutan de una mejor salud y viven más tiempo; si esto es obvio, la institución aprovechará esto porque las horas perdidas debido a las paradas del personal serán menores, lo que se traducirá en menores costos operativos para las instituciones, y se lograrán mejores resultados para sus propósitos porque tendrán empleados sanos y estarán satisfechos con su trabajo.

Montalvo (2008), Realizó la investigación: influencia del clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008. (Tesis de inédita de Doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle), la investigación llegó a las conclusiones siguientes:

El estudio demuestra que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes, que es percibida por los docentes y los estudiantes; el 51% de los encuestados perciben el clima organizacional a un alto nivel, y el 64%

de los encuestados perciben correctamente los efectos de un aprendizaje de alta calidad.

Al correlacionar el estilo de gestión de los directores y la aplicación adecuada de las estrategias metodológicas, se ha demostrado que existe una correlación moderada cuando está claro que esta relación se expresa en un 64%. Esto significa que los encuestados que ven un estilo de dirección de alto nivel también ven metodologías de alto nivel.

La correlación entre la gestión y la planificación del aprendizaje ha mostrado que existe una correlación moderada, donde es claro que esta relación se expresa en un 65%.

Al correlacionar el ambiente de trabajo de los directores y el rol de los maestros, se ha demostrado que existe una correlación moderada en la que es claro que esta proporción se expresa en 62%.

Cuando existe una correlación entre los niveles de comunicación de los directores y el uso apropiado de los medios y materiales educativos, se ha demostrado que existe una correlación moderada, donde es claro que esta relación es del 61%.

Cuando existe una correlación entre el estímulo laboral y el desempeño profesional, se ha demostrado que existe una correlación moderada, donde es evidente que esta relación se expresa en un 47%.

En cuanto a la gestión de los conflictos de gestión y el nivel de evaluación de los resultados del aprendizaje, se ha demostrado que existe una correlación moderada en la que es evidente que esta relación se expresa en un 47%.

Análisis crítico: El clima social de las instituciones es la percepción de los docentes sobre las relaciones interpersonales establecidas en la institución. Cada vez más, los directivos muestran un interés creciente en conocer el impacto que tienen en los empleados, tanto en los procesos como en la estructura de la institución, porque tienen un impacto fundamental en el comportamiento en el que trabajan. Por eso surgen conceptos como el "clima organizacional", que es más que el entorno presentado en la organización como el producto de una serie de variables objetivas y subjetivas que crean una gran variedad de actitudes, comportamientos y reacciones en las personas que pertenecen a ello y que puede ir desde la identificación completa hasta la frustración y el sabotaje hasta el desarrollo de la organización.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima institucional

Se precisa que “toda conducta de una persona no es resultado de factores institucionales que hay, sino de apreciaciones que tenga el personal de dichos factores”. A pesar de las percepciones personales dependen de una buena medida de actividades.

De lo cual, se puede afirmar que, un clima no es intangible, ni es tangible, pero existe un elemento positivo que afecta a toda la institucional y al mismo tiempo afecta al clima.

El concepto de clima institucional es la calidad del ambiente institucional, donde incluye varios aspectos que afectan la motivación, aquellos aspectos de la institución motiva a los participantes de tal manera que el clima institucional sea beneficioso. Las necesidades personales de los participantes aumentan, así como

el estado de ánimo, es desfavorable cuando despierta frustración debido a la falta de satisfacción de estas necesidades.

2.2.1.1. Liderazgo.

La forma determinante y participativo con alto nivel de comportamiento de relación, influyen en varias dimensiones del ambiente, esto es explicable por contener ese tipo de conducta. Explica que el conocimiento sobre el liderazgo situacional no presenta una forma favorable de liderazgo, además esta forma debe ajustarse según el nivel de preparación de los empleados. (García, 2006, p.92)

2.2.1.2. Habilidades sociales.

Conducta o tipo de pensamiento que conduce a solucionar un contexto social de manera práctica, aceptable para el propio individuo y para una situación social en el que está. “Son destrezas necesarias para promover la conducta de una persona que satisfaga los objetivos de una determinada labor”. (Ballestas, 2002, p.23)

2.2.1.3. Niveles de comunicación

- **Comunicación interna:** Actividades realizadas por la institución para mantenimiento y creación de buenas relaciones humanas con los demás integrantes de la organización, mediante el uso de diferentes ambientes y medios de comunicación.

- **Comunicación externa:** Informaciones presentados por la institución hacia sus diversos públicos externos, orientados para permanecer y mejorar sus relaciones con los demás, también es proyectarse y promover manteniendo una imagen favorable de los servicios de una institución.

2.2.1.4. Estímulo laboral

El deseo de influir, anunciar y conocer el comportamiento profesional de los trabajadores, se ha sometido a estudiar por diversos personajes, cuáles son las consecuencias y causas de la satisfacción en el trabajo, estas investigaciones han analizado diversos enfoques para determinar los factores que establecen los comportamientos de los trabajadores.

El estímulo laboral se determina siempre como un impacto sobre el sistema que actúa, el estímulo laboral en caso de seres humanos es la respuesta o reacción del organismo. (Cortés, 2007, p.99)

2.2.1.5. Manejo de conflictos

Los conflictos retrasan las decisiones, limitan los resultados, afectan las relaciones, ofrecen una imagen negativa de la institución y la destruyen. También hay deficiencias en la "crisis del desarrollo". Expresan un enfoque más optimista, sobre los conflictos, cuando indican que no debemos tener miedo de los conflictos, pero reconocemos que hay una manera destructiva de tratarlos y una manera constructiva.

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño de los profesores, se establecen desde la práctica de una institución, de decir; cómo se desempeña y actúa, esto genera resultados de su trabajo profesional.

El docente no debe ser un sencillo participante y expositor de teorías, sino el profesor está comprometido como una persona que guía y guía el aprendizaje desde su punto de vista de conocimiento e información, también participa como: en hábitos de lectura, aspiraciones, preferencias, actitudes al equipo que dirige.

2.2.2.1. Cumplimiento

El cumplimiento es un tema que está presente en casi todas las áreas de la vida, en el trabajo, en los recursos humanos, en la esfera social, en la esfera política, en el mundo de los negocios, entre otras cosas, ya que siempre es independiente de sujetos, objetos y circunstancias. (Gonzales, 2006, p.39)

2.2.2.2. Metodología

Durante una clase, se aplica la metodología que orienta, efectúa y direcciona, pero posteriormente no establece una acción. Es el conjunto de habilidades relacionadas con la profesión docente y relacionadas con la educación de calidad y una referencia para la educación y el desarrollo profesional. (Fernández, 2010, p.43)

2.2.2.3. Dominio

Las competencias son conductas observables y medibles que permiten a una persona tener éxito en su trabajo y asimismo permite distinguir los mejores resultados de su profesión.

En los últimos veinticinco años, ningún concepto ha despertado tanto interés entre los especialistas en el campo de los recursos humanos como el concepto de competencia. En muchos estudios realizados en empresas, se ha notado la importancia de la de inteligencia emocional que se utilizan en el entorno laboral.

2.2.2.4. Relaciones universitarias

Es el progreso de estrategias que fortalece la integración y la unión de saberes y recursos entre docentes, garantizando una cooperación compartida y permanente. (Gonzales, 2006, p.59)

Existe diversas formas de pensar y hacer, esto nos permitiría relacionarnos con personas, tener desconfianza, vivir en conflictos, valorar y aceptar a los demás, esto genera un proceso de entendimiento y así superar dificultades.

2.2.2.5. Evaluación

Además, es la evidencia del proceso de aprendizaje adquirido por el educando, cumpliendo con su objetivo final. La evaluación del aprendizaje es la serie de herramientas que los docentes deben tener para poder calificar cuantitativa y cualitativamente a los estudiantes. (Fernández, 2010, p.45)

Se entiende que la evaluación es "un proceso sistemático de recopilación de información que incluye la valoración y está dirigida". De esta definición sintética se pueden extraer y resaltar varias características de la evaluación. (Tejada, 1997, p.246)

2.3. Marco Conceptual

Clima institucional.- Atributos, propiedades y cualidades los miembros de la institución que perciben e influye en su comportamiento.

Liderazgo.- Habilidades que una persona necesita para influir a un grupo particular de personas que interactúan, de modo que trabajen con entusiasmo para alcanzar metas y lograr objetivos institucionales. (Checa, 2013, p.64)

Habilidades sociales.- Es un comportamiento o forma de pensar que conduce a resolver efectivamente una situación social, es decir, al sujeto y al contexto social en el que se encuentra. (Linehan, 1984, p.85)

Niveles de comunicación.- Herramienta esencial para transferir información en la organización, con el propósito de identificar las necesidades institucionales. La comunicación institucional permite el conocimiento de los recursos humanos.

Estímulo laboral.- Determina un impacto sobre los trabajadores de la institución, el estímulo laboral responde a una respuesta o reacción del organismo.

Manejo de conflictos.- Estrategias y actividades que previene relaciones de confrontación, tensiones, a una situación confianza y de colaboración para la convivencia equitativa, pacífica y justa (Baron, 2006, p.102)

Desempeño laboral.- Forma como los miembros de la institución trabajan para alcanzar metas comunes e institucionales. (Stoner, 2002, p.69)

Cumplimiento.- Cuestión que siempre está presente en casi todas las áreas de la vida, en el lugar de trabajo, en los recursos humanos, socialmente, políticamente, en el mundo de los negocios, siempre independiente de sujetos, objetos y circunstancias. (Gonzales, 2006, p.23)

Metodología.- Una gama de habilidades relacionadas con la profesión docente para todas las tareas relacionadas con la educación de calidad y proporciona una referencia para la formación profesional y el desarrollo. (Fernández, 2010, p.46)

Dominio.- Es esencial fijar que la tarea del docente no involucra solamente destrezas y dominio o trabajos en equipo, sino son competencias profesionales que incluyen el saber epistemológico. (Fernández, 2010, p.134)

Relaciones universitarias.- Fortalece la integración y la articulación de saberes y recursos entre docentes, garantizando una cooperación compartida y permanente. (Gonzales, 2006, p.45)

Evaluación.- Evidencia del proceso de aprendizaje adquirido por el educando, cumpliendo con su objetivo final. Para a evaluación de los aprendizajes los profesores aplican ciertos instrumentos que deben tener indicadores para poder calificar cuantitativa y cualitativamente a los estudiantes. (Fernández, 2010, p.81)

CAPÍTULO III

MÉTODO

La ciencia, como se le llama hoy, es el producto de una serie de descubrimientos, y sus protagonistas tienen la oportunidad de realizar sus estudios. En la actualidad, varias áreas de investigación aplican el método científico, un método de investigación y producción de conocimiento gobernado por un protocolo destinado a obtener resultados confiables siguiendo cuidadosa y objetivamente ciertos pasos.

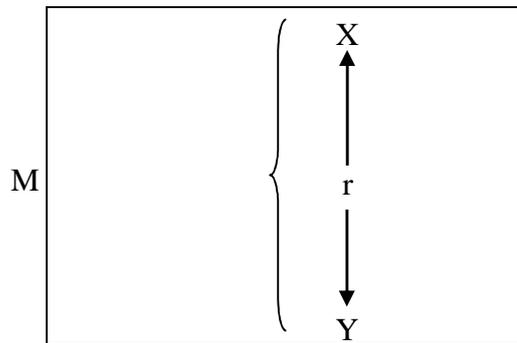
3.1. Tipo de investigación

Investigación básica, cuyo objetivo evaluar, analizar y establecer el nivel de dependencia que entre clima institucional y desempeño de los docentes de la Facultad de Educación de UNAMAD.

3.2. Diseño de investigación

Descriptiva correlacional de corte transversal. El estudio tiene por finalidad evaluar, analizar y establecer el nivel de dependencia que entre clima institucional y desempeño de los docentes de la Facultad de Educación de UNAMAD.

Diseño de investigación de tipo descriptiva Correlacional



Denotación:

M = Docentes de la Facultad de Educación.

X = Clima institucional.

Y = Desempeño laboral.

r = Posible relación.

3.3. Población y muestra

Población.- Una población fue constituida por 106 docentes de la Facultad de Educación de la UNAMAD.

Tabla 03. Población: docentes de la Facultad de Educación - UNAMAD

FACULTAD	DOCENTES
Educación	37
Derecho y Ciencias Políticas	40
Enfermería	29
Total	106

Fuente: CAP-2015-UNAMAD.

Muestra.- Para determinar la muestra se empleó el muestreo probabilístico, estratificado y aleatorio simple; cuya ecuación es:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

Tamaño de la población	N	106
Z de (1-)	Z (1-)	1.96
Percepción de contaminación	P	0.50
Precisión	D	0.05
Tamaño de la muestra	N	83.2
Complemento de p	Q	0.50

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{102 * (1.96^2) * 0.5 * 0.5}{0.105^2 * (102 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 47$$

$$n_0 = 83.2$$

Factor de corrección $f = \frac{n_0}{N} > 0.05$ se corrige:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}} = \frac{83.2}{1 + \frac{(83.2 - 1)}{106}} = 46.88$$

$$n = 47$$

Tabla 04. Muestra: Docentes de la Facultad de Educación

FACULTAD	DOCENTES
Educación	16
Derecho y Ciencias Políticas	18
Enfermería	13
Total	47

Fuente: CAP-2015-UNAMAD

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Permitió recolectar información a los variables, fueron la muestra, y el instrumento del cuestionario. Se aplicó el cuestionario, determinando las dimensiones de las variables de profesores de educación de la UNAMAD. Validación de instrumentos de 15 docentes de manera aleatoria y en diferentes oportunidades. En su aplicación de los instrumentos se identificaron diversos errores e imperfecciones para solucionar en su debido momento, además se solicitó de cinco expertos para su aplicación y aprobación.

3.4.1. Validez de los instrumentos

El proceso de validación de los instrumentos fue realizado por expertos a través de indicadores por criterios (**Anexo**), se comprobó con la siguiente escala con la siguiente tabla.

Tabla 05. Escala de validez de los instrumentos

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
0 – 20	Deficiente
21 – 40	Regular
41 – 60	Bueno
61 – 80	Muy bueno
81 – 100	Excelente

Fuente: Elaboración propia.

El instrumento del estudio, según los expertos, logro más del 80%, considerándose muy bueno.

3.4.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para determinar la confiabilidad del instrumento se estableció a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Tabla 06. Escala del nivel de validez de confiabilidad de los instrumentos

VALORES	NIVEL DE CONFIABILIDAD
1	Confiabilidad perfecta
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.60 a 0.65	Confiable
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.35 a menos	Confiabilidad nula

Fuente: Nivel de confianza (Alfa de Cronbach).

El coeficiente fue de 0.964 para la variable de estudio clima institucional y 0.927 para desempeño docente.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Los resultados fueron obtenidos en tres etapas: Descripción de las variables, prueba de normalidad y el coeficiente de correlación.

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x \cdot S_y}$$

Tabla 07. Nivel de medición de las variables

Valor	Nivel de relación
±1.00	= Relación perfecta.
±0.90	= Relación muy fuerte.
±0.75	= Relación considerable.
±0.50	= Relación media.
±0.25	= Relación débil.
±0.10	= Relación muy débil.
0.00	= No hay relación entre las variables.

Fuente: *Hernández et al (2010). Metodología de la investigación, Pág. 453*

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

Las labores académicas en la UNAMAD son de 2 turnos, mañana y tarde. Los docentes asisten durante los 2 turnos, pero en horarios distintos cada uno. En el mes de noviembre del 2015 se realizó la gestión con el decano de la facultad, para que se pueda aplicar la encuesta del proyecto de investigación.

Después de terminar la gestión con el decano se acordó que la encuesta se aplicaría durante las horas de libre disponibilidad de los docentes. Este acuerdo fue respetado y cumplido para no alterar ni perjudicar el dictado de contenidos de los docentes.

En los meses de noviembre y diciembre fue aplicado el cuestionario, específicamente en la última semana de noviembre y la primera semana del mes de diciembre del 2015, se entregó el cuestionario a los docentes indicándoles que respondan de la forma sincera y veras.

Tabla 08. *Clima institucional de los docentes de la facultad de educación de la Umanad en el año 2015*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,1	2,1
Algunas veces	29	61,7	63,8
Frecuentemente	13	27,7	91,5
Siempre	4	8,5	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

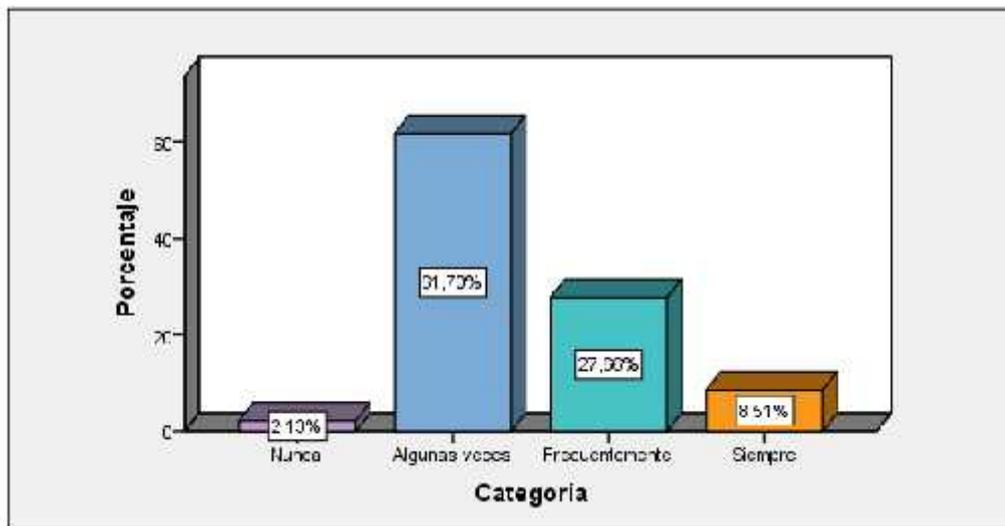


Gráfico 01. Clima institucional de los docentes de la facultad de educación de la Umanad en el año 2015.

De acuerdo a la tabla 08 y el gráfico N° 01, se aprecia que la variable clima institucional en la Facultad de Educación de UNAMAD, se encuentra en la categoría algunas veces con un 61.7 %, mientras que en la categoría frecuentemente con 27.66 %, un 8.51% pertenecen a la categoría siempre y 2.13% en el nivel nunca.

Tabla 09. Liderazgo de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	8,5	8,5
Algunas veces	28	59,6	68,1
Frecuentemente	9	19,1	87,2
Siempre	6	12,8	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

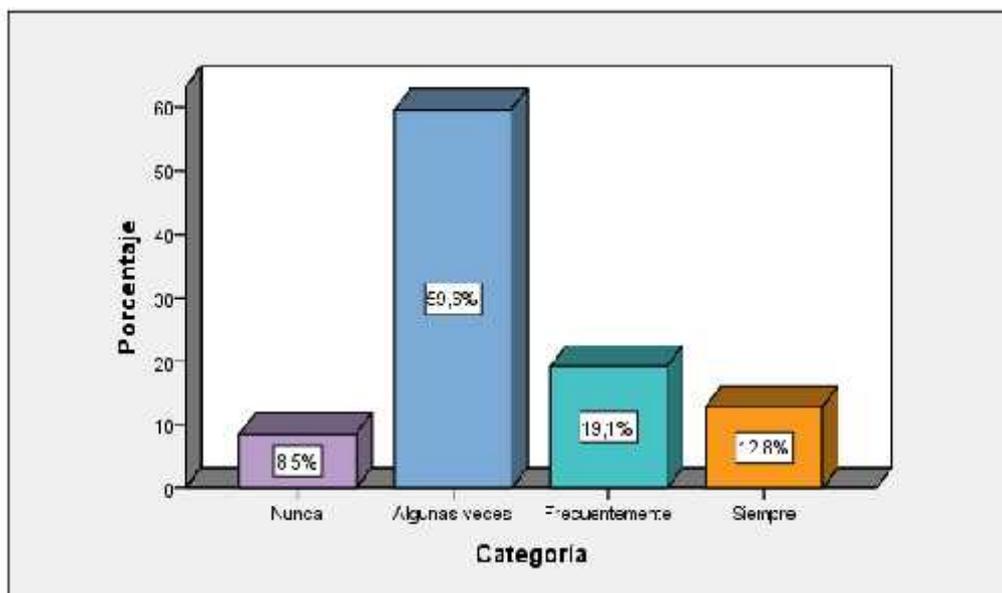


Gráfico 02. Liderazgo de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.

De acuerdo a la tabla 09 y el gráfico 02 se aprecia que la dimensión liderazgo de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD, se encuentra en un nivel algunas veces con un 59.6 %, en el nivel frecuentemente se encuentra con un 19.1 %, mientras que en el nivel siempre con un 12.8 %, y en el nivel nunca con 8.5 %.

Tabla 10. *Habilidades sociales de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	14,9	14,9
Algunas veces	20	42,6	57,4
Frecuentemente	14	29,8	87,2
Siempre	6	12,8	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

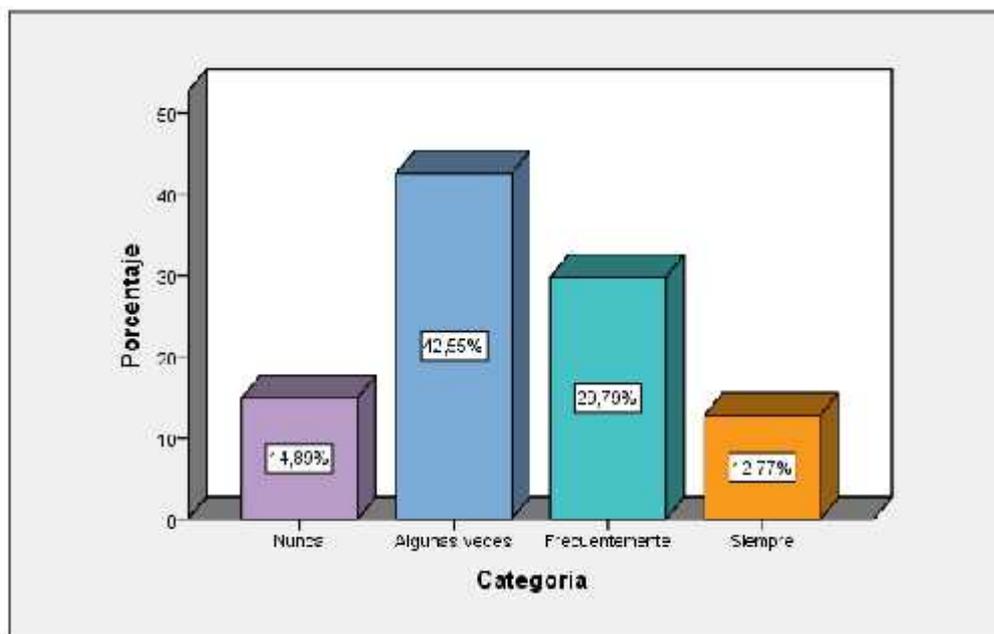


Gráfico 03. *Habilidades sociales de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.*

De acuerdo a la tabla 10 y el gráfico 03 se aprecia que la dimensión habilidades sociales de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD, se encuentra en un nivel algunas veces con un 42.55 %, en el nivel frecuentemente se encuentra con un 29.79 %, en el nunca con un 14.89 % y en el nivel siempre con 12.77 %.

Tabla 11. Niveles de comunicación de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4,3	4,3
Algunas veces	28	59,6	63,8
Frecuentemente	16	34,0	97,9
Siempre	1	2,1	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

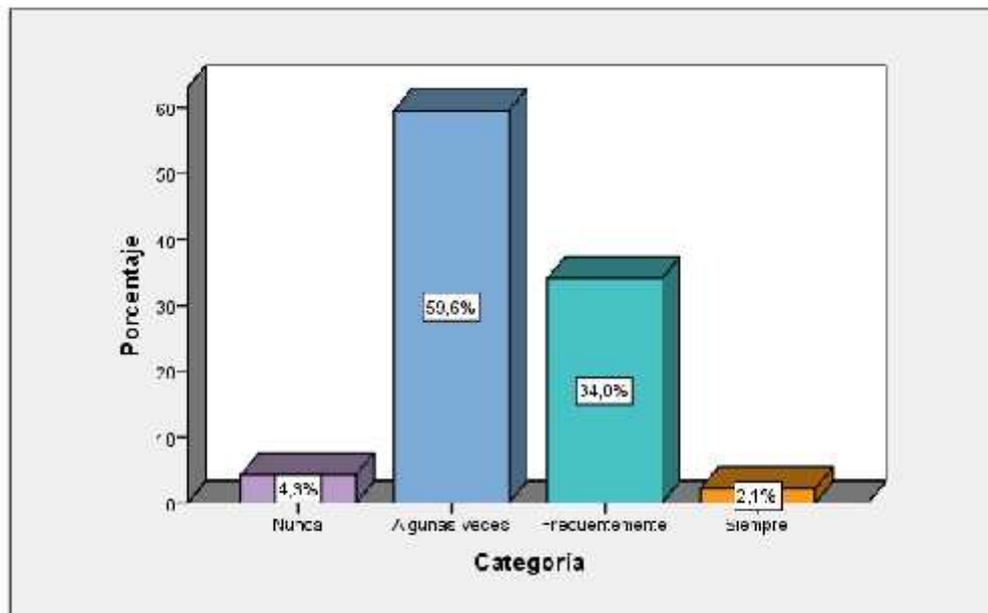


Gráfico 04. Niveles de comunicación de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.

De acuerdo a la tabla 11 y el gráfico 04 se aprecia que la dimensión niveles de comunicación de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD, se encuentra en la categoría algunas veces con un 59.6 % mientras que en la categoría frecuentemente con un 34.0 %, 4.3% en la categoría nunca y un 2.1% en la categoría siempre.

Tabla 12. *Estímulo laboral y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	17,0	17,0
Algunas veces	26	55,3	72,3
Frecuentemente	10	21,3	93,6
Siempre	3	6,4	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

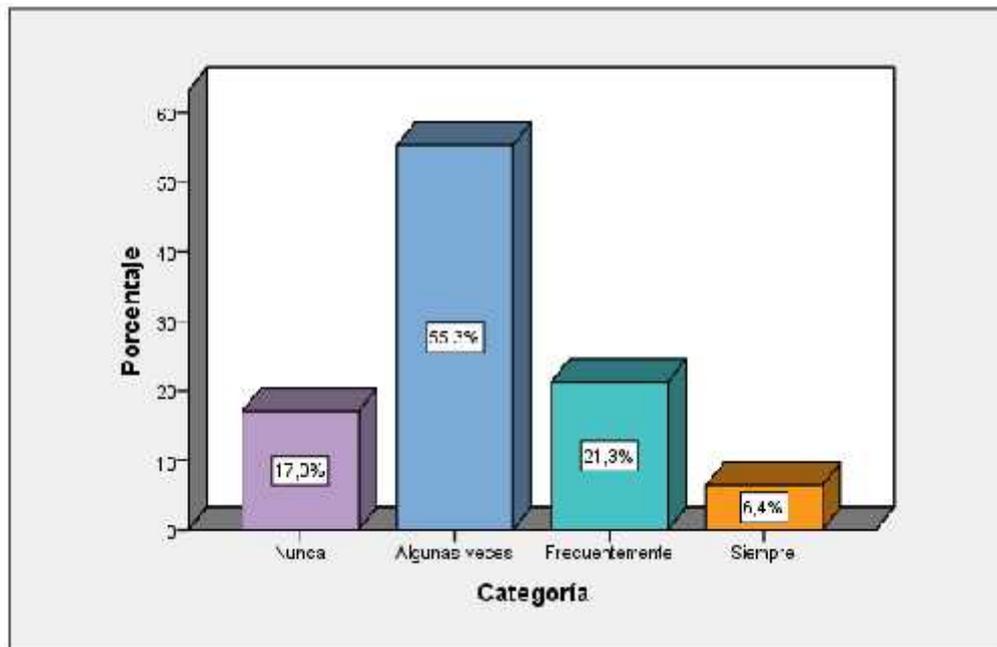


Gráfico 05. *Estímulo laboral y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.*

De acuerdo a la tabla 12 y el gráfico 05 se aprecia que la dimensión estímulo laboral y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD, se encuentra en la categoría algunas veces con un 55.3 %, mientras con un 21.3 % en la categoría frecuentemente, en la categoría nunca en un 17.0 % y en la categoría siempre con un 6.4 %.

Tabla 13. Manejo de conflictos de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4,3	4,3
Algunas veces	27	57,4	61,7
Frecuentemente	14	29,8	91,5
Siempre	4	8,5	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

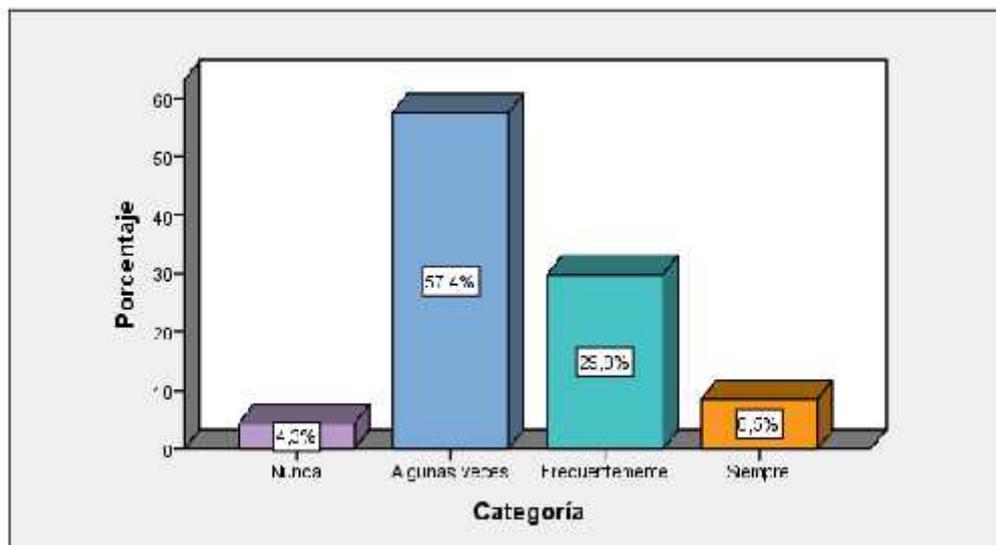


Gráfico 06. Manejo de conflictos de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.

De acuerdo a la tabla 13 y el gráfico 06 se aprecia que la dimensión manejo de conflictos de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD, se encuentra en la categoría algunas veces con un 57.4 %, en la categoría frecuentemente con un 29.8 %, en la categoría siempre con un 8.5 % y en la categoría nunca con un 4.3%.

Tabla 14. *Desempeño laboral de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	6,4	6,4
Frecuentemente	27	57,4	63,8
Siempre	17	36,2	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

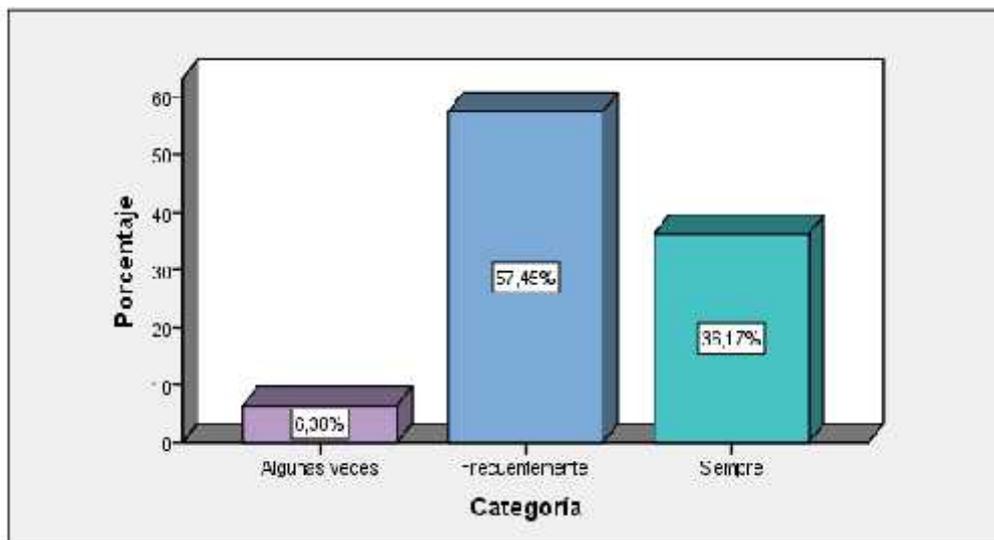


Gráfico 07. Desempeño laboral de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015.

De acuerdo a la tabla 14 y el gráfico 07, se observa que la variable desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Educación de UNAMAD se encuentra en la categoría frecuentemente con un 57.45 %, mientras en la categoría siempre con un 36.17 % y en la categoría algunas veces con un 6.36 %.

Tabla 15. Cumplimiento de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	8,5	8,5
Frecuentemente	28	59,6	68,1
Siempre	15	31,9	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

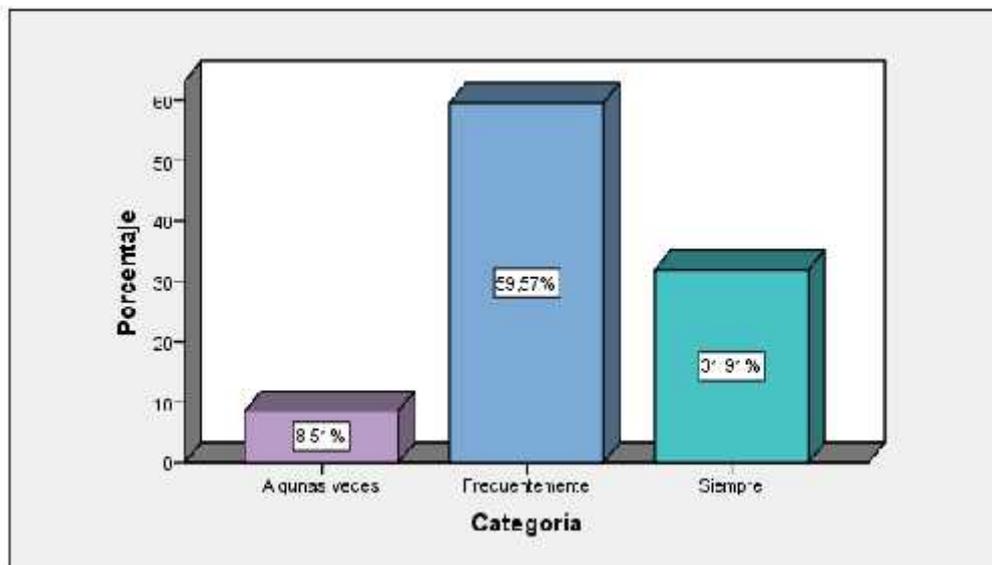


Gráfico 08. Cumplimiento de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015.

De acuerdo a la tabla 15 y el gráfico 08, se observa que la dimensión cumplimiento de docentes de la Facultad de Educación de UNAMAD se encuentra en la categoría frecuentemente con un 59.57 %, mientras en la categoría siempre con 31.96 % y en la categoría algunas veces con un 8.51%.

Tabla 16. Metodología de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	6,4	6,4
Frecuentemente	19	40,4	46,8
Siempre	25	53,2	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

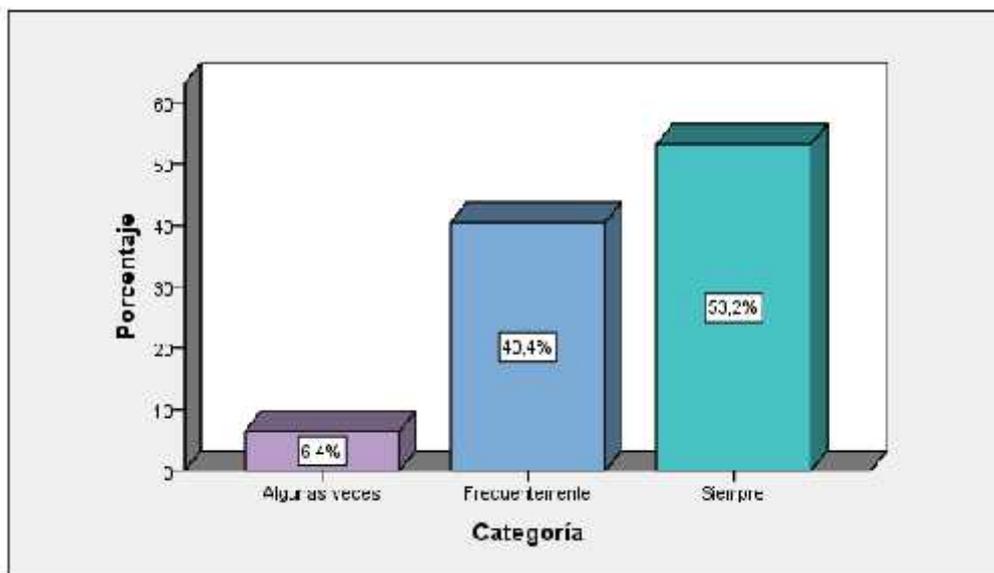


Gráfico 09. Metodología de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015.

De acuerdo a la tabla 16 y el gráfico 09, se observa que la dimensión metodología de los docentes de la Facultad de Educación de UNAMAD, se encuentra en la categoría siempre con un 53.2 %, mientras que en la categoría frecuentemente con un 40.4 % y en la categoría algunas veces con un 6.4 %.

Tabla 17. Dominio de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	6,4	6,4
Frecuentemente	25	53,2	59,6
Siempre	19	40,4	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

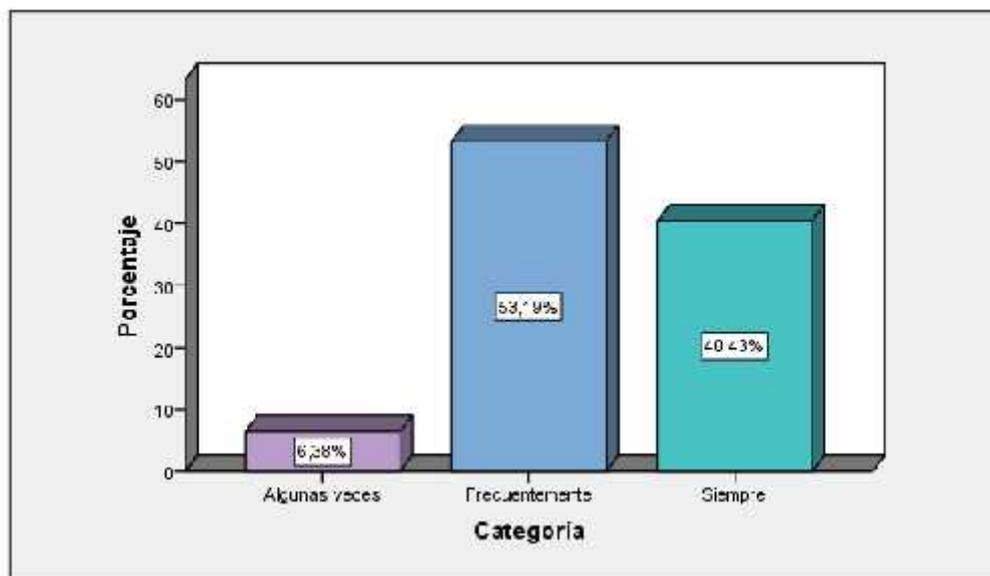


Gráfico 10. Dominio de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015.

De acuerdo a la tabla 17 y el gráfico 10, se observa que la dimensión dominio de docentes de la Facultad de Educación de UNAMAD, se encuentra en la categoría frecuentemente con un 53.19 %, mientras que en la categoría siempre con 40.43 % y en la categoría algunas veces con un 6.38 %.

Tabla 18. *Relaciones universitarias de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	10,6	10,6
Algunas veces	7	14,9	25,5
Frecuentemente	28	59,6	85,1
Siempre	7	14,9	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

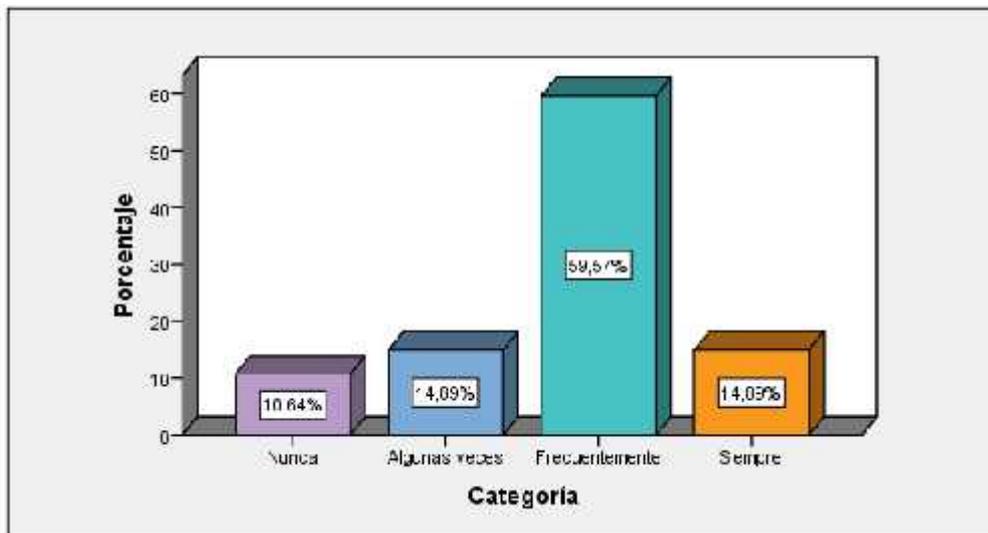


Gráfico 11. Relaciones universitarias de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015.

De acuerdo a la tabla 18 y el gráfico 11, se observa que la dimensión relaciones universitarias de docentes de la Facultad de Educación de UNAMAD, se encuentra en la categoría frecuentemente con un 59,57 %, en la categoría siempre se encuentra con un 14,89 %, mientras que en la categoría algunas veces con 14,89 %, y en la categoría nunca con un 10,64 %.

Tabla 19. *Evaluación de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	6,4	6,4
Algunas veces	6	12,8	19,1
Frecuentemente	26	55,3	74,5
Siempre	12	25,5	100,0
Total	47	100,0	

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

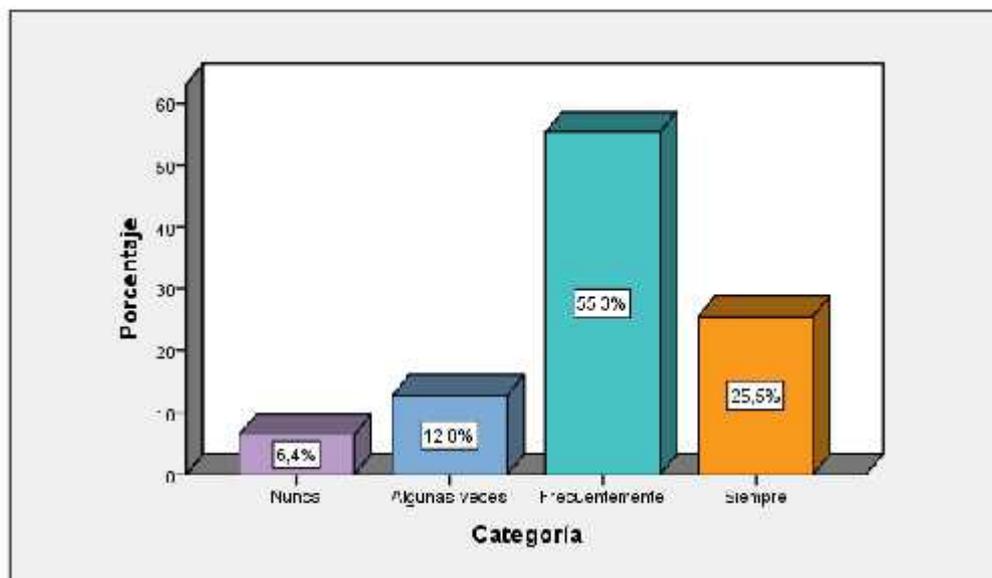


Gráfico 12. Evaluación de los docentes de la facultad de educación de UNAMAD en el año 2015.

De acuerdo a la tabla 19 y el gráfico 12 se observa que la dimensión evaluación de docentes de la Facultad de Educación de UNAMAD, se encuentra en la categoría frecuentemente con un 55.3 %, en la categoría siempre se encuentra con un 25.5 %, mientras que en la categoría algunas veces con un 12.8% y en la categoría nunca con un 6.4 %.

4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1. Contrastación de hipótesis general

Contrastación de hipótesis general, se aplicó el estadístico correlación r de Pearson, con un margen de error de 5%, $\alpha=0.05$ (ver Tabla 13).

Tabla 20. Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra

	Clima Institucional	Desempeño Laboral
N	47	47
Estadístico de prueba	,117	,112
Sig. asintótica (bilateral)	,109 ^c	,180 ^c

c. Corrección de significación de Lilliefors.

b. Se calcula a partir de datos.

a. La distribución de prueba es normal.

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

H₁₁: Existe una relación directa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015.

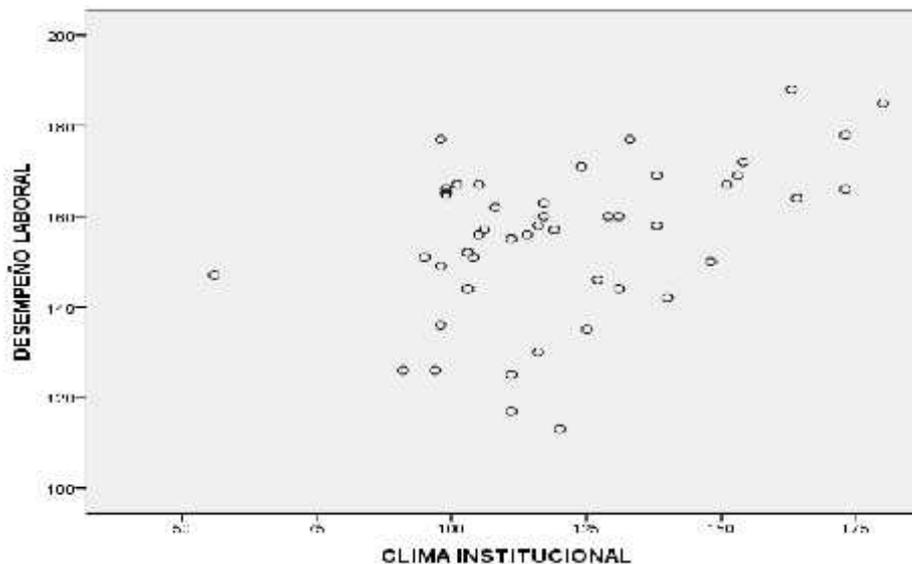


Gráfico 13. Dispersión entre clima institucional y el desempeño docente.

Tabla 21. *Correlación entre clima institucional y el desempeño docente*

		Clima Institucional	Desempeño laboral
Clima institucional	Relación R de Pearson	1	,442**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	47	47
Desempeño laboral	Relación R de Pearson	,442**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	47	47

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

Según la Tabla 21, obtenemos los valores de:

R de Pearson 0.442

P = 0.002

Siendo el valor de P = (0.002) este valor es menor con relación al nivel de significancia (0.05), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se refuta la nula, definiéndose como:

Existe una correlación directa entre clima institucional y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015. Teniendo un bajo grado de correlación débil $r=0.442$.

4.2.2. Contrastación de hipótesis específica 1

Para la contrastación de la hipótesis general se realizó mediante la correlación de Rho de spearman, con un margen de error de 5%, $\alpha=0.05$, (ver tabla N° 15).

Tabla 22. *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

	Liderazgo	Desempeño Laboral
N	47	47
Estadístico de prueba	,140	,112
Sig. asintótica (bilateral)	,022 ^c	,180 ^c

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

H₁₁: Existe una relación directa entre el liderazgo de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015.

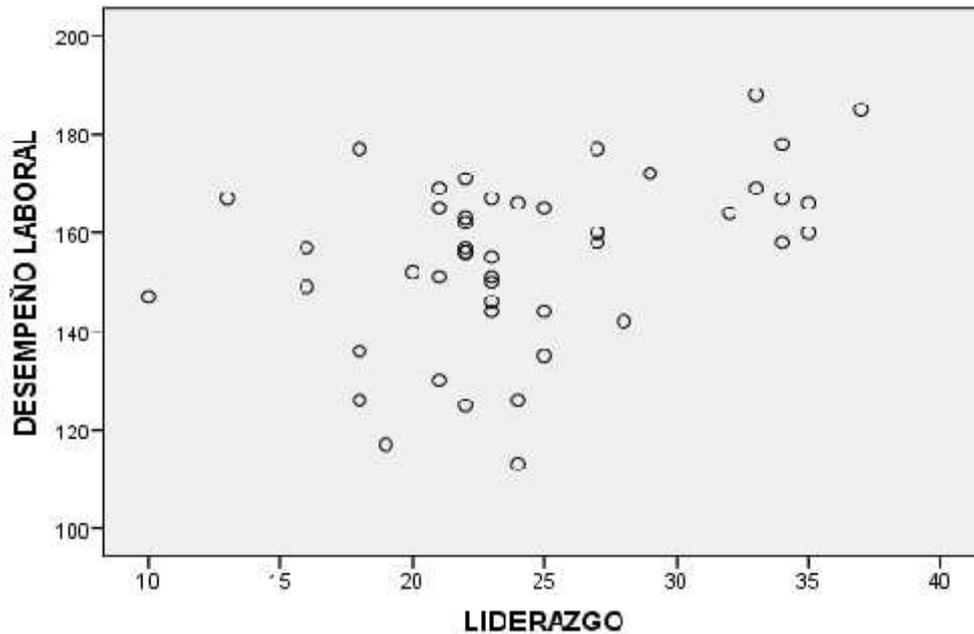


Gráfico 14. Dispersión entre el liderazgo y desempeño laboral.

Tabla 23. *Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral*

			Liderazgo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	47	47
Desempeño Laboral		Coefficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

Según Tabla 23, obtenemos los valores de:

Rho de Spearman 0.374

P = 0.010

Siendo el valor de $P = (0.010)$ este valor es menor con relación al nivel de significancia (0.05), por lo que se acepta la primera hipótesis de la investigación, definiéndose como:

Existe una correlación directa entre el liderazgo de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015. Teniendo un bajo grado de correlación débil $Rho=0.374$.

4.2.3. Contrastación de hipótesis específica 2

Para la contrastación de la hipótesis general se aplicó el estadístico correlación r de Pearson con un margen de error de 5%, $\alpha=0.05$ (ver tabla N° 17).

Tabla 24. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Habilidades Sociales	Desempeño Laboral
N	47	47
Estadístico de prueba	,089	,112
Sig. asintótica (bilateral)	,200 ^{c,d}	,180 ^c

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

H₁₁: Existe una relación directa entre las habilidades sociales de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015.

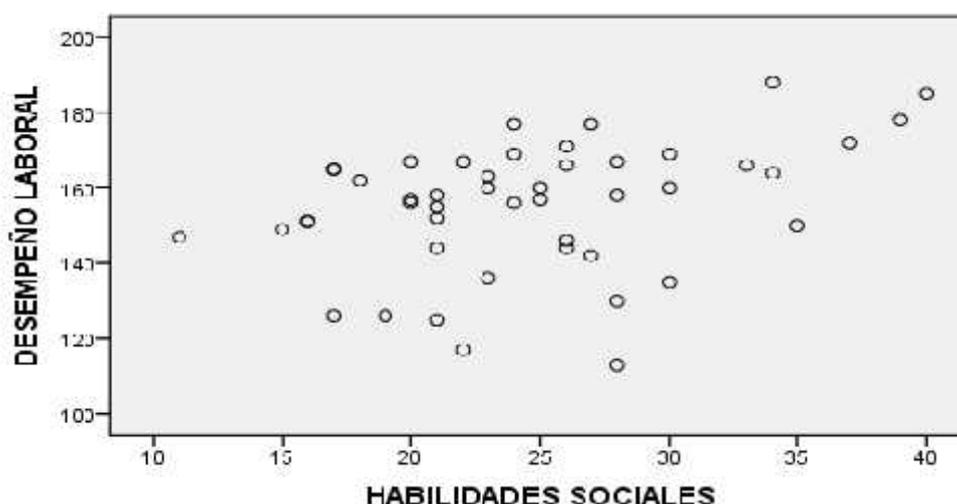


Gráfico 15. Dispersión de las habilidades sociales y el desempeño laboral.

Tabla 25. *Correlación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral*

		Habilidades Sociales	Desempeño Laboral
Habilidades Sociales	Relación R de Pearson	1	,362*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	47	47
Desempeño Laboral	Relación R de Pearson	,362*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	47	47

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

Según Tabla de 25, obtenemos los valores de:

R de Pearson 0.362

P = 0.012

Siendo el valor de P = (0.012) este valor es menor con relación al nivel de significancia (0.05), por lo que se acepta la segunda hipótesis de la investigación y se refuta la nula, definiéndose como:

Existe una correlación directa entre habilidades sociales de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015. Teniendo un bajo grado de correlación débil $r=0.362$.

4.2.4. Contrastación de hipótesis específica 3

Para la contrastación de la hipótesis general se aplicó el estadístico correlación r de Pearson con un margen de error de 5%, $\alpha=0.05$ (ver tabla N° 19).

Tabla 26. *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

	Niveles de Comunicación	Desempeño Laboral
N	47	47
Estadístico de prueba	,113	,112
Sig. asintótica (bilateral)	,176 ^c	,180 ^c

c. Corrección de significación de Lilliefors.

b. Se calcula a partir de datos.

a. La distribución de prueba es normal.

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

H₁₁: Existe una relación directa entre los niveles de comunicación de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015.

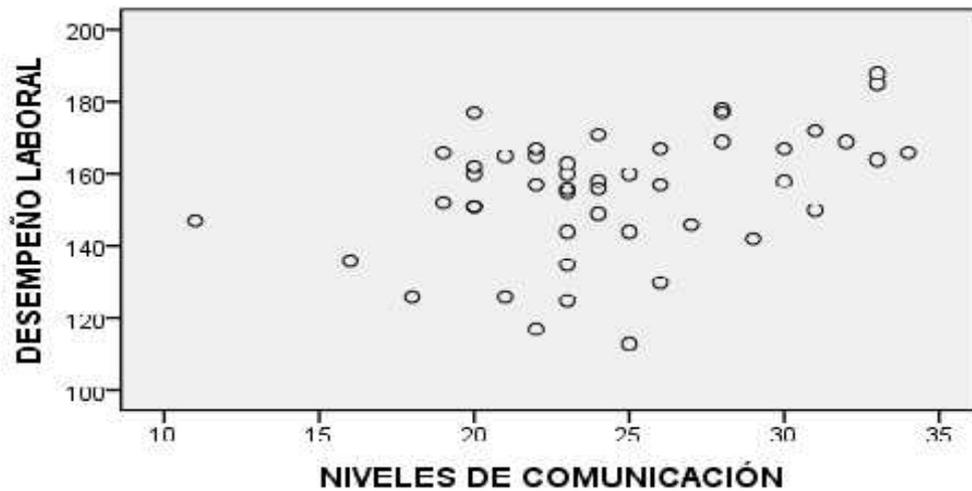


Gráfico 16. Dispersión de los niveles de comunicación y el desempeño laboral.

Tabla 27. *Correlación entre los niveles de comunicación y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral	Niveles de Comunicación
Desempeño Laboral	Relación R de Pearson	1	,397**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	47	47
Niveles de Comunicación	Relación R de Pearson	,397**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	47	47

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

Según Tabla del 27, obtenemos los valores de:

R de Pearson 0.397

P = 0.006

Siendo el valor de P = (0.006) este valor es menor con relación al nivel de significancia (0.05), por lo que se acepta la tercera hipótesis específica y se refuta la nula, definiéndose como:

Existe una correlación directa entre niveles de comunicación y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015. Teniendo un bajo grado de correlación débil $r=0.397$.

4.2.5. Contrastación de hipótesis específica 4

Para la contrastación de la hipótesis general se aplicó el estadístico correlación r de Pearson, con un margen de error de 5%, $\alpha=0.05$ (ver tabla N° 21).

Tabla 28. Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra

	Estímulo Laboral.	Desempeño Laboral
N	47	47
Estadístico de prueba	,121	,112
Sig. asintótica (bilateral)	,081 ^c	,180 ^c

c. Corrección de significación de Lilliefors.
b. Se calcula a partir de datos.
a. La distribución de prueba es normal.

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

H₁₁: Existe una relación directa entre el estímulo laboral y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015.

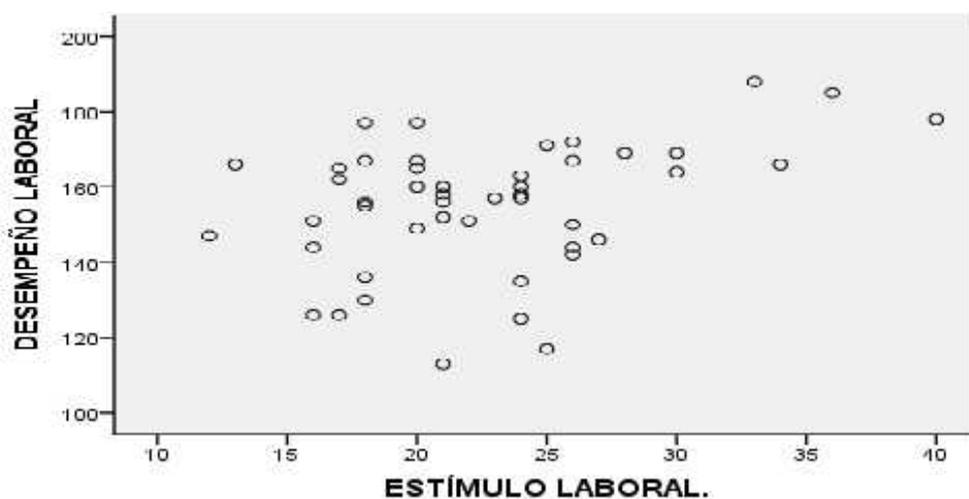


Gráfico 17. Dispersión del estímulo laboral y el desempeño laboral.

Tabla 29. *Correlación entre el estímulo laboral y el desempeño laboral*

		Estímulo Laboral.	Desempeño Laboral
Estímulo laboral.	Relación R de Pearson	1	,372**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	47	47
Desempeño laboral	Relación R de Pearson	,372**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	47	47

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

Según Tabla del 29, obtenemos los valores de:

R de Pearson 0.372

P = 0.010

Siendo el valor de P = (0.010) este valor es menor con relación al nivel de significancia (0.05), por lo que se acepta la cuarta hipótesis específica y se refuta la nula, definiéndose como:

Existe una correlación directa entre estímulo laboral y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015. Teniendo un bajo grado de correlación débil $r=0.372$.

4.2.6. Contrastación de hipótesis específica 5

Para la contrastación de la hipótesis general se realizó mediante la correlación de Rho de spearman, con un margen de error de 5%, $\alpha=0.05$ (ver Tabla N° 23).

Tabla 30. Prueba de Kolmogorov para una muestra

	Manejo de Conflictos	Desempeño Laboral
N	47	47
Estadístico de prueba	,130	,112
Sig. asintótica (bilateral)	,044 ^c	,180 ^c

c. Corrección de significación de Lilliefors.

b. Se calcula a partir de datos.

a. La distribución de prueba es normal.

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

H₁₁: Existe una relación directa entre el manejo de conflictos de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015.

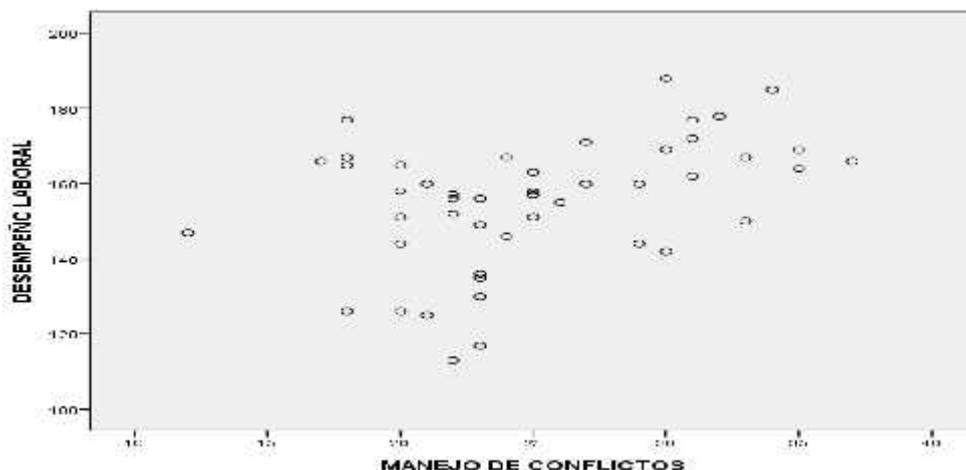


Gráfico 18. Dispersión de manejo de conflictos y el desempeño laboral.

Tabla 31. Correlación entre el manejo de conflicto y el desempeño laboral

		Manejo de Conflictos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Manejo de Conflictos	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	47
	Desempeño Laboral	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006
		N	47

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Encuesta a los docentes en el año 2015.

Según Tabla 31, obtenemos los valores de:

Rho de Spearman 0.395

P = 0.006.

Siendo el valor de P = (0.006) este valor es menor con relación al nivel de significancia (0.05), por lo que se acepta la quinta hipótesis específica y se refuta la nula, definiéndose como:

Existe una correlación directa entre manejo de conflictos de los órganos de gobierno y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación en el año 2015. Teniendo un bajo grado de correlación débil $Rho=0.395$.

4.3. Discusión de Resultados

El propósito del estudio fue establecer la dependencia o asociación que existe entre clima institucional y desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015, donde los resultados obtenidos mediante el estadístico Rho de Spearman nos llevaron a verificada las hipótesis específicas y general, estableciéndose que hay una elación directa, positiva y débil entre clima institucional y el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación de la UNAMAD en el año 2015.

El primer hallazgo fue la presencia de dependencia entre clima institucional y desempeño docente, resultados que guardan relación con la investigación. La mayoría de las instituciones públicas educativas tienen un bajo clima organizacional y esto repercute a la calidad educativa. (López, 2002, p.37). El clima organizacional negativo no puede evidenciar una buena calidad educativa. Que los directivos y docentes en el liderazgo son autoritario. (Álvarez, 2002, p.29)

Donde los resultados obtenidos de manera general fue $P=0.002$, con un margen de error de 5%, y para la correlación de las dimensiones de la variable clima institucional, se tomó el nivel de significancia de $\alpha=0.05$, logrando los resultados siguientes: en la dimensión liderazgo es $P = 0.010$, en la dimensión de habilidades sociales es $P = 0.012$, en la dimensión de niveles de comunicación es $P = 0.006$, en la dimensión de estímulo laboral fue $P = 0.010$, y en la dimensión de manejo de conflictos se obtuvo como resultado $P = 0.006$. En todos los resultados de la correlación de r de Pearson, el valor de P es menor que 0.05, demostrando que hay una relación directa, positiva y débil entre clima institucional y desempeño docente.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERA: Se determinó la presencia de una relación positiva y débil entre las clima institucional y desempeño docente ($r= 0.442$; $p<0.05$). Ello nos conduce a tomar en cuenta que el liderazgo se encuentra estrechamente relacionados con el desempeño docente, es decir, si existe un buen liderazgo de los órganos de gobierno, entonces el desempeño docente será bueno, si los órganos de gobierno de la Universidad no tienen un buen liderazgo entonces el desempeño laboral de los educadores será deficiente.

SEGUNDA: El liderazgo de los órganos de gobierno de la UNAMAD es en su mayoría algunas veces y frecuentemente. El liderazgo se encuentra estrechamente relacionados con el desempeño docente, obteniendo una correlación de ($Rho= 0.374$; $p<0.05$), es decir, si existe un buen liderazgo de los órganos de gobierno entonces el desempeño docente será bueno, si los órganos de gobierno de la UNAMAD no tienen un

buen liderazgo entonces el desempeño docente será deficiente.

TERCERA: Mediante la investigación desarrollada se puede concluir que las habilidades sociales de los órganos de gobierno tienen un bajo grado de correlación con el desempeño laboral de los docentes ($r=0.362$; $p<0.05$), generando una reciprocidad entre ellos. Por lo tanto, si existe buenas habilidades sociales de los órganos de gobierno entonces el desempeño laboral de los docentes será bueno, si se evidencia regular o deficiente las habilidades sociales, el desempeño laboral será regular o deficiente.

CUARTA: Respecto a la relación entre los niveles de comunicación y el desempeño docente, se determinó que hay una relación de grado bajo ($r=0.397$; $p<0.05$), es decir que las formas de comunicación que se da en la universidad varían el desempeño laboral del docente levemente.

QUINTA: Los estímulos laborales son importantes para un equipo de trabajo, porque incentiva el logro de las metas trazadas. En el presente trabajo se comprobó que existe una relación entre el estímulo laboral y el desempeño laboral de los docentes ($r=0.372$; $p<0.05$), por lo tanto, ha mayor estímulo laboral, mejor es el desempeño laboral del docente, siendo su nivel de relación de grado bajo.

SEXTA: El manejo de conflicto de los órganos de gobierno de la UNAMAD está relacionado con el desempeño de los docentes en la Facultad de Educación, el nivel de relación es de grado bajo ($Rho=0.395$; $p<0.05$), creando una reciprocidad entre ellos. Por consiguiente, si

existe un buen manejo de conflictos entonces mejor será el desempeño docente.

5.2. Recomendaciones

PRIMERA: Se sugiere los órganos de gobierno de la UNAMAD mejorar el clima laboral a través de charlas de motivación, pasantías, reconocimientos, etc. que conduzcan a un desempeño laboral de calidad en los docentes, por tal motivo es importante realizar estos tipos de actividades. También es necesario elaborar políticas de trabajo que admitan medir el buen desempeño de los órganos de gobierno y de los docentes.

SEGUNDA: Se recomienda que el liderazgo de los órganos de gobierno de la UNAMAD influye en el desempeño docente, por tal motivo es importante que se planifiquen y ejecuten capacitaciones de liderazgo para todo el personal de la universidad. También es necesario elaborar políticas que permitan medir el buen desempeño de los órganos de gobierno y de los docentes.

TERCERA: Para que una institución logre sus metas propuestas, es necesario que el personal sea eficiente y eficaz en sus funciones. La investigación realizada demuestra que las habilidades sociales de los órganos de gobierno de la UNAMAD varían el servicio de los docentes, por lo tanto, se debe realizar talleres de sistematización de conflictos para desarrollar la capacidad de habilidad social.

CUARTA: Se recomienda a toda la institución, se debe generar la comunicación, porque enlaza a los agentes para el beneficio de los

metas y objetivos organizacionales, por lo tanto, se sugiere que se realicen cursos sobre comunicación asertiva y efectiva.

QUINTA: Para que el docente se encuentre motivado para desempeñar bien sus funciones, es importante estimularle, por ello la universidad debe elaborar políticas que estimulen el buen desempeño laboral.

SEXTA: Los problemas y conflictos siempre están presente en toda institución, estas se presentan por motivos internos y/o externos. Se debe planificar cursos talleres sobre manejo y solución de conflictos, y capacitar a todo el personal sobre las legislaciones laborales y funcionales de la universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Alberti, R.E. y Emmons, M.L. (1970). *Your perfect right*. California. Editorial: Impact Publishers.
- Alderfer, C. P. (1969). *An Empirical test of a Need theory of human Needs, Organizational Behaviour Human Performance*. Englewood Cliffs. Editorial: Prentice-Hall.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Lima. Editorial: Universidad Alas Peruanas UDEGRAF S.A.
- Álvarez, G. (1992). *Factores que influyen en la percepción del Clima Organizacional de Estudiantes Universitarios*. Trabajo de Grado de Maestría publicado. Universidad Simón Bolívar. Caracas.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lambayeque. Editorial: San Marcos.
- Andrade, H. (2010). *Comunicación Organizacional Interna, Proceso, Disciplina, Técnica*. Madrid. Editorial: GESBIBLO S.L.
- Argudín, J. (2006). *Evaluación de destrezas, Área de Ciencias Naturales*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Arón, A.M. & Milicic, N. (1993). *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. Santiago. Editorial: Andrés Bello.
- Ballesta, J. (2002). *Educación para los medios en una sociedad multicultural*. Barcelona. Editorial: DAVINCI.
- Bandura, A. (1976). *Social learning theory*. Englewood Cliffs. Editorial: Prentice-Hall.

- Baron, E. (2006). Liderazgo del personal directivo de las escuelas básicas en la gestión de conflictos organizacionales. Venezuela. Editorial: Universidad del Zulia.
- Benites, A y Cavero, M. (2003). Clima organizacional y desempeño profesional en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- Caballo, E. V. (1985). Manual de Técnicas de Terapia y Modificación de Conducta. Madrid. Editorial: Siglo XXI.
- Caligiore y Díaz (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad Los Andes. (Tesis inédita de Maestría, Universidad Los Andes).
- Campos, A. (2013). Paradigma de asociación entre factores de satisfacción y desempeño profesional de los docentes universitarios. (Tesis inédita de Doctorado, Universidad de Montemorelos). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/146/1/Tesis%20Clara%20Campos.pdf>.
- Carrasco Días S. (2013). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Castro, J. (2012). Comunica, Lecturas de Comunicación Institucional. Madrid. Editorial: GESBIBLO S.L.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Institucional. Bogotá. Editorial: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Checa, L. (2013). El alma del liderazgo. Santiago. Editorial: Universal.

- Coll, C., y Martín, E. (1993). La Evolución del Aprendizaje en el Currículo Escolar. Una perspectiva Constructivista. Barcelona. Editorial: ARNE.
- Combs, M. L., & Slaby, D. A. (1977). Social skills training with children. New York. Editorial: Plenum Press. Lahay & A. E. Kazdin (Eds.).
- Cortés, J. (2007). Teoría de las relaciones laborales. Cataluña. Editorial: UOC.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2005). Comportamiento humano en el trabajo. México. Editorial: McGraw Hill.
- Dubrin, A. (2003). Fundamentos De Comportamiento Organizacional. México: Thomson Editores S.A.
- Espinoza, H. (2009). La Pirámide de Maslow. [Revista en Línea], Disponible: <http://gerencia.blogia.com/2009/112602-la-piramide-de-maslow.php> [Consulta: 2014, octubre 25].
- Fernández, C. (1999). La Comunicación en las Organizaciones. México. Editorial: Trillas.
- Fernández, T. (2010). Clima Institucional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Felipe, L. (2010). Psicología para el Docente. Guanajuato México. Editorial: Universidad de Guanajuato.
- Fischman, D. (2000). El espejo de un líder. Lima. Editorial: Universidad Peruana de Ciencias.
- Flórez, M. (2000). Desempeño por Competencias. Argentina. Ediciones: Granica S. A.

- García, L. (2006). La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo. España. Editorial: Universidad de granada.
- Gonzales, G. (2006). Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad. Madrid. Editorial: La muralla.
- Halpin, A.W. y Croft, D.B. (1992). The organizational climate of schools. Univ. Chicago Press.
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado C. & Baptista Lucio P. (2010). Metodología de la investigación. México: Americana Editores, S.A. de C.V.
- King, K. (2002). Comunicación organizacional. Tipos y formas. Recuperado de <https://jcvalda.wordpress.com/2012/04/11/comunicacion-organizacional-tipos-y-formas/>. [Consulta: 2014, octubre 25].
- Linehan, M. M. (1984). Cognitive-Behavioral Treatment of Borderline Personality Disorder. Nueva York: Guilford Press.
- Likert (1989, p.54). La teoría de clima organizacional. México. Editorial: Trillas.
- Litwin, G. y Stinger, H. (1978). Clima Organizacional. Estados Unidos. Editorial: Simon & Schuster.
- López, O. (2005). Técnicas y Métodos Pedagógicos. Quito. Editorial: CODEU Merrill.
- Mainiero, C. y Tromley, C. (2005). Diseño de Sistemas para Enfrentar Conflictos. Barcelona. Ediciones Juan Granica, S.A.
- Maldonado, E. (2001). Técnicas básicas de evaluación. Madrid. Editorial: La muralla.

- Mañas, A., Gonzalez, V. & Peiro, J. (1999). El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias. Almería. Editorial: Universidad de Almería.
- Mateo, J. (2005). La evaluación educativa, su experiencia y otras metáforas. Barcelona Editorial: Horsori.
- Morales (2010). Clima institucional y desempeño laboral de los profesores adscritos al departamento de preescolar de luz. (Tesis inédita de Doctorado, Universidad del Zulia). Recuperado de http://servidor-opus.tach.ula.ve/7jornadas_i_h/paginas/doc/JIHE-2011-PN61.pdf.
- Medina (2010). Relación entre el clima organizacional y la percepción del desempeño docente en una institución educativa de ventanilla. (Tesis inédita de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2010_Medina_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-institucional-y-la-percepci%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-docente-en-una-intituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla.pdf.
- Monjas, M. (1993). Las habilidades sociales: Un elemento clave de la intervención psicopedagógica. Madrid. Editorial: UNED.
- Montalvo (2008). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008. (Tesis de inédita de Doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperadodehttp://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1669/1/montalvo_fg.pdf.

- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá. Ediciones: Magisterio.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). Clima organizacional y liderazgo. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
- Nieves, E. F. (1997). Desempeño docente y clima institucional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela. Recuperado de www.iresie/Clima_organizacional.html. [Consulta: 2014, octubre 25].
- Philip, Z. (1996). El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868. [Consulta: 2014, octubre 25].
- Pino Gotuzzo R. (2013). Metodología de la investigación. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Porret, M. (2010). Gestión de personas. Madrid. Editorial: Editorial: ESIC.
- Quiros, P. y Cabestrero, R. (2008). Funciones Activadoras: principios básicos de la motivación y la emoción. Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Rebeil, M. (2010). El poder de la comunicación en las organizaciones. México. Editorial: AMCO.
- Rodríguez, D. (2001). Gestión Organizacional. Elementos para su estudio. México. Editorial: Trillas.
- Salter, A. (1949). Conditioned reflex therapy. Nueva York. Editorial: Farrar Strauss and Giroux.

- Segura, A. (2009). Evaluación del Desempeño de profesores. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Silva (2009). Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina. (Tesis de Investigación, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). Recuperado de <http://www.unapiquitos.edu.pe/oficinas/iunap/archivos/2009/medicina/rtCientificoDr%20Hermann%20Silva.pdf>.
- Stoner, J. A. F. (1996). Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamérica S.A.
- Tejada, R. (1997). La Evaluación Cualitativa. Venezuela. Editorial: Caracas.
- Valdés, H. (2004). Desempeño del docente y su evaluación. Cuba. Editorial: pueblo y educación.
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los profesores. Lima: Consejo Nacional de Educación.