



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN
DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI FILIAL
ANDAHUAYLAS 2016

PRESENTADO POR:

BACH. PABLO VILA HUAMAN

ASESOR:

MGR. GUSTAVO ALARCON MESARES

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

MOQUEGUA – PERÚ

2018

ÍNDICE DE CONTENIDO

PAGINA DEL JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURA	vii
RESUMEN	viii
ABSTRAC	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPITULO I	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Definición del Problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problema Específico	3
1.3. Objetivos de la Investigación	3
1.3.1. Objetivos Generales	3
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	4
1.5. Variables	5
1.6. Hipótesis del estudio	7
1.6.1. Hipótesis General	7
1.6.2. Hipótesis específica:.....	7
CAPITULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8

2.1.	Antecedentes de la investigación.	8
2.2.	Bases Teóricas.....	12
2.3.	Marco conceptual	30
CAPITULO III		33
METODO.....		33
3.1.	Tipo de Investigación	33
3.2.	Diseño de la investigación	33
3.3.	Población y muestra	34
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos	39
CAPITULO IV		40
PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS.....		40
4.1.	Presentación de Resultados.....	40
4.2.	Resultados descriptivos por variables.....	42
4.3.	Discusión de resultados.....	64
CAPITULO V		65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		65
5.1.	Conclusiones	65
5.2.	Recomendaciones.....	67
Referencias bibliográficas		68

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables.....	6
Tabla 2 : Población y muestra	34
Tabla 3:Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
Tabla 4: Rango para la interpretación de coeficiente de Alpha de Cronbach ..	36
Tabla 5: Estadístico de confiabilidad para la variable clima organizacional ...	36
Tabla 6: Estadístico de confiabilidad para la variable práctica docente.....	37
Tabla 7:Rango de puntuaciones y valoración para clima organizacional.	41
Tabla 8: Rango de puntuaciones y valoración para práctica docente.....	41
Tabla 9: Clima organizacional	42
Tabla 10: autonomía.....	44
Tabla 11: Cohesión.....	45
Tabla 12: Confianza	46
Tabla 13: Presión.....	47
Tabla 14: Apoyo	48
Tabla 15:Reconocimiento.....	49
Tabla 16:Equidad	50
Tabla 17:Innovación.....	51
Tabla 18:Práctica docente	52
Tabla 19: Personal	53
Tabla 20:Institucional.....	54
Tabla 21: Interpersonal.....	55
Tabla 22: Social.....	56
Tabla 23:Didáctica	57
Tabla 24: Valoral.....	58
Tabla 25:prueba de independencia chi cuadrado	59
Tabla 26: Prueba asociación Tau de Kendall	60
Tabla 27: prueba asociación Tau de Kendall	60

INDICE DE FIGURA

Figura 1: Clima organizacional	43
Figura 2:Autonomia	44
Figura 3: Cohesión	45
Figura 4: Confianza	46
Figura 5 :Presión	47
Figura 6:Apoyo.....	48
Figura 7: Reconocimiento	49
Figura 8: Equidad	50
Figura 9: Innovación	51
Figura 10: Práctica docente	52
Figura 11:Personal.....	53
Figura 12: Institucional	54
Figura 13: Interpersonal	55
Figura 14: Social	56
Figura 15: Didáctica	57
Figura 16:Valoral	58

RESUMEN

Dicho estudio se realizó entre clima organizacional con relación a la práctica docente de la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016, para dicho trabajo de investigación se ha utilizado el diseño correlacional, del método cuantitativo, dicha investigación está ajustada por 30 docentes y administrativos, lo cual se ejecutó una encuesta de manera voluntaria, esto coadyuvo en el desarrollo de la presente investigación. La información se recogió utilizando dos cuestionarios para la variable uno (V1), se utilizó sobre clima organizacional, con veintiocho ítems, y la para variable dos (V2), fue ejecutada también con un cuestionario sobre práctica docente con veintidós ítems, estos han sido sometidos a juicio de expertos y el análisis de fiabilidad de alfa de Cronbach de 0,796 y 0,814 respectivamente. Los datos obtenidos muestran la eminencia de confianza es de $95\% = 0.95$, y la eminencia de significancia es de $\alpha: 5\% = 0.05$, se corrobora que existe una correlación entre las variables de clima organizacional y práctica docente, según el trabajo de la estadística de prueba para un estudio no paramétrico Tau-b de Kendall, cuyo coeficiente es de 0,729, lo cual indica una correlación alta y directa entre las variables.

Palabra Clave: Clima organizacional y Práctica docente

ABSTRAC

This study was conducted between organizational climate in relation to the teaching practice of the University José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016, for this research work has been used correlational design, quantitative method, this research is adjusted by 30 teachers and administrators, which a survey was carried out voluntarily, this contributed in the development of the present investigation. The information was collected using two questionnaires for variable one (V1), it was used on organizational climate, with twenty-eight items, and for variable two (V2), it was also executed with a questionnaire about teaching practice with twenty-two items, these have been submitted to expert judgment and reliability analysis of Cronbach's alpha Of 0.796 and 0.814 respectively. The data obtained show the 95% confidence level = 0.95, and at the level of significance of $\alpha: 5\% = 0.05$, it is corroborated that there is a correlation between the organizational climate variables and the teaching practice, according to the test statistic for a nonparametric study Tau-b Kendall, whose coefficient of 0.729 indicates a high and direct correlation between these variables.

KEYWORDS: Organizational climate and teaching practice.

INTRODUCCIÓN

Las sociedades modernas buscan en lo posible tener relaciones optimas entre los talentos humanos, esa relación trae consigo de que exista transformaciones profundas desde las escuelas, hasta los niveles superiores, que sería finalmente la raíz donde tendría que generarse esos cambios significativos son en las instituciones, que implicaría mejorar la gestión que desarrollan los directores, coordinadores asimismo del Recto , Vicerrectores de investigación o académico, en el campo educativo demuestra la capital significación del liderazgo pedagógico del Rector y el papel fundamental preponderante que juega los maestros y maestras, de las universidades, que ese eje motor , que cambia la sociedad.

La buena relaciones de los individuos dentro de una institución, genera desarrollo, trabajo en equipo, coordinado y bien liderado, por ello las instituciones del futuro deben de priorizar, las condiciones óptimas de interrelaciones, entre los miembros de una organización, actualmente las condiciones, en que se encuentran los docentes de la universidad, son contrataciones temporales , pero sin embargo con la intervención de la SUNEDU , las condiciones de calidad no solo para los estudiantes sino también para los docentes se viene mejorando, es la misma dinámica , que viene promoviendo en las autoridades universitarias , que implanten autoridades universitarias , permitiendo que exista un línea de interrelación de las autoridades universitarias , y los que realizan la catedra universitaria, inclusive para mantener una buena relación interpersonal se implementó el área de bienestar social , para el apoyo de los docentes y estudiantes de las universidad.

en actualidad también se ve con mucha preocupación el tema del Burnout de los profesionales por la dinámica de vida que llevan en satisfacción de sus necesidades.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Para el autor (Wilson, 2002) señala que la “práctica docente está determinado a partir de lo que sabe y lo que pueda hacer el profesor/ docente, la forma como va interactuar en el asunto del aprendizaje- enseñanza. Cuando se habla del docente, estamos lucubrando varios aspectos:

- Profesional,
- Personal, y
- Sistema educativo.

Por lo mismo rebasa muchos factores en la educación. Cabe indicar que la universidad debe enmarcarse en los objetivos institucionales, a mismo debe poseer concordancia en el contexto socio cultural, con la finalidad de cavilar sobre la convivencia en concordancia con el contexto socio cultural. El principal desafío de la humanidad es la manera de organizarse y participar en su contexto, y esto debería promover mayor satisfacción personal, en la que podemos mencionar también en el desempeño docente felicitara una relación eficiente y el trabajo en común entre todos los involucrados de la institución, organismo o empresa. (pág. 142)

Las reformas educativas han ido corrigiendo según el pensamiento o políticas de cada gobierno restándole funcionalidad al anterior gobierno, así de esta manera viviendo un desequilibrio en la educación, lo cual esto ocasiona que el desempeño docente se vea menguado, esto se debe a un conjunto de políticas, planteamientos o teorías no solamente en la educación básica también en la educación universitaria, así como también en la administración educativa.

En la universidad si no hay clima laboral, es insatisfecha, si los docentes manifiestan caracteres contrarios a un comportamiento inadecuado en frente del estudiante, puede empeorar las relaciones personales. El clima organizacional en el nivel superior se ve muy distante por el ritmo de vida que lleva los que están dentro del organismo y solo se puede observar cuando hay elecciones universitarias. Todo esto repercute en el desempeño de los docentes universitarios causando un desánimo laboral, cual hace que no se esfuercen por capacitarse o prepararse y mejorar sus clases, entregar materiales de enseñanza. La Universidad José Carlos Mariátegui, en lo que concierne el reglamento para el profesor detalla una serie de quehaceres en la universidad, esta fuese cumplido en consecuencia se estaría promoviendo un clima organizacional legítimo y óptimo, asimismo se tiene que analizar sobre las responsabilidades administrativas que lo han realizado los jerárquicos, ese personal que labora en la universidad, desde el personal de limpieza, secretaria, administrativos y docentes de menor rango, estos deben tener un trato adecuado y propicio con fin de promover un desempeño óptimo.

Se busca que los docentes sean los propios actores de su quehacer educativo, puedan elaborar sus planes de trabajo y de esta manera ir mejorando coadyuvando

en el proceso de enseñanza- aprendizaje en una institución universitaria, y esta no es mucha antigüedad como tal considerando estos planteamientos, surge el propósito del presente estudio dirigido a analizar la relación del clima organizacional y la práctica docentes en la Universidad José Carlos Mariátegui. Filial Andahuaylas 2016, dicha investigación busca coadyuvar el desarrollo de la calidad docente.

1.2. Definición del Problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y la práctica docente en la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas del 2016?

1.2.2. Problema Específico

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016?

¿Cuál es el nivel de la práctica del docente de la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016?

¿Cuál es el nivel de relación de las decisiones del clima organizacional y dimensiones de práctica docente de la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivos Generales

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la práctica docente que realiza los docentes en la Universidad José Carlos Mariátegui filial Andahuaylas 2016

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar el nivel del clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016

Determinar el nivel de la práctica docente Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016.

Determinar el nivel de relación de las dimensiones del clima organización y dimensiones de la práctica docente universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016

1.4. Justificación e importancia de la investigación.

Justificación en la metodología

Las herramientas, los pasos, técnicas, métodos y los procedimientos que han sido utilizados en este estudio luego de haber comprobado la viabilidad y confiabilidad, recién se podrán utilizar en otros estudios en trabajos similares con estas características.

Justificación teórica

El presente estudio luego de haber obtenido una buena deducción, se podrá analizar e incorporar en el campo de la ciencia y la gnoseología, al demostrarse la correlación entre las variables de clima organizacional y práctica docente se podrán realizar las acciones necesarias para mejorar ambas variables teniendo en cuenta dicha relación, lo cual posibilitara tener mejores logros en la clima organizacional y práctica docente con mejores interrelaciones personales.

Justificación temporal

Esta investigación se realiza por la necesidad de saber en el año 2016, si tiene una correlación entre el clima organizacional y la práctica docente de la Universidad José Carlos Mariátegui filial Andahuaylas.

Importancia de la investigación

El presente estudio es importante por la necesidad de saber si es viable dicha investigación, con esta queremos coadyuvar en la mejora y la buena marcha de la Universidad José Carlos Mariátegui, tanto en el nivel académico y administrativo.

1.5. Variables

V1. Clima Organizacional

V2. Práctica Docente

Tabla 1 *Matriz de operacionalización de las variables*

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 2006, pág. 136)	AUTONOMÍA COHESIÓN CONFIANZA PRESIÓN APOYO RECONOCIMIENTO EQUIDAD INNOVACIÓN	Posee autodeterminación Toma decisiones oportunamente Organiza su trabajo Existe atmósfera amigable Trabajo en equipo Relaciones interpersonales Asertividad en la comunicación Confianza en el director(a) Supervisión del trabajo Sobrecarga laboral Respaldo al trabajo realizado Tolerancia en el trabajo Interés por el desarrollo profesional	Nunca (1) A veces (2) Con frecuencia (3) Siempre (4)
PRACTICA DOCENTE	La práctica docente trasciende una concepción técnica del rol del profesor... “El trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema escolar (con una oferta curricular y organizativa determinada), y los grupos sociales particulares. En este sentido, su función es mediar el encuentro entre el proyecto político educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios, en una labor que se realiza cara a cara” (Fierro, Fortoul, & Rosas, 1999, págs. 20-21)	PERSONAL INSTITUCIONAL INTERPERSONAL SOCIAL DIDÁCTICA VALORAL (VALÓRICA)	Valoración del trabajo realizado Estímulos por el trabajo sobresalier Imparcialidad en el trabajo Trato equitativo por parte del directo Apoyo a la creatividad Respaldo a iniciativas de innovación Práctica docente, práctica humana. Cualidades y características propias del maestro Proyectos, y motivaciones de vida personal que dan origen a la vida profesional. Toma de decisiones que vinculan con el quehacer profesional Universidad como organización. Práctica docente colectivamente construida y regulada Pertenencia institucional Estilos de gestión modos de comunicación, tradiciones, costumbres, normativas. Construcción social: resultados de actuaciones individuales y colectivas. Clima institucional entretreído de relaciones interpersonales. Necesidad de llegar a consensos y construir proyectos Se percibe y actúa como agente educativo, considerando los diversos sectores sociales. Considera igualdad de oportunidades educativas. Analiza la repercusión de las condiciones culturales, socioeconómicas de los alumnos. Espacio de igualdad de oportunidades educativas Dirige y facilita la interacción entre alumnos y saberes. Conduce situaciones de enseñanza y potenciar el aprendizaje de los estudiantes. Analiza sus estrategias de enseñanza tipos de evaluación que emplea. Da cuenta de valores, forma de ver y entender el mundo. Normatividad explícita e implícita, reglas de juego Vida cotidiana universitaria: que valores se están formando a través de estructura de relaciones y de organización.	

Elaboración propia

1.6. Hipótesis del estudio

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa estadísticamente entre el clima organizacional y la práctica docente que realizan el docente de la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016

1.6.2. Hipótesis específica:

El nivel del clima organizacional en la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016 es positivo.

El nivel de la práctica docente es bueno en la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016.

El nivel de relación de las dimensiones del clima organizacional y dimensiones práctica docente de la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas 2016 es significativo y alto

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Según la bibliografía que ha consultado sobre las ilustraciones anteriores ejecutados a nivel de investigación de tesis y tratados informados a nivel internacional, nacional y local, podemos observar los siguientes tratados de estudio:

Internacionales

Para este autor Olas (2009), enmarcó una investigación con el título denominado “Ilustración de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias” manifiesta que clima es el inicio de un asunto que es extraña al trabajo que este ejecuta, la persona, en este detalle se puede verse las diferentes sensaciones de clima, esto se puede deslumbrar cuando desarrollan un mismo trabajo, en realidad alberga los individuos una serie de elementos hasta que no pueden ser consientes en algunos casos y otras se puede observar que existe distorsiones por una serie de elementos contaminantes en la institución donde se labora.

Esta investigación nos hace reflexionar sobre el desarrollo en la reconstrucción de una organización y de la gestión de recursos, con esto quiero decir los espacios temporales, el contexto va depender en desarrollo dinámico y otros valores que ayude a la institución en su desarrollo. (pág. 324)

Para el autor Medina, Meralda (2008), realizo un trabajo con fin de optar el grado de maestro en gerencia educativa, con el título “cultura y clima en las organizaciones educativas”, en la “UPL”. En donde prepondero como un fin de reflexionar estas variables de clima organizacional y cultura como componentes definitivos en la eficacia del personal docente en organismos educativos. En cuestión a las deducciones plasmados y se reflexionó la eficacia del docente, dicha investigación mostro que la cultura organizacional, es una herramienta eficaz para la reflexión de la vida y el comportamiento organizacional, el presente trabajo tiene un fin de evaluar el clima organizacional, podemos manifestar que la cultura organizacional o el clima organizacional conlleva al éxito o fracaso al organismo o institución, cloro esto debe ser conducido bajo un líder y un ambiente de trabajo plenamente con elementos de un clima organizacional. (pág. 22)

Según Arteaga Beatriz (2005), planteo un estudio titulada “grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional” en docentes, realizada en la “USM” de Acatuto. En donde planteo como meta general: constituir relación en las dos variables mencionados preponderando la calidad entre los tres elementos en una institución, el autor habla que uno de los factores más significativos dentro de una institución u organismo son los que participan, es decir los actores, que a través de las interacciones que mantienen van creando un sistema de comunicación, y entrelazando un tejido de relaciones, tanto formales

como informales. En cuanto a los resultados obtenidos que deslumbramos en el trabajo en relación del docente conservan con la alta jerarquía, docentes, aun los alumnos y APAFA, esto se relaciona con la satisfacción laboral, asimismo mostró el liderazgo es autocrático en la que 35% dificulta la efectividad en cuanto a las relaciones interpersonales, lo que muestra es que no existe una apreciación a los trabajadores y 68% se evidencia desorganización. (pág. 136)

En la Revista Iberoamérica Rosa María Cabrera Jiménez Universidad Veracruz, El presente trabajo deslumbra la aplicación en aula como estrategia con fin de cultivar una cultura en la práctica docente; el docente debe buscar una educación integral flexible esto debe estar basado por competencias, la investigación, el pensamiento crítico, los recursos tecnológicos todo aquello que vincula en quehacer educativo.

Nacionales

Según la tesis divulgada por Ramírez (2006), con título “la formación y la práctica docente”, en cual manifiesta el trabajo docente es muy importante en proceso de aprendizaje y enseñanza por lo que señala el profesional es un agente en la institución en donde labora es un proceso dinámico en la formación de sus adeptos. (pág. 139)

La educación es considerada como uno de los instrumentos, su finalidad es tener personas con inteligencia, habilidades, destrezas y de esta manera se pueda adoptarse a cualquier ambiente con facilidad con el fin de solucionar problemas, gracias a ello tenemos la ciencia y la tecnología por nos brinda beneficios al educando.

La práctica docente es tema es sumamente complejo, cuando hablamos en aquellos años, ahí se ha presentado una orientación metodológica- teórica, en la cual se expone un paradigma constructivista en el proceso de la educación, pero aún sigue las variantes tradicionales de enseñanza, esto debido que la mayoría de docentes tienen por lo menos 15 años de servicio, pero podemos manifestar algo importante no hay una institución que se involucre en la formación continuo de los docentes, que garantice con eficiencia la capacitación docente como debe ser.

Para el autor Saccasa (2010), presento el estudio titulada “relaciones entre el clima institucional y el desempeño académico” el presente trabajo se realizó en las instituciones básica alternativa, distrito de “SMP”, el trabajo de investigación fue para optar el grado de magister en educación de” UNMSM”. En los resultados logrados es entre la relación clima institucional y el desempeño académico de los docentes IE. CEBA, se debe realizar la participación de los docentes en eventos culturales, actividades extracurriculares y así mismo cabe señalar mecanismos de comunicación entre los docentes y la administración, de esta manera organizar, planificar y llevar la práctica de un currículo integral logrando establecer lineamientos en los objetivos deseados de la institución. (pág. 158)

Mescua, (2010), presento un estudio de investigación “el clima organizacional y desempeño docente”, En el nivel secundario, en Pichanaqui- Chanchamayo, para optar el grado de magister en Ciencias de la educación, con dicho trabajo, manifiesta que hay una correlación lineal significativa en las variables, así mismo mostro que hay una relación positiva entre la identidad institucional y el

desempeño docente y por último se confirma una relación significativa entre los niveles de satisfacción laboral y el desempeño docente. (pág. 98)

Según Guevara (2011), presento la tesis denominado “relación entre el clima organizacional e institucional”, para optar el grado de magister en administración de la educación en el instituto Pedro A. Labarthe, en Lima, el autor dicho trabajo lo mostro bajo el paradigma cuantitativo, de tipo descriptivo, sustentado con la teoría humanista de Carl Roger, la teoría de jerarquización de necesidades de Maslow y la teoría de Mc Clelland, la población fue utilizado todos los docentes, alumnos y personal administrativo. Los resultados obtenidos manifestaron que el clima organizacional no únicamente se relaciona en el desarrollo de gestión pedagógica y administrativa, también en el proceso de enseñanza aprendizaje, así mismo el lugar del ambiente laboral repercute en los estudiantes. (pág. 98)

Local

No se ha encontrado información en nuestro medio, es decir en la provincia de Andahuaylas estudios relacionados al clima organizacional y práctica docente.

2.2. Bases Teóricas

Clima Organizacional

Aproximación conceptual

El clima organizacional es la nueva perspectiva del procedimiento de la persona en las instituciones – organizaciones, que en nuestro medio actual se ha vuelto muy importante de gran interés en mundo corporativo. Según Brunet (2002), manifiesta que organización de clima es una cadena de mecanismos que son descubiertas a intención de una institución, en las oficinas actúan de manera consciente o inconsciente, con sus miembros y con la sociedad. (pág. 18)

Para Hall (1996), el clima organizacional precisa una relación de vinculación de posesiones, de un contexto laboral observado de manera indirectamente y directamente por aquellas que, si trabajan en la empresa o en la institución, esto supone una fuerza en la conducta del ser humano. (pág. 174)

Así mismo el autor Braw & Mobertg (1990), expresa sobre el clima representa a una serie de mecanismos del medio ambiente interno, tal como lo perciben, los miembros de la institución (pág. 135)

Así también Dessler (1993), pone su definición sobre el clima organizacional, es un conjunto de características permanentes que tiene un organismo, en la que lucubre en políticas y reglas, es decir atributos percibidos subjetivamente como cordialidad, así también Litwin y Satringer (1968), define el clima como “subjetivos percibidos del sistema formal y los efectos, ahí podemos notar la informalidad como es de los gerentes y otros mecanismos, factores como podemos deslumbrar las actitudes, creencias, valores y capacitación”, de modo que Pace (1968), sostiene que el clima organizacional es “aquí podemos manifestar que las características de una institución se organizan tiene una relación con calidad del medio ambiente del organismo, en el cual se observan quienes conforman la institución (pág. 108)

Por tal sentido que el clima organizacional se ve influenciado de un ambiente laboral en una forma directa o indirectamente por los que trabajan en esa institución, estos tienen una fuerza, y relaciona con la conducta, el lugar en donde se desenvuelve un individuo su trabajo diario, también con los jerárquicos y asimismo con los proveedores y clientes de la institución, a todo esto, llamamos clima organizativo.

Para el autor Robbins (2004), señala sobre clima organizacional, tiene que ver con el lugar. Este lugar, un ambiente determinado, está compuesto de impulsos externamente que influyen en la práctica (pág. 52)

De modo que Brunet (1999), manifiesta que el clima, la actitud, el modo de actuar de los empleados dependen de factores organizacionales, esto se va deslumbrar en la interrelación entre los pares el medio ambiente y su personalidad son componentes que se observan (pág. 125)

Del mismo modo Glick (1985), dice, los resultados del clima son por los procesos sociológicos organizacionales (pág. 605)

Cuando hablamos de las variables organizacionales tienen que ver con las prácticas interpersonales, ahí si podemos observar los procesos organizacionales.

Según Schneider (1975), manifiesta las llamas descripciones psicológicas molares, en la que explica que existen recuerdos para definir las prácticas y las programaciones de un sistema, de estos sistemas o procesos podemos deslumbrar varios climas. Los individuos divisan diferentes climas porque estos funcionan como una referencia por las percepciones molares con la finalidad de alcanzar una coherencia entre la conducta y las prácticas de los procedimientos del sistema (pág. 474)

De la misma forma James y Sells (1981), deslumbra un concepto más acertado sobre clima psicológico. En la que podemos decir sobre clima organizacional son las representaciones cognitivas, estos están reflejados en un significado psicológico, en la que podemos señalar como los eventos situacionales y la significatividad del individuo, si hablamos del proceso cognitivo, estamos hablando de la experiencia idiosincrática del aprendizaje (págs. 275-276)

Hall, en la que se citó en Ponce y Navarro, (2002), cuando habla sobre el clima organizacional, conceptualiza como un vínculo netamente proveniente del ambiente, estas propiedades directamente laborales, se deslumbran en forma directamente e indirectamente por los empleados y están relacionados con la conducta del trabajador. De igual forma Rodríguez, en la que cito en la Valencia y Wulf, 2001, dice, la autorreflexión es el clima organizacional, en esta conforman las personas que laboran en dicha institución; el acercamiento entre los trabajadores es una forma de una autorreflexión.

Según Rodríguez, en donde citó en Pedraza (2000), las percepciones compartidas entre las personas de la institución es clima organizacional, es decir manifiestan la relación de amistad, un ambiente físico, el trabajo mismo, a todo esto llamamos las relaciones interpersonales, es decir tienen un lugar en relación con el empleado. Así mismo Gibson cito en Arriagada y Valdebenito (2002), clima organizacional es un conjunto de mecanismos en el contexto que se relaciona con el trabajo en una forma directamente e indirectamente, claro netamente con los trabajadores y admite una fuerza con el comportamiento con dicho empleado en una organización.

Talento Humano

Según la (RAE), pone énfasis en la definición de la palabra “talento”, en la que llama persona que tiene capacidad, habilidad, destreza, es decir persona inteligente; el conjunto de capacidades para resolver dificultades, dados que tiene, destrezas, aptitudes, habilidades y experiencia necesaria que se desenvuelve en forma competente en una determinada actividad, para que exista un buen desempeño depende de la capacidad y disposición del ser humano.

Según Jericó (2001), plantea una definición similar, pero más concreto, aquella persona cuyas capacidades están relacionadas a mejorar los resultados en institución, así mismo al profesional define como un talento comprometido en la práctica de sus capacidades con fin de obtener resultados en su institución (pág. 68)

La palabra talento está relacionada con la capacidad con las que cuentan las personas con el fin de resolver problemas en forma inteligente, poniendo en práctica todos los sapiencias, experiencias y talentos, dirigidos hacia el progreso de la institución, las instituciones deben facilitar los talentos fluyan en la organización, de esta manera aporten al máximo su capacidad en la institución.

Reflexionando el aporte de algunos economistas, han otorgado a la palabra talento de la humanidad, el denominador de la palabra capital, esto se va atribuir para darle un valor, de esta manera provocar la curiosidad entre los administradores de las distintas instituciones u organismos, según estos autores el talento de la humanidad tiene un patrimonio intangible de un valor inmenso ni los psicólogos realizando un test de avanzada, podría determinar con exactitud. ¿Cuál es el capital intangible de una persona?, por lo tanto, estos autores fijan una posición de Bernárdez (2008), según este autor ese capital intangible que lo tenemos cada individuo a nuestra manera pone en conocimiento, tres tipos de capital:

1. Humano
2. Intelectual, sabio
3. Social. (pág. 193)

Si queremos fortalecer sería en dos aspectos: 1). Capacitación del individuo y la otra 2). La práctica de la institución en una situación de la planificación y plantear el desarrollo profesional y el talento humano.

En consecuencia, el capital de la humanidad, es una inversión con ventajas económicas y no económicas. Las manifestaciones de Schultz Becker y Mincer, relacionaron con el capital humano con la microeconomía, una correlación causal inmediata entre educación productiva, los honorarios y la vez en el macro economía contribuye en el crecimiento de la instrucción en relación económico.

Cuando se habla de talento humano o capital intangible, ahí podemos notar que existe un capital social, el cual se diferencia en el significado. Para Kliksberg (2007), determina el grado de confianza es el capital social, por otro lado, también está la sociedad, las normas de comportamiento. (pág. 233)

Así mismo Pérez (2007), señala el capital humano, es el conjunto de las relaciones que manifiesta la organización, lo cual esto nos permite acceder, movilizar a los diferentes recursos como inmateriales y materiales disponibles para el sujeto (pág. 213)

Según Etkin (2007), involucra al capital social en las instituciones educativas manifiesta una capacidad potencial para quisiera ser la empresa o la institución, es decir el capital humano y culturales, esta influye en el trabajo en equipo por la capacidad de la interrelación con el ambiente, los valores, los principios y políticas de la institución que deben ser compartidas en función de lo social (pág. 8)

Afirmamos una posición acerca de la existencia de talentos, estos son: los compromisos, las capacidades y no nos podemos olvidar de la acción, aquellos

que mencionamos deben estar presentes en los profesionales porque son observables, demostramos al hablar de capacidad, habilidades y actitudes, estamos hablando de conocimiento que se desenvuelve en la empresa. La empresa tiene un rol importante en el fortalecimiento de los compromisos, responsabilidad, el compromiso fundamental de la institución es evitar que el profesional abandone por falta de motivación. Jericó, 2001, habla sobre la acción de la velocidad, esto se entiende innovación constante, debido al mundo cambiante, siempre debemos estar alerta a esos cambios del conocimiento de la tecnología lo que queremos como profesionales, de ese modo según Caberiro (2000), distingue como el síndrome de la almohada, sobre la toma decisiones (pág. 128) El talento queda establecido en la siguiente forma:

Compromiso + capacidad + acción= talento

La función administrativa se relaciona directamente con la gestión de talento, antes de realizar la planeación debemos visualizar el diagnóstico para así de esta manera, ver la planeación, organización, dirección, control y las actividades, recursos humanos. En la que podemos manifestar en primer lugar nuestro activo de la institución es nuestros recursos humanos, en consecuencia, es una serie de conjuntos de sistemas y procesos que nos permite a manifestar el capital intelectual, esto dependerá como va aumentado su capacidad resolutive de una serie problemas en generar ventajas competitivas en la institución.

Para Chiavenato (2002) fundamenta tres aspectos importantes:

- a) Un cambio permanente en ambiente físico

b) La globalización

c) Valoración de conocimiento (pág. 125)

Por lo tanto, el talento, en la organización, ha ido revolucionando a través de las transformaciones propicias en la administración en recursos humanos. Para transportar una buena administración, es nuestro capital humano, las instituciones y/o organismos han cambiado algunos conceptos haciendo malas interpretaciones en cuanto a la práctica gerencial, lo cual podemos manifestar de esta manera:

- Las empresas de hoy en día, no invierten en los productos y servicios, sino en las que los individuos que sepan crearlas, desarrollarlo, producirlo y mejorarlo
- Las instituciones manifiestan la inversión que realizan en un trabajador es que los clientes queden satisfechos.

Para Chiavenato, (2002), la gestión de talento se basa en 03 aspectos básicos:

- Las personas son diferentes, deslumbran su propia personalidad, por lo tanto, son diferentes por circunstancias de conocimiento, comportamiento, habilidades y otros aspectos netamente personales.
- Recursos organizacionales, personas impulsoras del toque dinámico, las capacidades competitivas sobre todo que realiza su trabajo con inteligencia y habilidades esto le conviene a la empresa.
- Pero los jerárquicos del organismo comprometieran en convertirlos en socios o hacerle sentir como socio sería otra cosa, tendrían mayor compromiso hacia el organismo. (pág. 125)

Así modo, Chiavenato, (2002), señala para alcanzar éxito en una empresa con eficiencia y eficacia, esto debe realizarse con los medios siguientes: trazar sus

objetivos como deben ser, su misión y visión del organismo, esto va depender de la capacidad del trabajador y esto reciba una buena motivación, tratado adecuado, la autorrealización y la satisfacción de los empleados, de esta manera se alcanzará calidad de vida en el trabajo (pág. 115)

Diseño Organizacional

Cuando hablamos de diseño organizacional, es una estrategia, es un arte de contribuir en la implementación de una buena institución ahí notamos detalles como es el arte de organizar el trabajo y las relaciones de coordinación estos permitan la ejecución de las diferentes estrategias, procesos y la relación social ente la institución y la persona o el trabajador. El reto del diseño organizacional es lograr la competitividad, la mayor cantidad de productividad, para la cual se debe tener en cuenta la estructura y el cómo crear puesto de trabajo sencillo, flexible, divisadas con estrategias, esto se debe lograr resultados y la productividad mediante la distribución puesto de trabajo.

El esquema organizacional es un asunto, en que los administradores, deslumbran unas decisiones adecuadas, y los miembros de la empresa apostan en realizar una actividad con estrategias. Pero el esquema de la organización debe fijarse en dos sentidos; hacia el interior de la empresa y hacia el exterior de su empresa, por lo que decimos el diseño de la organización es un conjunto de medios, esto se realiza con el fin de distribuir el trabajo y lograr una coordinación adecuada y afectiva.

Para Chiavenato (2000), el diseño organizacional, son las modificaciones culturales, estructurales esto se debe realizar mediante el proceso de planificación, esta lograr la institucionalización con un mecanismo adecuado con las nuevas

tecnologías sociales, de manera la empresa o la institución quede confortada para diagnosticar, planificar e implementar, las nuevas tecnologías, problema de desafío (pág. 125)

Cultura Organizacional

Phegan (1998), señala “una vida agradable y el grado de compromiso”, ofrece grandes satisfacciones por lo tanto en una empresa, el trabajo debe relacionarse con el compromiso (pág. 13)

La existencia interesante y la calidad de compromiso a la que se hace referencia en el tema, consigue ser efectuado a través de la cultura de una organización hacia sus trabajadores por lo vamos tener un clima organizacional por que se estaría logrando la misión de la institución.

También Valle (1995), señala es el rendimiento de las experiencias del ser humano, y estos de cualquiera forma tienen creencia, como los valores (pág. 87)

Schein (1985), distingue, que cultura organizacional, es el estándar de indicios fundamentales, determinan el progreso, en el transcurso de aprender a resolver los problemas en la adaptación externa y de integración interna, esto lleva a poner en práctica de la enseñanza a los nuevos miembros de la empresa, por lo tanto, esto ayuda percibir, pensar y sentir y dirigir bien la institución, buscando soluciones de problemas (pág. 56)

En tal sentido la cultura organización tiene una relación con un grupo complicado de valores, tradiciones, supuestos, políticas comportamiento y creencias, etc. A su vez según Etkin & Schvarstein (1992), la interacción con un sistema amplio lo cual es parte de una sociedad, por lo que la cultura es un componente activo y de paso movilizador del sistema (pág.57).

Según García (1997), la premisa parte que la cultura es una particularidad de cavar y hacer las cosas en una institución, esta definición nos lleva a ver la analogía al concepto de la personalidad. (pág.33).

Si hablamos de cultura organizacional debemos manifestar que las organizaciones y que las personas tienen su personalidad esto puede ser rígido o flexible, a todo esto, llamamos cultura organizacional. En conclusión, la cultura organizacional en si es una vinculación de los valores y principios relacionados en los miembros de la institución en se labora.

Analogías con la organización superior

La palabra organización procede del griego y tiene de significado órgano, esto puede denominarse acción, trabajo, obra, y la (RAE), conceptualiza, acción y efecto de organizar a conjunto de individuos en su medio. Según Alcántara (1900), señala la palabra organización, conceptualiza la disposición, acomodo, mandato de los elementos, parte de un único, esto que concurren de manera agradable y adecuada a mantener las condiciones posibles (pág.8)

Para Antúnez (1993), la organización superior en las instituciones, es un método que experimenta la relación de los elementos que actúan en un contexto académico, en miras de lograr la eficacia educativo (pág.37).

Analogías con clima estudiantil

Para Rodríguez (2004), sustenta sobre clima social, entendido como una vinculación de las características psicosocial de una institución. Cabe manifestar todo aquello factores que involucre a una institución. (págs. 1-2)

Según Aron y Milicic (1999), el clima escolar, la perspicacia que la persona tienen netamente del ambiente físico en que se desarrolla las actividades en la institución educativa. Y Aron y Milicic describen formas de climas:

- a) **Climas nutritivos:** la convivencia social es más positiva, es decir este tipo de clima es agradable, participación, disposición de aprender y cooperación de esta manera los estudiantes se sienten muy bien.
- b) **Clima tóxico:** el nombre mismo describe, son aquellos que contaminan el ambiente, en afloran aspectos negativos de los individuos.

Teoría del clima organizacional de Likert

Observamos 03 tipologías en que establecen, trabajos especiales propios de un organismo y son las siguientes:

Las variables Causales: son también variables independientes, en esta tipología de variable la institución busca resultados y la evolución, en tal sentido intercede la estructura de la organización y su gobierno, normas, actitudes, decisiones, competencias, si la variable independiente cambia el resto también.

Las variables intermedias: visualiza el estado interno y salud de la institución, en la que podemos describir la motivación, la actitud, eficiencia, comunicación, decisiones, etc.

Variables finales: llamados también variables dependientes, es tipo de variables es la combinación de la primera y la segunda variable.

De dichas combinaciones las variables constituyen dos tipologías de clima organizacional:

Clima de tipo autoritario: es un tipo explotador, paternalista, la plana jerárquica tomas decisiones por tanto los trabajadores no tienen confianza. El mecanismo o

la estrategia de este tipo de clima autoritario, en algunas veces juegan las recompensas y el castigo.

Clima de tipo participativo: los jerárquicos tienen confianza en sus empleados, las decisiones son tomadas en la cúspide con todos.

Práctica docente

Se entiende por práctica docente el conjunto de estrategias, técnicas empleadas por el docente en el proceso aprendizaje – enseñanza. Aquí podemos dividir en dos aspectos:

Enseñanza: es aquel que alguien enseña algo, y esto está centrado en el estudiante, depende de las características personales y profesionales en sí de los docentes y de la institución académica en que manifiestan los procesos educativos.

Aprendizaje: es aprender el significado de las cosas, la manera en que el estudiante interactúa (Valero & Cortes, 2003, pág. 19)

Los estudiantes desempeñan el papel pasivo en la adquisición de información y valores, por lo tanto, el proceso educativo juega fundamentalmente de las tácticas de instrucción, porque las tácticas de instrucción subordinan la enseñanza. Si los estudiantes juegan un papel dinámico en su asunto de aprendizaje, ahí sí existe una relación de interacción entre el estudiante y el docente.

La práctica docente es determinante, esto se manifiesta porque los estudiantes aprenden una ciencia en un momento particular, esto se deslumbra en la interacción maestro- estudiante en el aula, y extiende en las actividades extracurriculares (tareas), actitudes hacia una asignatura o disciplina (Cabero, 2003, pág. 68)

Desempeño docente

Es la vinculación de las acciones educativa que ejecuta el profesor con el objetivo de proporcionar el aprendizaje – enseñanza y desarrollo integral del alumno. El profesor es un experto que sabe ostentar un saber concreto y complicado (pedagogía), sabe de las técnicas, están relacionados con la autonomía, contenidos, métodos, técnicas con estos se elaboran las destrezas de enseñanza, dependiendo a la diversidad de los estudiantes, llevando en práctica argumentos de aprendizaje para favorecer las etapas de reconstrucción de culturas desde los puntos personales de cada alumno.

Díaz (2007), señala el desempeño docente, que está presente en dos ámbitos: siendo lo primordial el aula, es donde se realiza la acción del estudiante y maestro. Y el otro ámbito es la dedicación a la institución educativa en la que podemos señalar como: coordinación docente, participación en actividades extracurriculares (pág. 59)

El docente de la actualidad posee un perfil, esto es la integración, lo conceptual, procedimental, y lo actitudinal (Medrano - Molina, 2010), cita en Benavente.

Señala Niño (2010), cita a Fernández, para sustentar el ejercicio del profesor, se ilustra en una serie de actividades, que el docente enmarca en su quehacer educativo en la institución educativa, es decir orientación a los estudiantes, preparación de clases, coordinación con los jerárquicos y docentes. (pág. 45)

Concuerda con Robalino (2007), donde señala el ejercicio del profesor, es el proceso de movilización de capacidades, disponibilidad personal, habilidad, actitud y la parte social con el fin de articular las relaciones significativas entre los

elementos que impactan a los alumnos, en ellos participan en la gestión educativa, esto fortalece a la institución, en el proceso de aprendizaje- enseñanza (pág. 10)

Para Peña (2002), conceptualiza el desempeño profesional, como la acción enmarcada en una persona, en oposición de lo que se ha señalado el compromiso y esto será equilibrado en medida a su realización. (pág. 6)

Valdez H. (2001), señala la evaluación profesional como etapas sistemáticas de procesos, de datos legítimos y íntegros con el único fin de verificar y estimar el efecto educativo que ocasiona el estudiante que de ahí se volqué sus capacidades, habilidades, tanto emocional, afectiva e intelectual.

Capacidad Pedagógica

Garcia & Ramis (2000), conceptualiza a la actividad direccionada a la evolución de la personalidad del estudiante, el objetivo que distingue a un contexto de las nuevas concepciones, esto busca el proceso de solución conjunta a las tareas pedagógicas, tanto en el carácter instructivo como educativo, relacionados en proceso de comunicación entre el alumno y profesor de la institución educativa (pág. 15).

Para el psicólogo de Rusia Krutesky (1998), manifiesta se denomina capacidades pedagógicas a un conjunto de peculiaridades psicológicas personales de la personalidad esto es una actividad pedagógica en la determinan el éxito en dicha actividad (pág. 335).

Según MINEDU (2013), se refiere el saber pedagógico a la meditación hipotético- práctica, esto accede invocar a saberes diversos con el objetivo de cumplimiento su rol de trabajo. También podemos manifestar una práctica

específica es la enseñanza, es decir el compromiso de aprender, desarrollarse y formarse como individuos. Esta dimensión tiene tres aspectos, los cuales son:

- El juicio o criterio pedagógico.
- el liderazgo motivacional.
- la vinculación de su trabajo con sus estudiantes. (pág. 135)

Martínez (2003), señala que la acción pedagógica es creadora por su esencia, en la que exterioriza a través de sus componentes, conlleva al docente formar la personalidad del alumno, por tanto, esta capacidad se relaciona con las potencialidades y necesidades de los educandos de manera independiente respetando sus características psicológicas, para las transformaciones creativas proponemos las siguientes habilidades:

- Apuntar en nuevo problema dentro de una situación ya entendida o conocida.
- Percibir un nuevo uso de un objeto ya destacado-
- Introducir desde el punto de vista creativo los conocimientos y habilidades a una situación.
- Ajustar métodos de una actividad, a partir de esto elaborar un nuevo método.
- Tener la capacidad de observación de una situación.
- Capacidad de plantearse varias posibles soluciones para un problema (pág. 53-55)

Responsabilidad en el desempeño

Según la organización para la cooperación y desarrollo económico, (2010), se relacionan con sus roles asumidos dentro y fuera del salón, en la que se involucran

compromisos con la familia y la comunidad con el trabajo, las habilidades muestran mediante la interacción docente, colegas, estudiantes, y comunidad es más grande la responsabilidad en la universidad (pág. 114)

Para Niño (2010), lo define como el docente asume, relacionando con el cumplimiento de su responsabilidad con el trabajo y esto también se relaciona con las actitudes, valores, habilidades y saberes, la vida profesional. (pág. 115)

Según Remedios, Fernández, Brito y Valdés (2006), señala que responsabilidad se concibe como una obligación social, realizando un compromiso de su actuación.

Según Avendaño y Minujin, señala la responsabilidad del docente es un cumplimiento cabal, esto se da en tiempo y con calidad (pág. 199).

Relaciones interpersonales

Según niño (2010), señala es una situación de modelos de personas, que el profesor le da al estudiante y esto favorece a la formación de la personalidad, para esto el ambiente idóneo favorece en el proceso de enseñanza – aprendizaje (pág. 112).

Teixido, Saballs y Capell (2002), existe una serie de factores individuales, como la emoción y la relación inter personal, del facilitador debe tener en cuenta con la finalidad de administrar el aula como debe ser puede ser una atención individualizada, refuerzo positivo, la amistad personal, la equidad, esto llevara a un éxito en el aula. (pág. 341)

Colmenares y Maldonado (2006), cita en Medina Gallegos, manifestando que el profesor juega un rol importante para dar un espacio de un clima idóneo de

interacción interpersonal en el salón de clase, esto se relaciona directamente con la enseñanza – aprendizaje (pág. 34)

Según Remedios (2006), el docente se considera como un ente rector en las relaciones sociales, podemos decir la expresión de comunicación, en la que la comunicación es propia del ser humano.

Según Valdés (2006), cita a Hargreaves, quien afirma, los espacios que realiza el docente entre el alumno es el lugar donde se desenvuelve, por lo tanto, es un proceso educativo. (pág. 98)

Resultados de la labor docente

Si hablamos de la labor docente, está relacionado con la evaluación del desempeño docente. En consecuencia, Herrera (2009), cita a la Fourcade, manifiesta sistemático en la medida se logra resultados con los objetivos se hubiera especificado.

Podemos afirmar otra definición según Blanco, quien relaciona los resultados de la labor educativa, y la ves busca el cambio del comportamiento a través de la formación del docente.

Modelos de evaluación del desempeño docente

Según Valdés (2004), caracteriza los siguientes modelos, y también podemos encontrar otros modelos como:

- Modelo basado en la opinión de los estudiantes
- Modelo centrado en el desarrollo por competencias (pág. 99)

a) Modelo basado en la opinión del estudiante

Plantea este modelo por su caracterización de basarse en la opinión del educando sobre el docente, en los procesos de enseñanza- aprendizaje, especialmente en

nivel superior. Según Jiménez (2004), cita a Aleomi, cuando afirma que los estudiantes son los mejores jueces que debe evaluar su actividad docente.

b) Modelo centrado en el desarrollo por competencias

Según Beltrán (2009), señala el mundo donde vivimos, es más diverso y esta interconectado en el desarrollo financiero y social, porque las competencias es cada más exigentes en la sociedad. Asimismo, Montenegro (2005), define como aquel patrón del comportamiento, los individuos necesitan una subsistencia e interactuar con medio social con éxito en cualquier espacio (pág. 98).

c) Modelo centrado en el perfil del docente

Para Valdés (2001), caracteriza como un paradigma, que el maestro es un todo para el estudiante, muestran los indicadores del desempeño docente y estos son relacionados con los logros de los educandos. (pág. 75)

d) Modelo centrado en los resultados obtenidos

Díaz (2006), El docente, tiene su principal característica la demostración de los aprendizajes obtenidos por los educandos, cuestiona que el único responsable de la enseñanza- aprendizaje es el docente, ellos son responsables del éxito del estudiante. (pág. 45)

e) Modelo centrado en el comportamiento del salón de clase

Díaz (2007), según este modelo el docente es evaluado, en modo de comportamiento y la relación con los educandos. Dicha actividad se ejecuta en el salón de clase. (pág. 65)

2.3. Marco conceptual

Clima organizacional

Según Chiavenato, (1992), señala son las manifestaciones que tiene una empresa u organismo tanto dentro es decir de forma interna tiene que ver los trabajadores y los jerárquicos de la organización. (pág. 136)

Cultura organizacional

Para Jorge Etkin y Leonardo, dice que es un componente activo movilizador esta pueda estar formalizado y no formalizado en un sistema, en un contexto determinado.

Currículo

El currículo es un compendio sistematizado nuestro enfoque de la formación que queremos para nuestros educandos, en consecuencia, contiene los aprendizajes y las orientaciones para una formación eficiente, eficaz, según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2013, pág. 136)

Desarrollo organizacional

Según Chiavenato, señala que está relacionado al concepto de cambio y la capacidad de adaptación en un organismo.

Estructura

La palabra estructura nos hace entender el modo organización, es decir el ordenamiento de un todo relacionados a una distribución en forma adecuada, respetando las normas, tramites.

Identidad

Para Tajfel (1981), “señala la identidad es el auto concepto del individuo que deriva del conocimiento, es el sentimiento, el trabajo que realiza uno mismo para así sentirse como debe ser” (pág. 123)

Involucramiento laboral

Es la unión mental al trabajo, se dedican exclusivamente en el quehacer institucional esta puede ser en forma individual o grupal.

Actitud laboral

Para Robbins (2004), manifiesta son formas de juicios que pueden ser favorables o desfavorables, es la actitud innata que tiene un trabajador. (pág. 35)

Políticas

Una serie herramientas que involucran a una institución, país con la finalidad de una convivencia adecuado, la autoridad tiene un objetivo común para alcanzar metas.

Rendimiento académico

Los educandos deben demostrar con eficiencia y eficaz sus resultados de estudio Son los resultados obtenidos por cada estudiante, evaluado en un periodo respecto a los cursos durante un semestre.

Satisfacción laboral

El individuo que realiza una actividad laboral se siente realizado con plenitud lo que ha ejecutado esa actividad, es su creencia y sus valores.

Valores

El individuo tiene una formación de pautas, normas de convivencia, respetando a sus semejantes en el trabajo o en un contexto determinado.

CAPITULO III

METODO

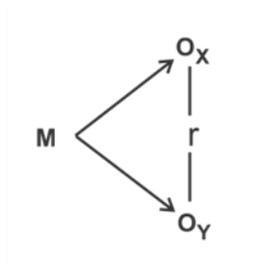
3.1. Tipo de Investigación

Un estudio puede ser de varios tipos. Por la que esta investigación se desarrolla dentro del estudio de tipo básico analítico, en la que busca llenar un vacío en el conocimiento y la relación entre las dos variables.

3.2. Diseño de la investigación

El estudio científico asume un diseño no experimental, de tipo correlacional, para Hernández, Fernández y Bepista (2006); manifiesta que existen relaciones entre dos o más conceptos o categorías, es decir existe una relación entre dos o más variables.

Dicho diagrama de estudio se estructura de esta manera:



En la cual

- M : Muestra de estudio
- Ox : Clima organizacional
- Oy : Práctica Docente
- R : Relación entre clima organizacional y práctica docente

3.3. Población y muestra

La población: son docentes y administrativos de la universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas, región de Apurímac. En total hacen 55 docentes en las diferentes escuelas profesionales.

La muestra: en la muestra se está considerando entre 20 docentes y administrativos de la siguiente manera:

Tabla 2

Población y muestra

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	05	35%
Masculino	15	45%
Total	20	80%

Fuente elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para dicha investigación la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó dos cuestionarios. Uno para la variable clima organizacional y el otro para la variable práctica docente. Dicho cuestionario consta de 28 ítems, para variable clima organizacional y el otro cuestionario consta de 22 ítems, para la variable práctica docente, en donde fue aplicado en forma individual en tiempo de 10 a 15 minutos

El instrumento que se utilizo ha sido sometido a una opinión de expertos y del asesor, en la cual estos profesionales indicaron que el instrumento cumple con los estándares adecuados en cuanto al contenido

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	VALORACION
	Cuestionario de autoestima	Escala
Encuesta	Coopersmith (1978) con cinco dimensiones y cincuenta ítems	Ordinal
Encuesta	Cuestionario sobre aprendizaje significativo que consta de cinco dimensiones y veinte ítems.	Escala Ordinal

Fuente elaboración propia

3.4.1. Confiabilidad del instrumento

El estudio de la confiabilidad del instrumento se determinó la técnica de Cronbach, como eje primordial de esta, aplicada en cuestionarios en las que las respuestas no son precisamente bipolares, en la que se dan por escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006)

El coeficiente fue planteado en el año 1951 por Cronbach, como estadístico con fin de probar la confiabilidad de una prueba o de cualquier compuesto obtenido desde la suma de varias mediciones. El coeficiente depende de elementos K de la escala, de la varianza de cada ítem de instrumento, su fórmula se determina así; s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , quedando su fórmula de esta manera:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

El coeficiente de confiabilidad para su interpretación utilizaremos el siguiente cuadro.

Tabla 4
Rango para la interpretación de coeficiente de Alpha de Cronbach

RANGO	MAGNITUD
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para dicho estudio se enmarco en su análisis de confiabilidad, IBM SPSS STATISTIC versión 24, los resultados se deslumbran de esta manera:

Tabla 5
Estadístico de confiabilidad para la variable clima organizacional

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Autonomía	,623	05
D2: Cohesión	,532	04
D3: Confianza	,480	04
D4: Presión	,543	05
D5: Apoyo	,549	04
D6: Reconocimiento	,496	02

D7: Equidad	,853	02
D8: Innovación	,687	02
Clima organizacional	.595	28

Fuente: elaboración propia

En dicha tabla que observamos podemos percibir que los valores adquiridos para el coeficiente Alfa de Cronbach se devisa para la variable clima organizacional y asimismo para las dimensiones se dispone igual a 0,5 en consecuencia podemos admitir que la confiabilidad es moderada para esta variable y sus dimensiones, por tanto concluimos que el instrumento de esta variable es fiable.

Tabla 6

Estadístico de confiabilidad para la variable práctica docente

	Alfa Cronbach	de N de elementos
D1. Personal	,653	04
D2. Institucional	,798	04
D3. Interpersonal	,574	03
D4. Social	,580	04
D5. Didáctica	,530	03
D6. Valoral	.647	04
Práctica docente	,630	22

En dicha tabla que divisamos que los valores adquiridos para el coeficiente Alfa de Cronbach de la variable práctica docente, la cual se ubica por encima de

0,6 en la cual permite mostrar que la confiabilidad es alta para dicha variable, en consecuencia, concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

3.4.2. Métodos de análisis de datos.

Todos los datos adquiridos de la encuesta serán constituidos en una data, y estas son procesadas software IBM SPSS STATISTIC versión 24-Excel, y los resultados obtenidos por variables serán analizados e interpretados por tablas y gráficos. Prueba estadística de Kendall

- **Tau-b de Kendall.** Medida no paramétrica de correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El código de coeficiencia muestra la orientación de la relación y su valor absoluto muestra la fuerza de la relación. Los valores mayores muestra que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 solo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

La fórmula para el cálculo es lo siguiente:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

- **Interpretación el valor de “Tau-b”:**
 - ❖ De 0.00 a 0.19 Muy baja de correlación
 - ❖ De 0.20 a 0.39 Baja la correlación
 - ❖ De 0.40 a 0.59 Moderada de correlación
 - ❖ De 0.60 a 0.89 Alta la correlación
 - ❖ De 0.90 a 1.00 Muy alta la correlación

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Luego de haber obtenido los datos, fueron organizados, planificados, analizados, clasificación de datos realizando usos de tablas y gráficos estadísticos y Microsoft Excel, asimismo se realizó la prueba de hipótesis con el objetivo de verificar la asociación entre las variables de estudio de dicha investigación, recurriendo a la prueba Chi Cuadrado de Pearson para la independencia estadística y al coeficiente de correlación Tau de Kendall, para realizar el análisis de la fuerza de la asociación de las mismas.

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados.

Presentamos los resultados adquiridos, luego de la aplicación del cuestionario Cois Dicotis), para la variable clima organizacional en la universidad José Carlos Mariátegui y su relación con la práctica docente. Los resultados que se muestran inicialmente responden al consolidado de datos estadístico de la variable clima organizacional y la variable práctica docente, también se presentan tablas de frecuencia y porcentaje con sus respectivas acotaciones sobre los gráficos, los que son productos de las tablas graficadas por cada dimensión

La Escala valorativa de clima organizacional utilizada en dicho estudio de investigación se detalla en lo siguiente:

Tabla 7

Rango de puntuaciones y valoración para clima organizacional.

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Autonomía	0-3	MUY DESFAVORABLE
	4-7	DESFAVORABLE
	8-11	FAVORABLE
	12-15	MUY FAVORABLE
D2: Cohesión	0-3	MUY DESFAVORABLE
	4-6	DESFAVORABLE
	7-9	FAVORABLE
	10-12	MUY FAVORABLE
D3: Confianza	0-3	MUY DESFAVORABLE
	4-6	DESFAVORABLE
	7-9	FAVORABLE
	10-12	MUY FAVORABLE
D4: Presión	0-3	MUY DESFAVORABLE
	4-7	DESFAVORABLE
	8-11	FAVORABLE
	12-15	MUY FAVORABLE
D5: Apoyo	0-3	MUY DESFAVORABLE
	4-6	DESFAVORABLE
	7-9	FAVORABLE
	10-12	MUY FAVORABLE
D6: Reconocimiento	0-1	MUY DESFAVORABLE
	2-3	DESFAVORABLE
	4-5	FAVORABLE
	6	MUY FAVORABLE
D7: Equidad	0-1	MUY DESFAVORABLE
	2-3	DESFAVORABLE
	4-5	FAVORABLE
	6	MUY FAVORABLE
D8: Innovación	0-1	MUY DESFAVORABLE
	2-3	DESFAVORABLE
	4-5	FAVORABLE
	6	MUY FAVORABLE
CLIMA ORGANIZACIONAL	0-21	MUY DESFAVORABLE
	22-42	DESFAVORABLE
	43-63	FAVORABLE
	64-84	MUY FAVORABLE

Tabla 8: *Rango de puntuaciones y valoración para práctica docente*

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1:	1-3	DEFICIENTE
	4-6	REGULAR
	6-9	BUENO
	10-12	MUY BUENO
D2:	1-3	DEFICIENTE
	4-5	REGULAR
	6-8	BUENO
D3.	9	MUY BUENO
	1-3	DEFICIENTE
	4-5	REGULAR
	6-8	BUENO
D4.	9	MUY BUENO
	1-3	DEFICIENTE
	4-6	REGULAR
	6-9	BUENO
D5.	10-12	MUY BUENO
	1-4	DEFICIENTE
	5-9	REGULAR
	10-14	BUENO
PRÁCTCA DOCENTE	15-18	MUY BUENO
	1-15	DEFICIENTE
	16-30	REGULAR
	31-45	BUENO
	46-60	MUY BUENO

4.2. Resultados descriptivos por variables.

3.4.3. Resultados para clima organizacional

Tabla 9
Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
MUY DESFAVORABLE	1	4,5
DESFAVORABLE	2	9,1
FAVORABLE	11	50,0
MUY FAVORABLE	8	36,4
Total	22	100,0

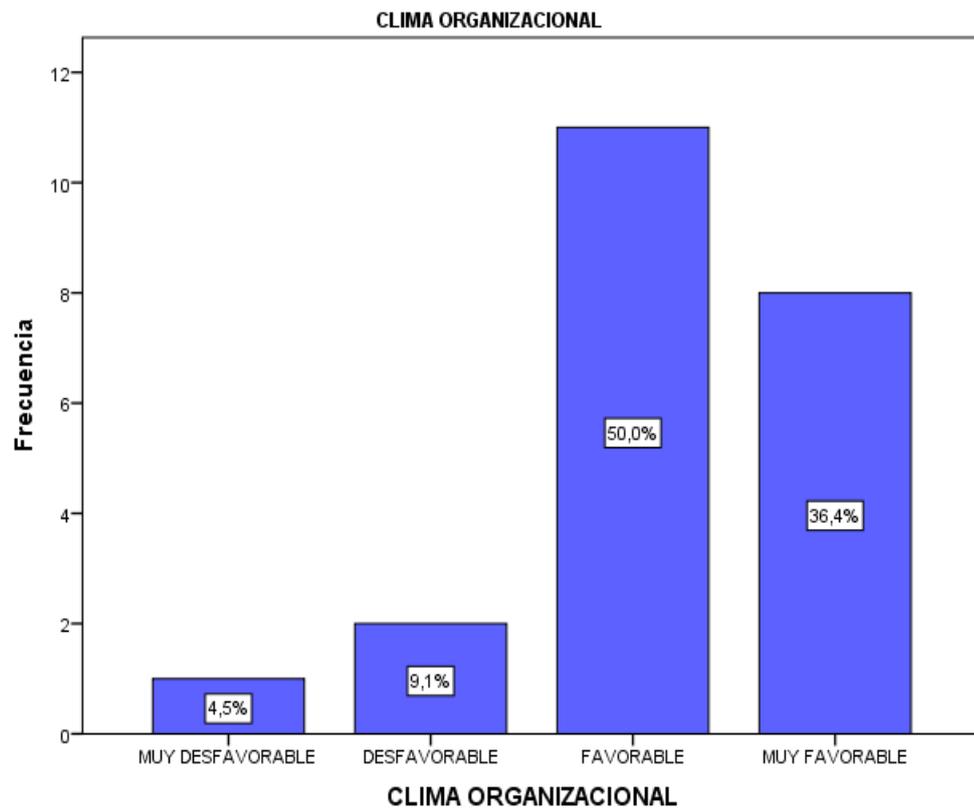


Figura 1: Clima organizacional

Interpretación y análisis:

A partir del resultado se puede manifestar que existe el 13.6% dentro categoría desfavorable y muy desfavorable, este porcentaje a pesar que es menor porcentaje, no deja de preocupar, porque, existe docentes que sienten que el clima organización en la universidad no es bueno. De la misma forma se muestra un alto porcentaje de 86,4% en la categoría favorable y muy favorable la cual indica que hay la gran mayoría de los docentes sienten que existe un clima adecuado y están satisfechos de sus autoridades de la UJCM Filial Andahuaylas.

3.4.4. Resultados para dimensiones de clima organizacional

Tabla 10
Autonomía

	Frecuencia	Porcentaje
MUY DESFAVORABLE	1	4,5
DESFAVORABLE	7	31,8
FAVORABLE	6	27,3
MUY FAVORABLE	8	36,4
² Total	22	100,0

Fuente: Elaboración propia

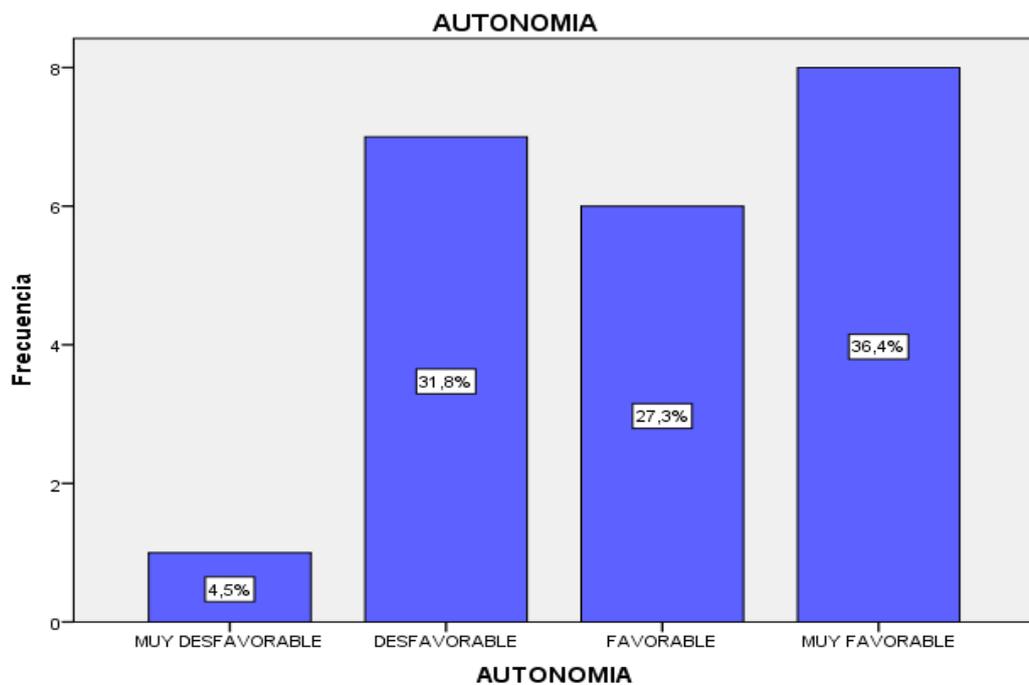


Figura 2:Autonomia

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados de la tabla anterior se puede deducir que hay un 36,3% dentro categoría desfavorable y muy desfavorable cuya valoración indica que hay docentes que sienten que no les permiten trabajar en forma autónoma y las decisiones son tomadas de las esferas más altas dentro de la universidad, . Pero

sin embargo se presenta un alto porcentaje de 53,7% en la categoría favorable y muy favorable la cual indica que la gran mayoría de los docentes tienen autodeterminación y responsabilidad necesaria para la toma de decisiones para el cumplimiento de propósito y metas institucionales.

Tabla 11
Cohesión

	Frecuencia	Porcentaje
MUY DESFAVORABLE	2	9,1
DESFAVORABLE	4	18,2
FAVORABLE	10	45,5
MUY FAVORABLE	6	27,3
Total	22	100,0

Fuente: elaboración propia

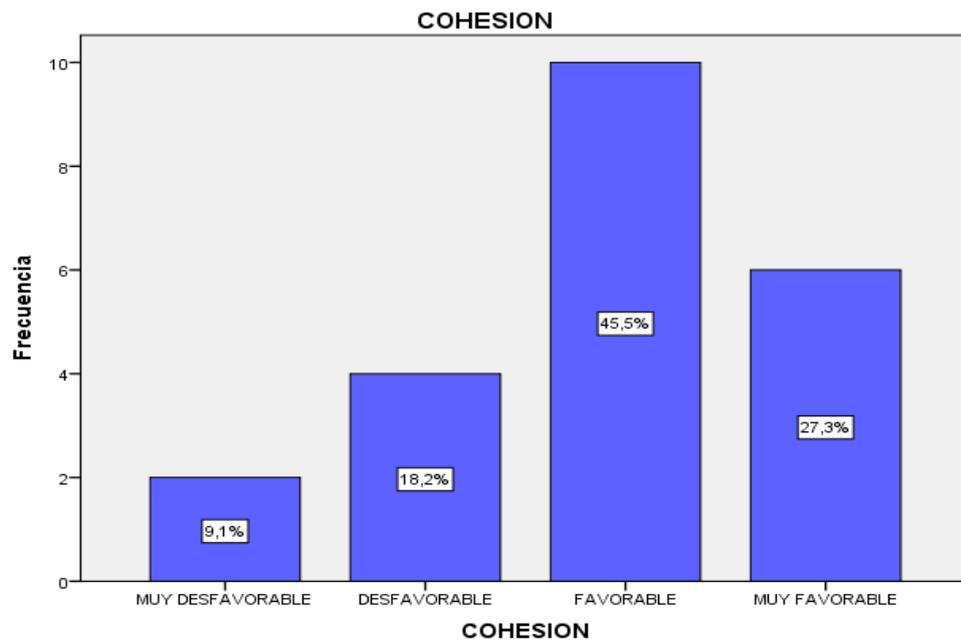


Figura 3: Cohesión

Interpretación y análisis.

Los resultados muestran también que hay 23,7,0% de los docentes observan que las relaciones entre los personales dentro de la organización no es favorable y el otro porcentaje 72,8% cree que hay una atmosfera amigable y de confianza,

trabajo en equipo y cosas en común con el personal que trabaja en la Universidad,
 José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas.

Tabla 12
Confianza

	Frecuencia	Porcentaje
MUY DESFAVORABLE	2	9,09
DESFAVORABLE	6	27,27
FAVORABLE	12	54,55
MUY FAVORABLE	2	9,09
Total	22	100,0

Fuente: elaboración propia

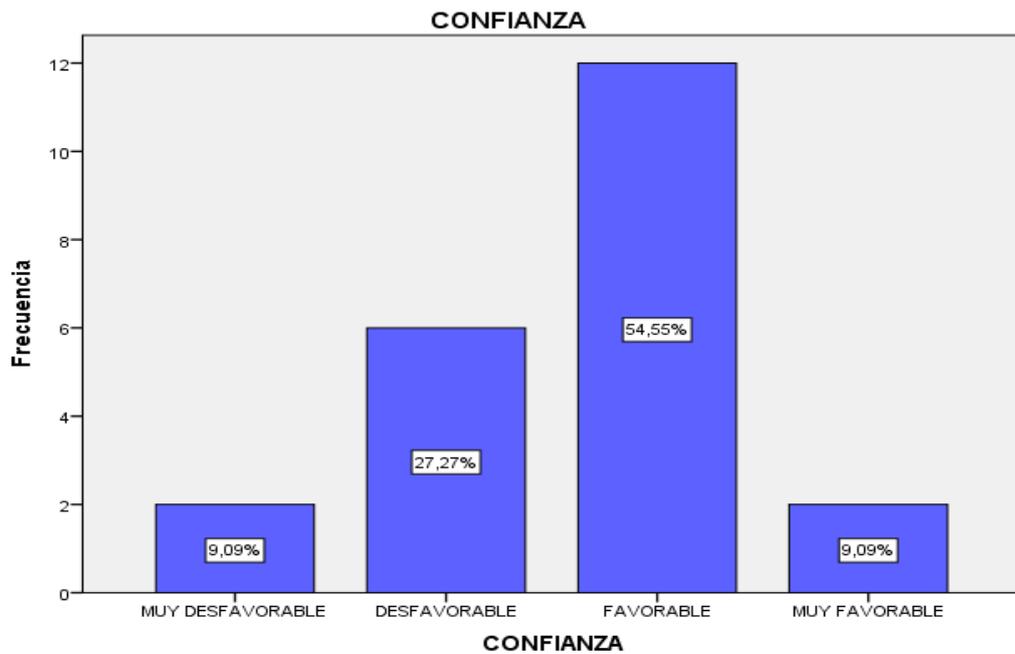


Figura 4: Confianza

Interpretación y análisis

En esta dimensión se muestra que un porcentaje significativo de los docentes de la universidad un 36.4%, sienten de que es difícil comunicarse abiertamente con el personal directivo y con el personal administrativo, y la gran mayoría 63.6% de los docentes cree que el director general de la universidad, es una persona de

confiar con principios definidos y con quien se puede dialogar abiertamente, que busca la estrategias de trabajo equipo y de relación horizontal y que los docentes puedan sentirse que el director es amigo, compañero de trabajo y descentralizar funciones para no ser absorbido por las gestiones de tipo administrativo dedicarse a la orientación guía y monitoreo de la parte académica en la universidad.

Tabla 13
Presión

	Frecuencia	Porcentaje
MUY DESFAVORABLE	1	4,5
DESFAVORABLE	13	59,1
FAVORABLE	7	31,8
MUY FAVORABLE	1	4,5
Total	22	100,0

Fuente: elaboración propia

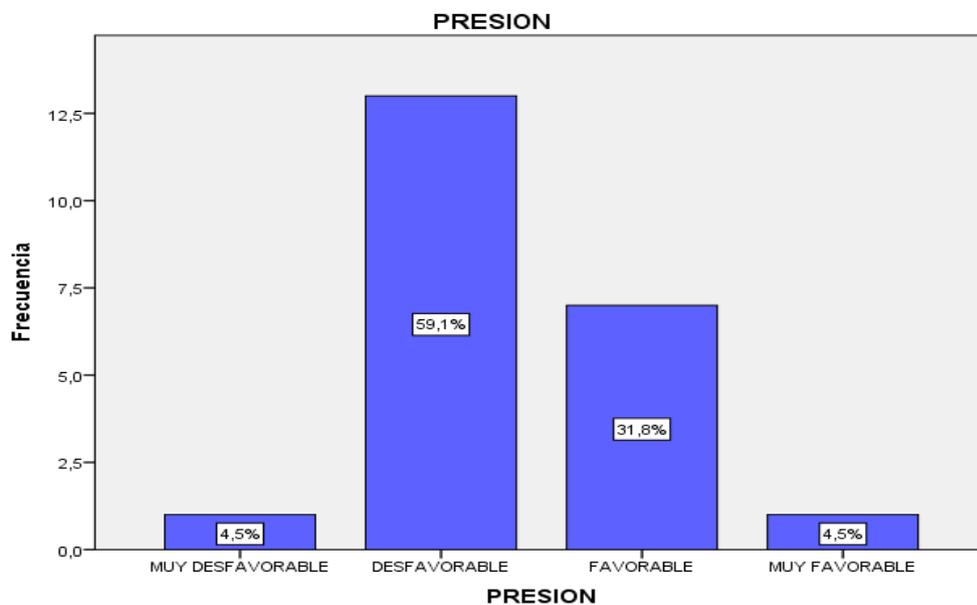


Figura 5 :Presión

Interpretación y análisis:

En el análisis de la tabla y gráfico, muestra los resultados donde se observa un porcentaje significativo 63,6%, cuyo resultado inquieta, porque, existe

alta presión en el trabajo en busca de resultados, el cual conlleva que exista estrés docente por la recargada labor institucional y en sus hogares; la cual merma en su rendimiento profesional, pero también existe un porcentaje de docentes 36,3% sienten que sus trabajos son supervisados y sobre todo planificados, buena expectativa a estándares de desempeño, proactivos, en busca de innovar permanentemente y sobre todo realizar la investigación permanente.

Tabla 14
Apoyo

	Frecuencia	Porcentaje
MUY DESFAVORABLE	1	4,5
DESFAVORABLE	6	27,3
FAVORABLE	8	36,4
MUY FAVORABLE	7	31,8
Total	22	100,0

Fuente: Elaboración propia

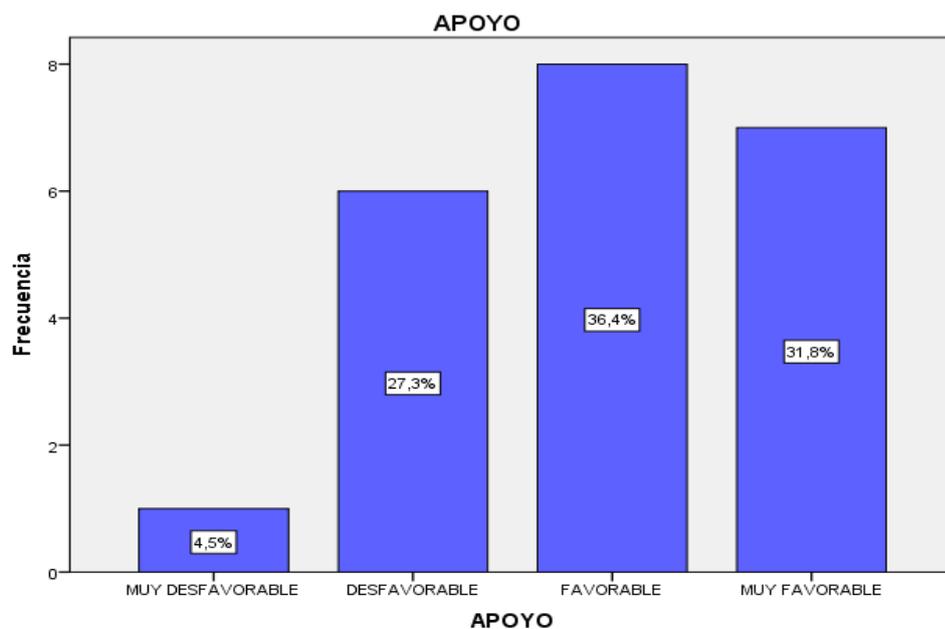


Figura 6: Apoyo

Interpretación y análisis:

Evaluando los resultados nos muestra en esta dimensión denominado apoyo, que el 32% docentes, no se sienten respaldados, más bien sienten temor a represalia del director y sus autoridades universitarias, sin embargo la mayoría 68% de docentes se siente respaldado por el director general, que da soluciones y reconocimiento a su buen desempeño, motiva a la mejora profesional y no tiene miedo a equivocarse, aprende de sus errores.

Tabla 15
Reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
MUY DESFAVORABLE	5	22,73
DESFAVORABLE	3	13,64
FAVORABLE	14	63,64
MUY FAVORABLE	0	00,0
Total	22	100,0

Interpretación y análisis: el análisis del grafico anterior se muestra de que

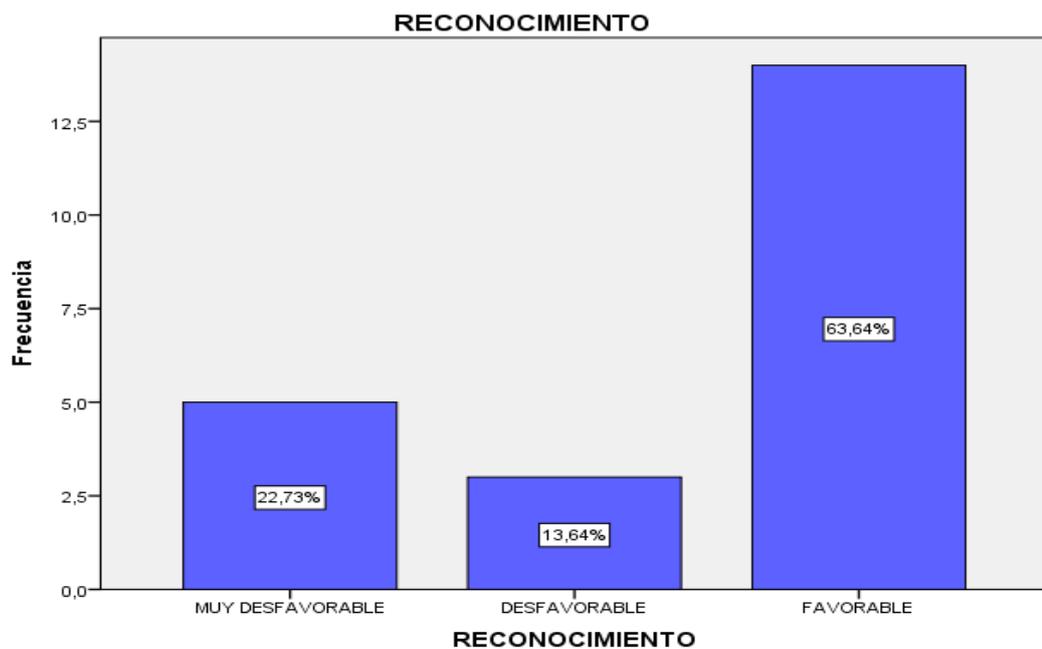


Figura 7: Reconocimiento

36,37% de docentes creen que no son reconocidos sus logros y trabajos sobresalientes en forma oportuna. Sede central. Por su parte hay 63,63% de docentes opinan que son reconocidos por su esfuerzo y desempeño en forma verbal y escrita, además, gestionan sus estos reconocimientos a la sede central.

Tabla 16
Equidad

	Frecuencia	Porcentaje
MUY DESFAVORABLE	1	4,5
DESFAVORABLE	4	18,2
FAVORABLE	10	45,5
MUY FAVORABLE	7	31,8
Total	22	100,0

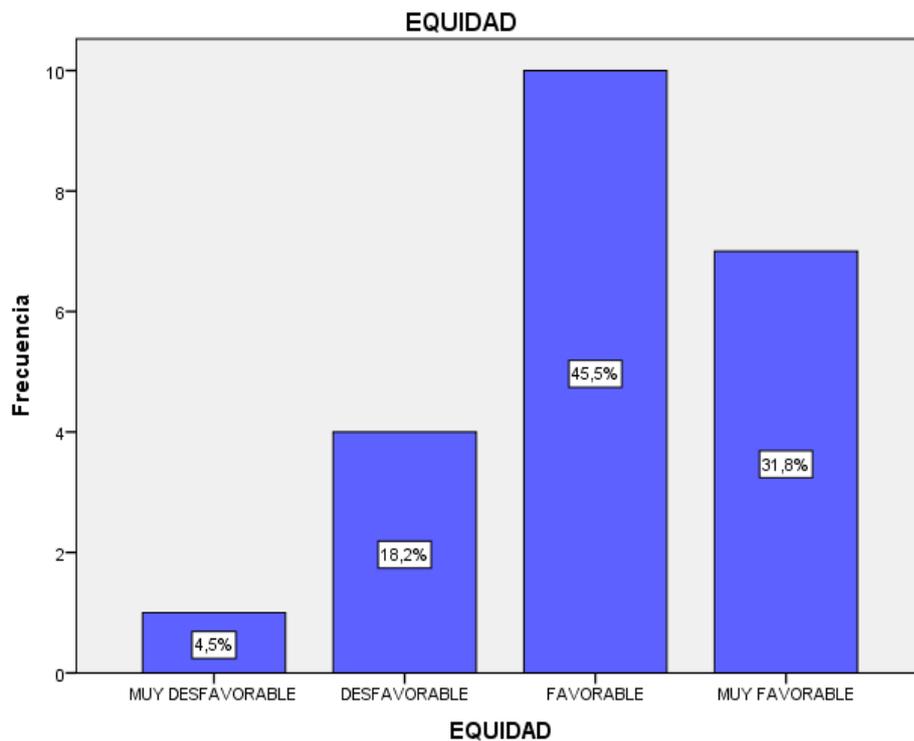


Figura 8: Equidad

Interpretación y análisis:

En esta dimensión los resultados nos muestra que el 22,7% de los trabajadores encuestados en la universidad sienten, de que hay poca equidad y no se valora el trabajo realizado en forma sobresaliente por parte de la dirección, sin embargo una mayoría 77,3% tiene la percepción de que si son reconocidos y premiados por su contribución en la universidad.

Tabla 17
Innovación

	Frecuencia	Porcentaje
MUY DESFAVORABLE	1	4,5
DESFAVORABLE	7	31,8
FAVORABLE	10	45,5
MUY FAVORABLE	4	18,2
Total	22	100,0

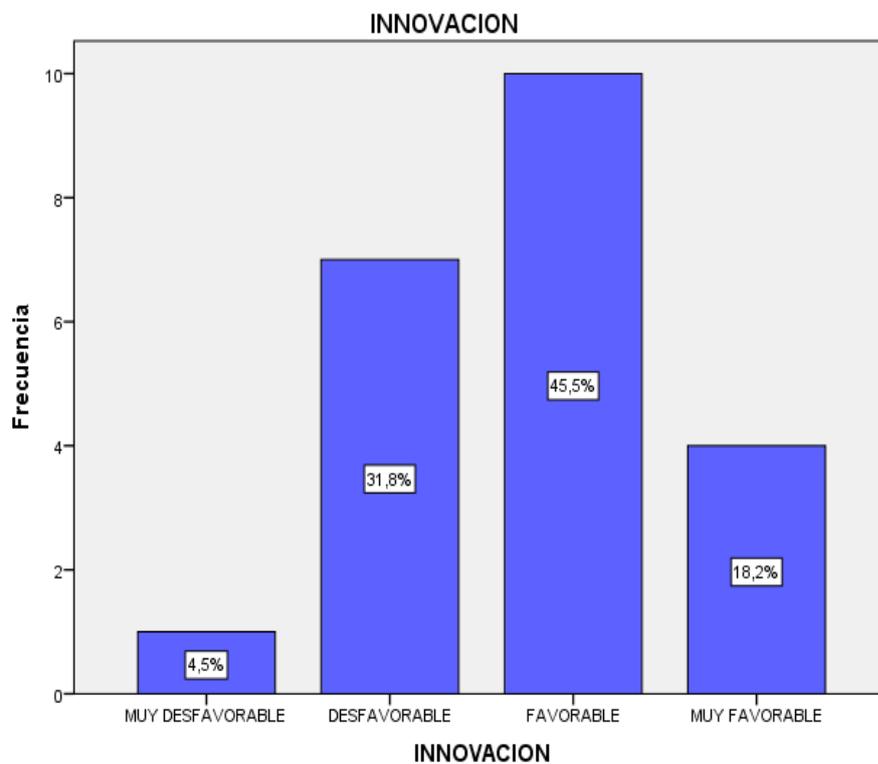


Figura 9: Innovación

Interpretación y análisis:

En los resultados antes mencionados se percibe que hay una cantidad significativa 36.3% de los docentes que sienten que hay poco apoyo a la creatividad y las nuevas formas de realizar las cosas, pero sin embargo hay cantidad considerable 63.7% del docente tienen la percepción de ser creativos y asumir nuevas áreas de trabajo y sobre todo realizar la investigación.

3.4.5. Resultados para práctica docente.

Tabla 18
Práctica docente

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	1	4,5
REGULAR	2	9,1
BUENO	7	31,8
MUY BUENO	12	54,5
Total	22	100,0

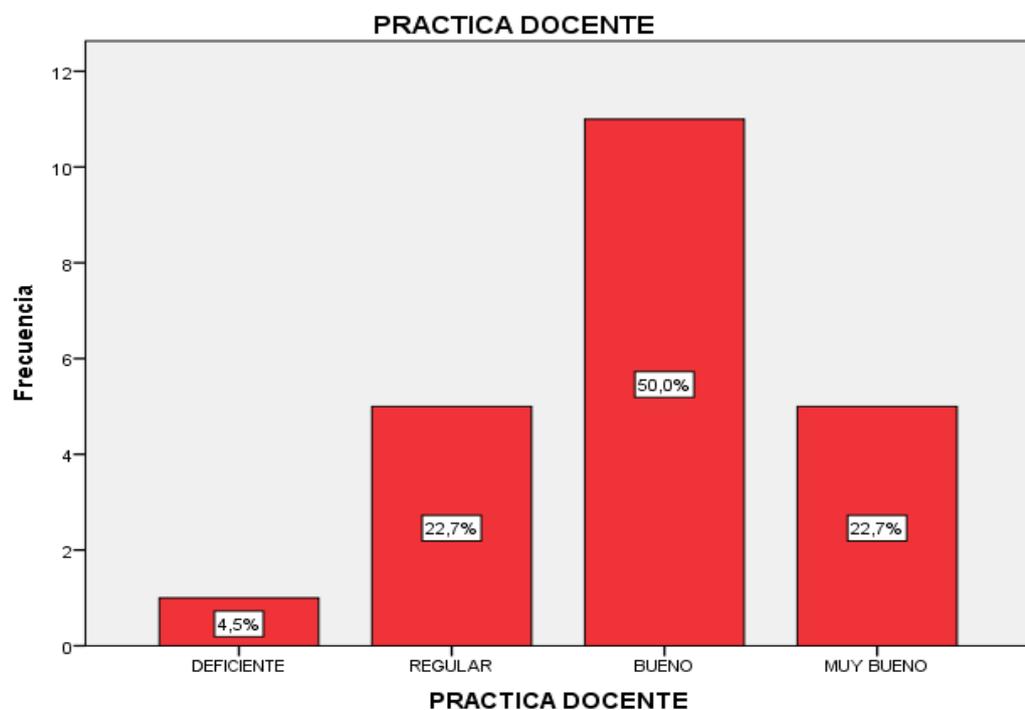


Figura 10: Práctica docente

Interpretación y análisis:

En estas variables sobre la práctica docente que en porcentaje minoritario 27,2% considera deficiente y regular mientras que el 72.7 % considera que la práctica docente es bueno y muy bueno.

Tabla 19
Personal

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	1	4,5
REGULAR	2	9,1
BUENO	7	31,8
MUY BUENO	12	54,5
Total	22	100,0

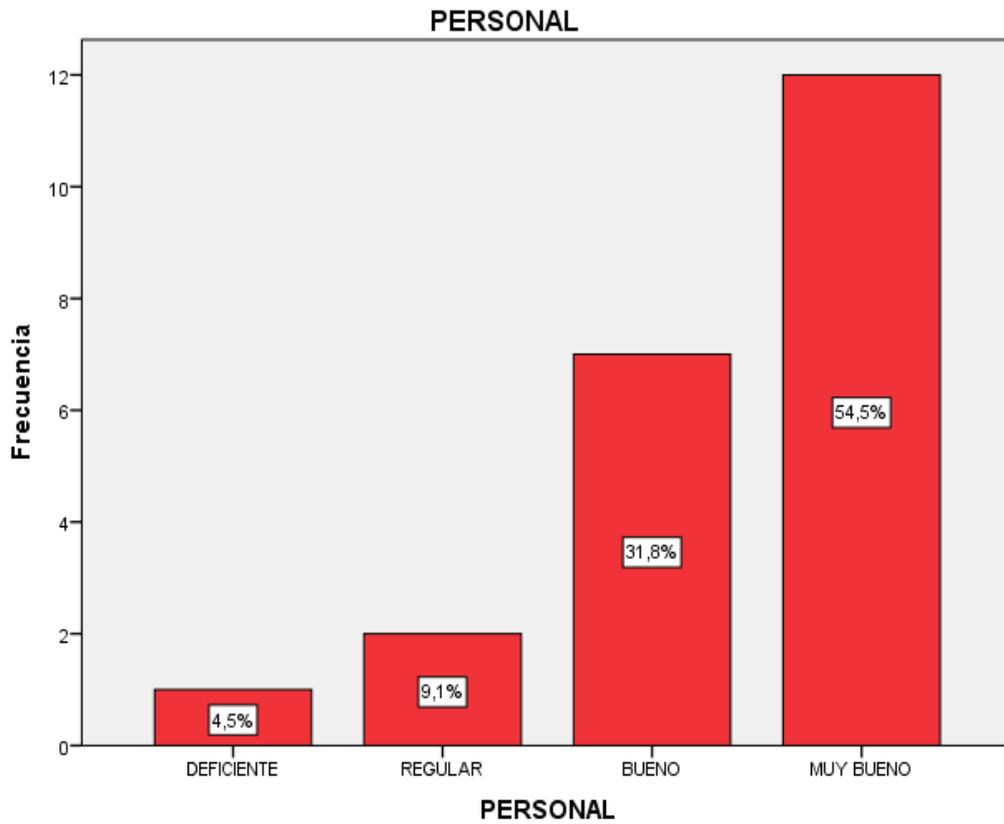


Figura 11:Personal

Interpretación y análisis:

En esta primera dimensión personal de la variable práctica docente el porcentaje es de 13,6% la cual está entre deficiente y regular por tener dificultades en la planificación mientras que el 86.3 % considera bueno y muy bueno, lo cual indica que el docente incorpora innovaciones en su práctica docente se preocupa en su preparación profesional.

Tabla 20
Institucional

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	9,1
REGULAR	4	18,2
BUENO	12	54,5
MUY BUENO	4	18,2
Total	22	100,0

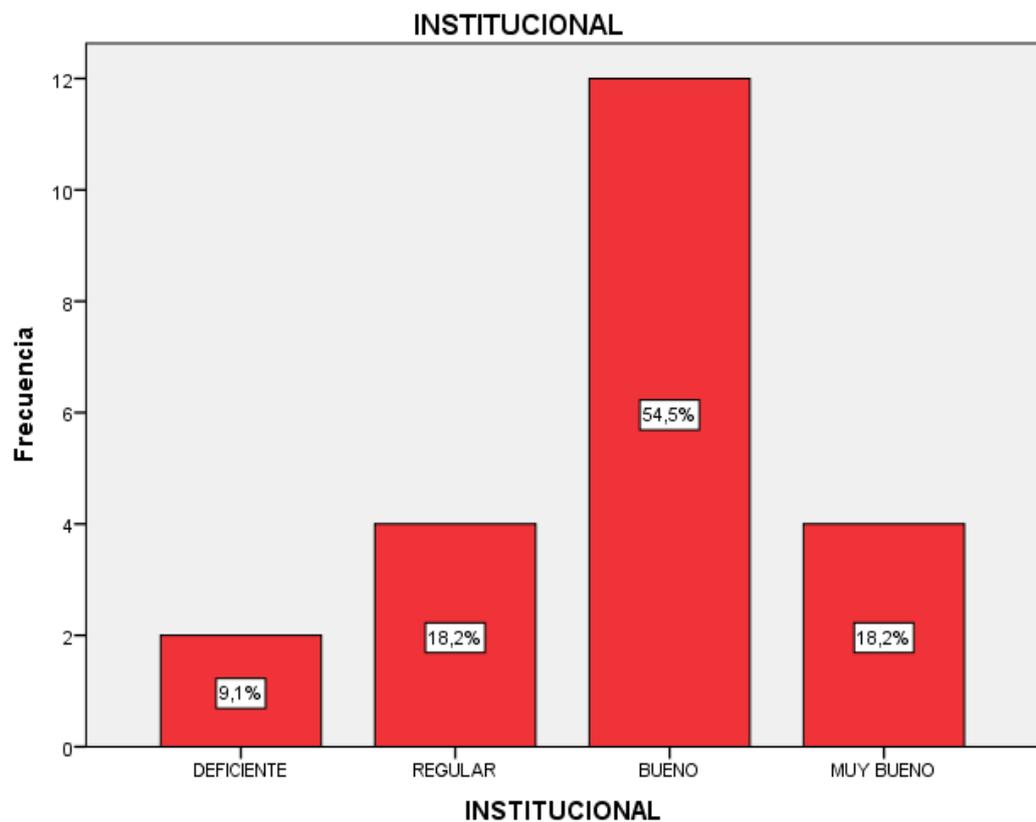


Figura 12: *Institucional*

Interpretación y análisis:

En esta dimensión es importante señalar que hay 27,3% docentes creen que hay dificultades para trabajo en equipo, en las interrelaciones personales e indiferencias entre compañeros de trabajo, pero la amplia mayoría 72,7% cree que existe una comunicación efectiva, ambiente de confianza y solidaridad, y trabajos colegiados.

Tabla 21
Interpersonal

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	1	4,5
REGULAR	2	9,1
BUENO	16	72,7
MUY BUENO	3	13,6
Total	22	100,0

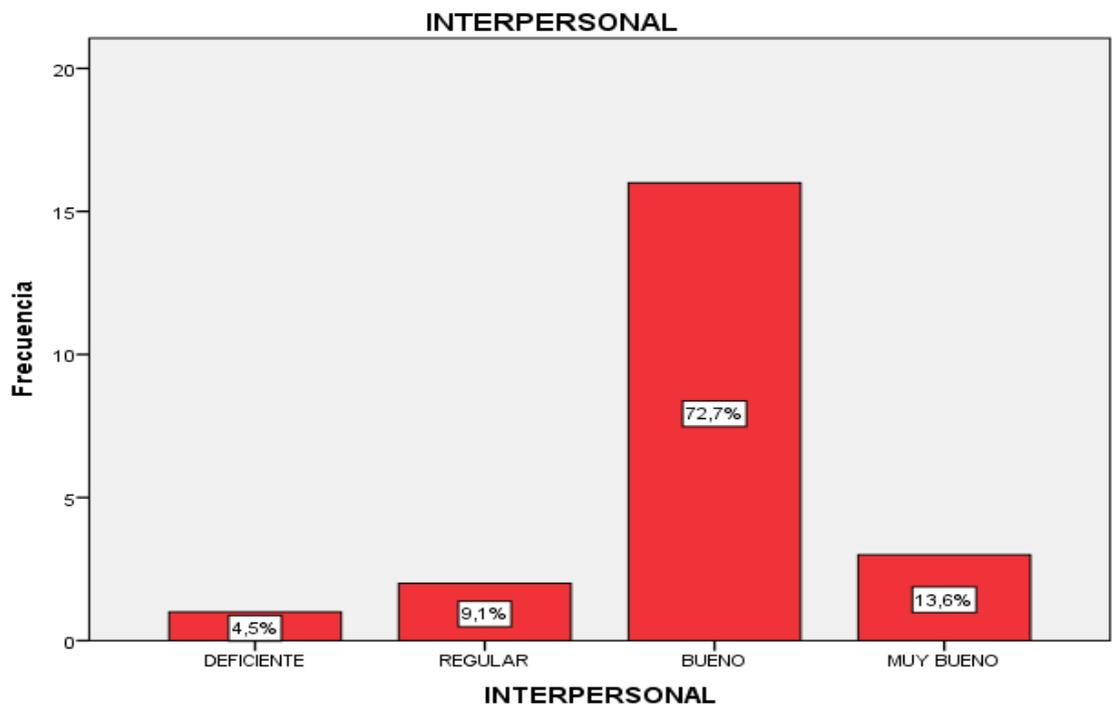


Figura 13: *Interpersonal*

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión interpersonal, nos muestra que existen 13,6% de docentes que perciben que hay dificultades en llegar a consensos y construir proyectos, pero también la gran mayoría 86,3% de los docentes perciben que hay buenas relaciones interpersonales que favorecen al buen desarrollo del clima institucional.

Tabla 22
Social

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	22,7
REGULAR	7	31,8
BUENO	7	31,8
MUY BUENO	3	13,6
Total	22	100,0

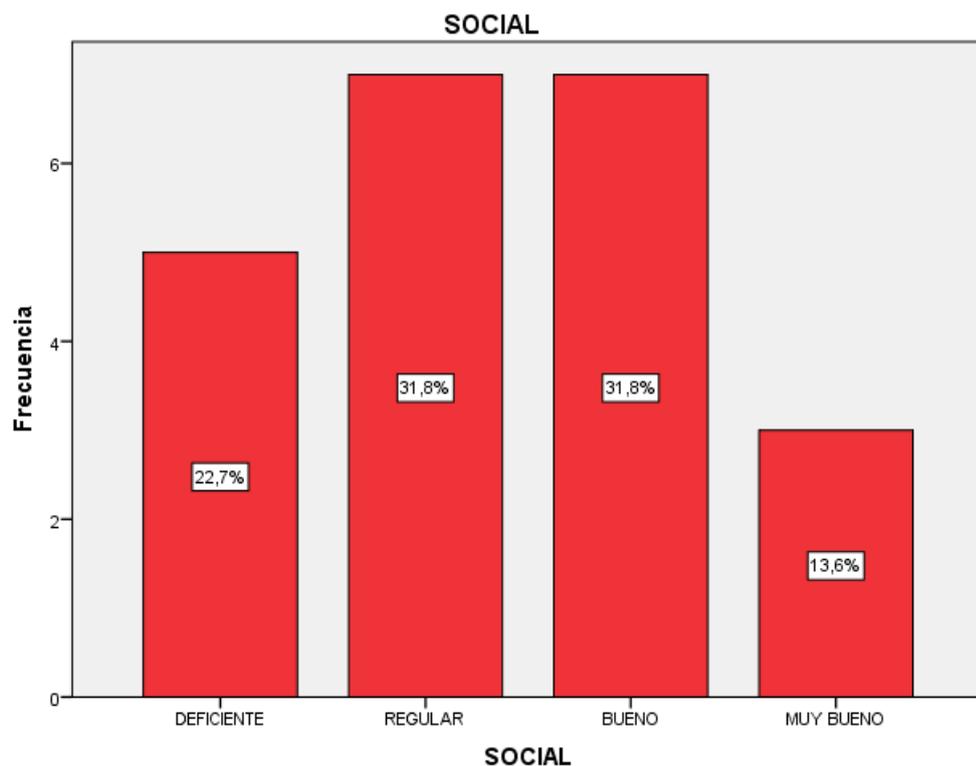


Figura 14: Social

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión social, nos muestra que existe un porcentaje significativo y preocupante de 54,6% de docentes perciben que no hay atención a

las necesidades educativas especiales, que falta capacitación docente en las diferentes escuelas profesionales, pero también observan 45,4% de los docentes consideran que hay trabajo colaborativo, que existe una cultura evaluativa, diagnóstico socioeconómico y cultural de sus estudiantes.

Tabla 23
Didáctica

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	22,7
REGULAR	7	31,8
BUENO	7	31,8
MUY BUENO	3	13,6
Total	22	100,0

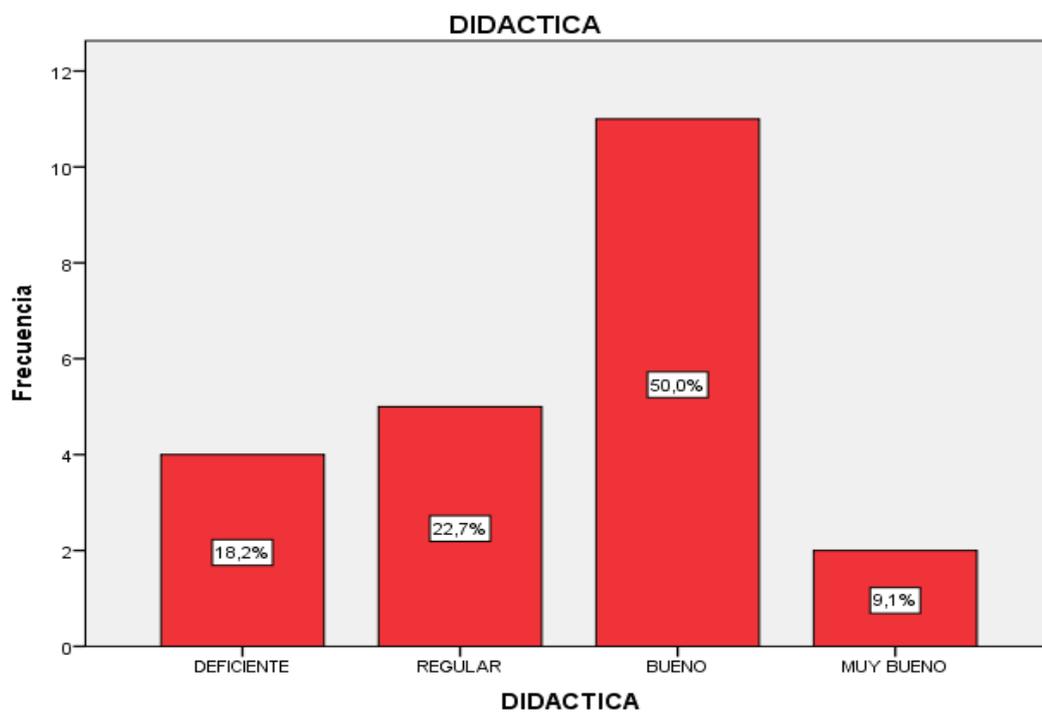


Figura 15: Didáctica

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión didáctica nos muestran que existen 40,1% de docentes tienen dificultad en el manejo de estrategias en su área, pero también la

gran mayoría 59,9% de los docentes perciben que hay círculos de inter aprendizaje, trabajo colaborativo, monitoreo y acompañamiento docente, reflexión docente sobre la práctica pedagógica y director preparado.

Tabla 24
Valoral

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	22,7
REGULAR	7	31,8
BUENO	7	31,8
MUY BUENO	3	13,6
Total	22	100,0

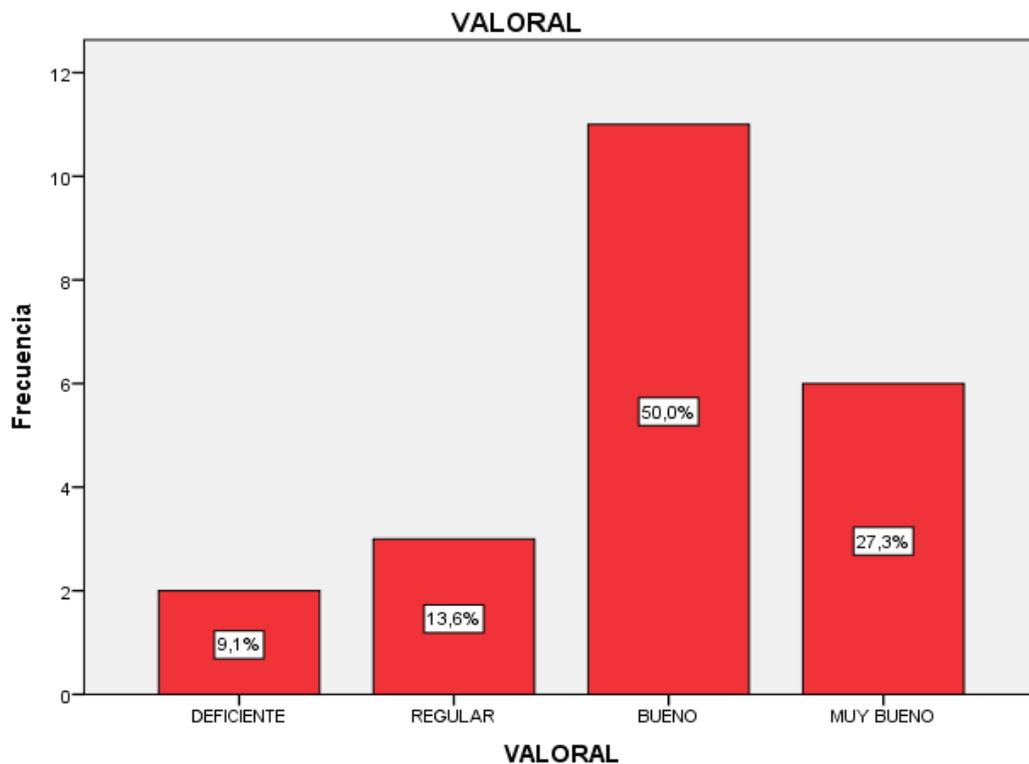


Figura 16:Valoral

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión valoral nos muestra que existen 22,7% de docentes sienten que hay inequidades en la casa superior de estudio, pero también la gran mayoría 77,3% de los docentes perciben que hay ética humana

en los trabajadores de la universidad, practican de normas de convivencia trabajan en equipo.

Contraste de hipótesis correlación entre las variables entre clima organizacional y práctica docente

Prueba de hipótesis

Para realizar la correlación de la hipótesis entre las variables- clima organizacional y práctica docente.

Primero: se realizará una prueba de independencia Chi cuadrado.

Segundo: una prueba de asociación de Tau Kendall.

En consecuencia, las correlaciones son bastante indiscutibles, por ende, se realizará de las variables y no de las dimensiones.

Tabla 25
prueba de independencia chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi –cuadrado de Pearson	32,035 ^a	9	,000
Razón de Verosimilitud	29,940	9	,000
Asociación lineal por lineal	14,252	1	,000
N° de casos válidos	22		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadística	Ho: Las variables de Clima organizacional y práctica docente estadísticamente es independiente
	Ha: las variables Clima organizacional y práctica docente, estadísticamente no son independientes
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste	χ^2	Valor calculado
	$= \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$	$\chi^2 = 32,035$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y terminamos que las variables de Clima organizacional y práctica docente, estadísticamente no son independientes.	

Tabla 26
Prueba asociación Tau de Kendall

		Valor	Error de estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,729	,106	6,114	,000
	Nº de casos válidos	22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables de Clima organizacional y práctica docente no están correlacionadas.	
	Ha: Las variables de Clima organizacional y práctica docente están correlacionadas.	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	de $\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$	Valor calculado
		$\tau_b = 6,114$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y terminamos que las variables Clima organizacional y práctica docente están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,729.	

Prueba de sub hipótesis y de correlación de las dimensiones de las dos variables.

Tabla 27

Prueba asociación Tau de Kendall

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.	N de casos válidos
Autonomía y personal	Tau-b de Kendall	,456	,165	5,576	,000	22
autonomía e institucional	Tau-b de Kendall	,436	,145	5,049	,000	22
autónoma e interpersonal	Tau-b de Kendall	,790	,182	5,267	,000	22
autonomía y social	Tau-b de Kendall	,675	,194	5,420	,000	22
autonomía y didáctica	Tau-b de Kendall	,594	,168	5,160	,000	22
autonomía y valoral	Tau-b de Kendall	,530	,176	4,627	,000	22
Promedio de Correlación	Tau-b de Kendall	0.580				
cohesión y personal	Tau-b de Kendall	,599	,125	4,526	,000	22
cohesión e institucional	Tau-b de Kendall	,414	,190	4,132	,000	22
cohesión e interpersonal	Tau-b de Kendall	,526	,138	4,623	,000	22
cohesión y social	Tau-b de Kendall	,580	,168	4,067	,000	22
cohesión y didáctica	Tau-b de Kendall	,921	,171	6,099	,000	22
cohesión y valoral	Tau-b de Kendall	,841	,161	6,201	,000	22
Promedio de Correlación	Tau-b de Kendall	0.647				
confianza y personal	Tau-b de Kendall	,972	,139	6,035	,000	22
confianza e institucional	Tau-b de Kendall	,730	,154	5,345	,000	22
confianza e interpersonal	Tau-b de Kendall	,460	,144	4,738	,000	22
confianza y social	Tau-b de Kendall	,649	,160	5,548	,000	22

confianza y didáctica	Tau-b de Kendall	,479	,176	4,009	,000	22
confianza y valoral	Tau-b de Kendall	,792	,181	5,263	,000	22
Promedio de Correlación	Tau-b de Kendall	0.680				
presión y personal	Tau-b de Kendall	,595	,173	4,133	,000	22
Presión e institucional	Tau-b de Kendall	,543	,133	4,768	,000	22
Presión e interpersonal	Tau-b de Kendall	,654	,198	5,448	,000	22
Presión y social	Tau-b de Kendall	,562	,153	4,686	,000	22
Presión y didáctica	Tau-b de Kendall	,905	,169	6,119	,000	22
Presión y valoral	Tau-b de Kendall	,510	,153	4,658	,000	22
Promedio de Correlación	Tau-b de Kendall	0.628				
Apoyo y personal	Tau-b de Kendall	,656	,132	5,445	,000	22
Apoyo e institucional	Tau-b de Kendall	,955	,175	6,056	,000	22
Apoyo - interpersonal	Tau-b de Kendall	,536	,136	4,733	,000	22
Apoyo y social	Tau-b de Kendall	,800	,192	6,253	,000	22
Apoyo y didáctica	Tau-b de Kendall	,661	,195	5,438	,000	22
Apoyo y valoral	Tau-b de Kendall	,608	,169	4,235	,000	22
Promedio de Correlación	Tau-b de Kendall	0.703				
Reconocimiento y personal	Tau-b de Kendall	,556	,145	4,066	,000	22
Reconocimiento e institucional	Tau-b de Kendall	,666	,172	5,970	,000	22
Reconocimiento e interpersonal	Tau-b de Kendall	,854	,192	6184	,000	22

Reconocimiento y social	Tau-b de Kendall	,960	,201	6,050	,000	22
Reconocimiento y didáctica	Tau-b de Kendall	,615	,185	5,503	,000	22
Reconocimiento y valoral	Tau-b de Kendall	,538	,174	4,363	,000	22
Promedio de Correlación	Tau-b de Kendall	0.698				
Equidad y personal	Tau-b de Kendall	,487	,154	4,312	,000	22
Equidad e institucional	Tau-b de Kendall	,691	,158	5,200	,000	22
Equidad e interpersonal	Tau-b de Kendall	,957	,196	6,054	,000	22
Equidad y social	Tau-b de Kendall	,576	,169	5,559	,000	22
Equidad y didáctica	Tau-b de Kendall	,728	,158	5,023	,000	22
Equidad y valoral	Tau-b de Kendall	,542	,132	4,061	,000	22
Promedio de Correlación	Tau-b de Kendall	0.663				
Innovación y personal	Tau-b de Kendall	,587	,154	4,812	,000	22
Innovación e institucional	Tau-b de Kendall	,591	,158	4,200	,000	22
Innovación e interpersonal	Tau-b de Kendall	,957	,196	6,054	,000	22
Innovación y social	Tau-b de Kendall	,576	,169	4,559	,000	22
Innovación y didáctica	Tau-b de Kendall	,528	,158	4,023	,000	22
Innovación y valoral	Tau-b de Kendall	,642	,132	5,061	,000	22
Promedio de Correlación	Tau-b de Kendall	0.647				

4.3. Discusión de resultados

En seguida damos a conocer la confrontación y deliberación de las respuestas encontradas sobre los antecedentes, la teoría existente sobre el tema y las hipótesis planteadas.

La hipótesis general que se planteó es: existe relación directa entre clima organizacional y práctica docente en la UJCM Filial Andahuaylas 2016. Este supuesto es comprobado a la luz de los resultados que apreciamos en la tabla N° 24 y 25. Estos fenómenos no son independientes estadísticamente, resultando con una correlación alta y significativa, cuya intensidad de asociación es de 0,729 en el coeficiente Tau b de Kendall.

En el desarrollo de la investigación la posibilidad o probabilidad de equivocación al rechazar la hipótesis alterna fue de 0.05. En consecuencia, la hipótesis alterna se acepta y se concreta la correlación moderada entre las dimensiones de las variables clima organizacional (Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad, Innovación) y práctica docente (Personal, Institucional, Interpersonal, Social, Didáctica, Valoral). La lectura de estos valores demuestra que las dimensiones de las variables guardan una relación de correspondencia positiva y moderada.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: De acuerdo al estudio que se realizó, se determinó que la relación que existe entre el clima organizacional y la práctica docente y los profesionales que laboran en la Universidad José Carlos Mariátegui en el año 2016. Con un nivel de confianza de $95\% = 0,95$ y al nivel de $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que, si existe correlación entre las variables clima organizacional y práctica docente, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,729, valor que muestra una correlación alta y directa entre dichas variables.

Segunda: Se afirma que según los resultados existe una reciprocidad entre las dimensiones de clima organizacional y práctica docente del personal docente de la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas. Con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que si existe correlación entre la dimensión de autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación, de la variable clima organizacional con las dimensiones (Personal, Institucional, Interpersonal,

Social, Didáctica, Valoral), según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación de la tabla 26 alcanza los valores promedios de 0,580; 0,647; 0,680; 0,628; 0,703; 0,698; 0,663; 0,647; valores que muestran una asociación moderada y directa entre dichas dimensiones de las variables.

Tercera: A partir del resultado sobre el clima organizacional, se puede manifestar que manifiesta que el 86,4% de los docentes encuestados consideran que es favorable, la cual indica que existe un clima adecuado y están satisfechos de sus autoridades de la UJCM Filial Andahuaylas. Y en la segunda variable sobre la práctica docente consideran que el 72.7 % de los profesionales que laboran en la universidad es bueno y muy bueno.

Cuarta: Por tanto, el nivel de relación de las dimensiones del clima organizacional y dimensiones de práctica docente en la Universidad Jase Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas es alto y directo, entre estas dos variables.

5.2. Recomendaciones

Primera: la dirección general de la Universidad José Carlos Mariátegui Filial Andahuaylas, debe de promover e implementar, talleres, círculos de interaprendizaje de actualización sobre las buenas relaciones interpersonales, el clima organizacional con estrategias de reflexión permanente que permita el cambio de actitud de los docentes e integrarse a la comunidad universitaria.

Segunda: La alta dirección debe de aprovechar de las buenas relaciones interpersonales que existe en la universidad para, organizar seminarios, ponencias, e investigación y fortalecer las capacidades profesionales docentes.

Tercera: La metodología disponible en el presente trabajo de indagación también serviría para la comparación con otras variables de estudio en otras instituciones superiores del ámbito jurisdiccional, nacional e internacional; pesquisa que está al alcance de otros investigadores, directores, docentes, tesista y otros.

Referencias bibliográficas

- Antúnez, S. (1993). *“La función directiva”, a claves para la organización centros escolares*. Barcelona: Ice de la UB/Horsori.
- Aron, A., & Milicic, N. (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Arteaga , B. (2005). *Grado de relación entre liderzgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional*. Universidad Santa MARIA: Venezuela.
- Barboza, L. (2008). *Revista de Educación universitaria*. Montevideo: Católica de Uruguay.
- Beltrán , M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. México: Revista de investigación .REDIE.
- Bernádez, E. (2008). *El lenguaje como cultura*. Madrid: Alianza Editorial.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencia*. México: Editorial Trillas.
- Cabero, G. (2003). *Las nuevas tecnologías en la actividad universitaria*. Panama: Pixel – Bit.
- Cabrera, R. (2006). *Profesora de tiempo completo en la facultad de pedagogía de la Universidad veracruzana*. Xalapa: Universidad veracruzana.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.). México.: Editorial Mc Graw Hill.
- Díaz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente, colección Educación al día*. Madrid: Editorial Praxis.

- Fierro, C., Fortoul, B., & Rosas, L. (1999). *transformación la práctica docente. Propuesta basada en la investigación acción*. México: Paidós.
- Glick, W. (1985). *Las organizaciones no se dan cuenta; respuesta: las organizaciones no son tendencias centrales: shadowboxing en la oscuridad*. Mexico: Academia de revisión administrativa.
- Hernández , S., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de investigación* (5 ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- James, L., & Sells, S. (1981). *Clima Psicológico: perspectivas teóricas e investigación empírica. En de MAGNUSSON (Ed.), hacia una psicología de situaciones: una perspectiva inter accionar*. Madrid: N.J. Erlbaum.
- Jericó, P. (2001). *Recursos humanos y su talento como valor fundamental para el desarrollo de la empresa*. Mexico: Alianza Editorial.
- Martínez, M. (2003). *Inteligencia creatividad y talento*. La Habana: Editorial pueblo y Educación.
- Medina, M. (2008). *Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente*. España: Universidad Alcantara.
- Mejia, E. (2008). *La investigación científica en educación* . Lima: UNMSM.
- Mescua, M. (2010). *El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui*. Chanchamayo: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- MINEDU. (2013). *Marco del buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de educacion .

- Montenegro , I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Niño, C. (2008). *Desempeño Docente y su Relación con el Rendimiento académico en la institución educativa Telésforo Catacora del nivel secundaria en el distrito de Ate*. Lima: UNE.
- Olaz, A. (2009). *Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencia*. España: Universidad de Murcia.
- Phegan, B. (1998). *Desarrollo de la cultura de su empresa México*. Panamá: Editorial S.A.
- Ramírez , J. (2006). *Formación y práctica docente*. Lima: Universidad Pedagógica Nacional.
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista?, dilema y responsabilidades docentes de la actividad escolar*. Lima: Revista PRELAC N° 01- 2005.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* . México: Perason.
- Rodriguez, J. (2004). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y Desempeño docente en las escuelas de III etapa de básica*. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Rodríguez, P. (2004). *Aprendizaje significativo e interacción personal*. Lima: Navarrete.
- Saccasa, J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa del distrito de San Martín de Porras*. Lima: UNMSM.

- Schneider . (1975). *Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrar el sentido al mundo y saber cómo comportarse*. New York: S.A.
- Schvarstein , L., & Etkin, J. (1992). *Identidad de las organizaciones invariancia y cambio*. Buenos Aires: Paidós.
- Shein, E. (1995). “*Organización y la profesión de administración de empresa*” . México: Editorial Pretice Hall .
- Tajfel, H. (1981). *Huaman group and social categories*. Cambridge University Press. Herder: Barcelona.
- Teixidó , S., & Capell , C. (2002). *Formacion del profesorado orientada al desarrollo de competencias de gestión de aula de ESO; el afrontamiento de situaciones críticas*. . Suiza: Rev.Elect.Interuniv.Form.Profr.,
- Valdéz, H. (2009). *Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los docentes*. Lima: Consejo nacional de Educación del Perú.
- Valero, & Cortes. (2003). *Aprender a prender*. Mexico: UAM Azcapotzalco.
- Valle, R. (1995). “*Gestión Estratégica de recursos humanos*” *Esperanza Cerda*. Madrid: Editorial Pretice Hall.
- Wilson, M. (2002). *perceiving imitatible stimuli: Consequences of isomorphism between input and ouput*. USA: Psychological bulletin.