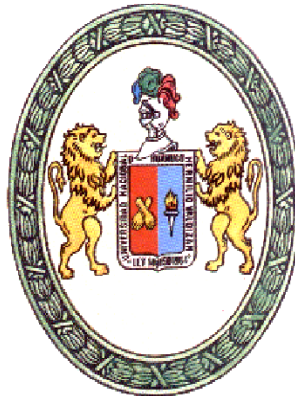


**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”
ESCUELA DE POST GRADO**



**CLIMA LABORAL RELACIONADO AL DESEMPEÑO ACADÉMICO
DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES HUANCAYO
2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN
GESTIÓN EMPRESARIAL**

WILFREDO ALCIDES HUATUCO MATEO

HUANUCO – PERÚ

2015

DEDICATORIA

Con todo mi amor; a mi esposa **Lourdes** a mis hijos **Kevin, Joseph y Fabrizio** por ser motor principal de mi inspiración y motivación para el logro de objetivos, siendo uno de ellos este trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Con especial consideración a mi familia quienes con su apoyo y cooperación permitieron el logro de este trabajo.

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño académico en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014. **TIPO DE ESTUDIO:** correlacional, prospectivo, transversal, observacional. **DISEÑO:** correlacional causal, **POBLACION:** 200 docentes y 394 estudiantes. **MUESTRA** calculada solo para los estudiantes mediante la fórmula de proporciones llegando a 310, **TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS:** encuesta con el **INSTRUMENTO:** Cuestionario Descriptivo del Perfil de Clima Laboral y Desempeño Académico, elaborado por González (1980) y modificado por Dorta (1987), **DISEÑO ESTADISTICO:** Los datos se procesaron en el programa SPSS V-20, obteniéndose χ^2 para contrastación de hipótesis. **RESULTADOS:** El 56.9% menciona que el clima laboral es regular, 23.9% es Bueno y 19.2% es malo. Los docentes precisan un clima laboral Bueno en el 38,5%, los estudiantes solo el 14,5%. Respecto a las relaciones humanas el 48.2% fueron tipificadas como regulares, los procesos internos buenos llegaron al 75.7%, los sistemas abiertos regulares llegaron a 69.6%, respecto a los items evaluados: El 73.3% refiere que siempre existe autonomía en el desarrollo de las actividades académicas, 53.7% menciona que a veces existe supervisión del desarrollo de las actividades académicas, el 55.9% refiere que siempre hay participación activa de los docentes en las capacitaciones de actualización docente, el 64.5% refiere que el docente está integrado y comprometido en el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje con los estudiantes y docentes, el 58.2% se involucra ante un problema entre docentes y/o estudiantes, el 75.7% opinan que todos los docentes cumplen formalmente con las actividades académicas planificadas, el 51.2%

menciona que siempre Los docentes innovan estrategias de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de sus clases. 58.8% de los docentes aceptan la amonestación por incumplimiento. Respecto al desempeño académico 63.5% presenta buen desempeño académico, 32.2% regular desempeño y 4.3% mal desempeño académico. 88% refieren que todos los docentes tienen pleno conocimiento de las actividades a desarrollar antes de inicio del ciclo académico. 67.8% opinan que la calidad del docente en el desempeño laboral es evidente.

CONCLUSION: Existe relación altamente significativa entre clima laboral y el desempeño académico de los docentes, así mismo existe relación altamente significativa entre relaciones humanas y desempeño académico, sistemas abiertos y desempeño académico, procesos internos y desempeño académico, ($p \leq 0.01$).

PALABRAS CLAVE:

Clima Laboral, Desempeño académico, Escuela Profesional.

ABSTRACT

To determine the relationship between labor climate and academic performance in teaching at the Faculty of Health Sciences at the Universidad Peruana Los Andes - Huancayo 2014. TIPO STUDY: correlational, prospective, cross-sectional, observational study. DESIGN: causal correlational POPULATION: 200 teachers and 394 students. SIGN calculated only for students using the formula of proportions reaching 310 TECHNICAL DATA COLLECTION: survey with INSTRUMENT: Descriptive Questionnaire Profile Working Environment and Academic Performance, developed by González (1980) and modified by Dorta (1987), STATISTICAL DESIGN: Data were processed using SPSS V-20, yielding χ^2 for hypothesis testing. RESULTS: 56.9% mentioned that the working environment is regular, 23.9% and 19.2% is Good is bad. The teachers require good working environment in 38.5%, students only 14.5%. Regarding human relations 48.2% were classified as regular, good internal processes came to 75.7%, regular open systems reached 69.6%, respect to the items tested: 73.3% report that there is always autonomy in the development of the academic, 53.7% mentioned that sometimes there is overseeing the development of academic activities, 55.9% reported that there is always active participation of teachers in teacher training update, 64.5% reported that teaching is integrated and engaged in the development of teaching - learning with students and teachers, 58.2% are involved with a problem between teachers and / or students, 75.7% believe that all teachers meet formally planned academic activities, 51.2% mentioned that always Los innovate teaching strategies teaching - learning to develop their classes. 58.8% of teachers accept a reprimand for failure. Regarding academic performance 63.5% have good academic performance, 32.2% and 4.3% Regular

performance poor academic performance. 88% reported that all teachers have full knowledge of the activities to be developed before the start of academic year. 67.8% think that the quality of teaching in work performance is evident. CONCLUSION: There is a highly significant relationship between work environment and academic performance of teachers, also highly significant relationship exists between human relations and academic performance, open systems and academic performance, internal processes and academic performance ($p \leq 0.01$).

KEYWORDS:

Employee Satisfaction, Academic Performance, Professional School.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, con la globalización presente en todos los sectores, no basta ser innovadores y tener calidad en nuestros productos; es necesario entregar un buen servicio a los estudiantes para lograr de cierta forma la lealtad de los mismos. Los investigadores han conceptualizado y operacionalizado a las organizaciones laborales, según sus paradigmas, logrando determinar una mejor relación entre administración y percepción de los gerentes así mismo, en los trabajadores sobre el ambiente en la cual se desarrollan, denominado clima laboral.

En este trabajo se presentan los resultados de una investigación que tuvo como propósito mostrar evidencia de la existencia de una relación estrecha entre el clima laboral y el desempeño académico del docente de la Facultad de Ciencias de la Universidad Peruana Los Andes.

Esta relación que se da en lo empresarial, también se da en lo educacional, pues el Clima Laboral es uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros de la educación, condicionan los niveles de motivación laboral, el rendimiento profesional, y debe permitir conocer o medir los objetivos a lograr. El recurso más importante en cualquier organización, es su recurso humano implicado en las actividades laborales un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en las que las organizaciones exitosas sustentan sus logros.

La investigación ha tenido como objetivo el proporcionar a la Institución Educativa Superior, una información válida sobre las relaciones humanas, medición mediante el Clima Laboral y su relación con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, Para su desarrollo se ha estructurado en capítulos.

En el Capítulo I trata sobre el problema de investigación. El Capítulo II, sobre el Marco Teórico, el Capítulo III, La parte Metodológica, y el Capítulo IV, Resultados, Trabajo de campo y proceso de contraste y de Hipótesis, Análisis de la Encuesta, de la cual se derivan las Conclusiones y Recomendaciones. Finalmente, se presentan la Bibliografía, Anexos, con la encuestas y sus respectivas validaciones de juicio de expertos.

INDICE

| Contenido | Página |
|---------------------|--------|
| Portada..... | I |
| Dedicatoria..... | II |
| Agradecimiento..... | III |
| Resumen..... | IV |
| Summary..... | VI |
| Introducción..... | VIII |
| Índice..... | X |

CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|---|----|
| 1.1. Descripción del problema..... | 12 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 15 |
| 1.2.1. Problema general..... | 15 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 15 |
| 1.3. Objetivos..... | 16 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 16 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 16 |
| 1.4. Hipótesis..... | 17 |
| 1.5. Variables..... | 18 |
| 1.6. Operacionalización de variables..... | 19 |

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

| | |
|-------------------------------------|----|
| 2.1. Antecedentes..... | 20 |
| 2.1.1. A nivel internacional..... | 20 |
| 2.1.2. A nivel nacional..... | 23 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 26 |
| 2.2.1. Clima laboral..... | 26 |
| 2.3. Definiciones conceptuales..... | 48 |

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

| | |
|--|----|
| 3.1. Tipo de investigación..... | 50 |
| 3.2. Nivel de investigación..... | 50 |
| 3.3. Diseño y esquema de la investigación..... | 51 |
| 3.4. Población y muestra..... | 51 |
| 3.5. Criterios de inclusión y exclusión..... | 54 |
| 3.5.1. Criterios de inclusión..... | 54 |
| 3.5.2. Criterios de exclusión..... | 54 |
| 3.6. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos..... | 54 |
| 3.6.1. Validez y confiabilidad..... | 55 |
| 3.6.1.1. Validez..... | 55 |
| 3.6.1.2. Confiabilidad..... | 55 |
| 3.7. Técnicas de recojo de datos..... | 60 |
| 3.7.1. Procedimiento de recolección de datos..... | 60 |
| 3.7.2. Elaboración y procesamiento de datos..... | 60 |

| | |
|---|----|
| 3.7.3. Plan de análisis e interpretación..... | 60 |
|---|----|

**CAPÍTULO IV
RESULTADOS**

| | |
|--|----|
| 4.1. Análisis de las encuestas..... | 62 |
| 4.2. Contraste de hipótesis..... | 81 |
| 4.3. Estadística de contraste e hipótesis..... | 91 |

CAPÍTULO V

| | |
|-----------------------------------|----|
| 5.1. Discusión de resultados..... | 96 |
|-----------------------------------|----|

| | |
|---|-----|
| CONCLUSIONES | 99 |
| SUGERENCIAS | 101 |
| BIBLIOGRAFÍA | 103 |
| ANEXOS | 109 |
| Encuesta de investigación – Director..... | 110 |
| Encuesta de investigación – Docente..... | 111 |
| Encuesta de investigación – Estudiante..... | 112 |

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En el Perú la educación superior en los últimos años está siendo bastante cuestionada, debido a la poca eficiencia de sus egresados en el desarrollo de su actividad profesional, se plantean diversos factores que generan este problema entre ellos mencionaremos los siguientes: La vocación del maestro, las bajas remuneraciones, la deficiente formación profesional, la escasez de recursos para interactuar positivamente con el alumno, la autoestima del maestro, la falta de selectividad para acceder a la profesión docente, y principalmente el ambiente laboral en el que se desarrolla su trabajo, denominado clima laboral,¹ éste es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, en la productividad, satisfacción, rotación de personal, etc.

El clima se refiere a las características *del medio ambiente de trabajo*; características que son percibidas directa o indirectamente por los docentes, alumnos, directivos y trabajadores de la universidad que se desempeñan en ese medio ambiente.²

A lo largo de la vida el ser humano afronta una serie de retos, circunstancias específicas y vivencias que pueden influenciar en el organismo: positivamente (felicidad, alegría, bienestar) o negativamente (enfermedades,

pánico, accidentes, defunciones, ansiedades, depresiones, angustia). Algunas vivencias son combinación de ambas. Las influencias positivas tienden a producir un estado saludable en el sujeto y las negativas mal manejadas llegan a convertirse en situaciones estresantes que perjudican seriamente la salud y su desempeño en todas sus actividades.³

La necesidad de abordar los problemas de la universidad de una manera global, que considere a todos los involucrados en este proceso a fin de observar las relaciones que se establecen en la organización y cómo estas afectan en este caso a su personal, que labora en forma directa aunque de diferente manera con los usuarios, en este caso los estudiantes. Sabemos que las universidades tienen climas propios, sin embargo existe la necesidad de estudiar el clima laboral propio de la universidad objeto de estudio, es muy necesario que dicha institución propicie un clima laboral favorable para todo el personal, directivos, clientes, proveedores y público en general.³

En estos tiempos modernos donde imperan el paradigma de la globalización y el avance científico y tecnológico de punta, la humanidad entera ha sufrido cambios muy sustanciales en los aspectos: económico, político y social; generando problemas en países en vías de desarrollo; así afectando a la educación en general, dando lugar a muchos paradigmas de reformas educativas y la intervención de otras organizaciones internacionales con miras de mejorar la calidad educativa.⁴

En nuestro país se realizaron diferentes proyectos de ley universitaria los cuales fueron adecuados a cada época es así como hoy en día tenemos la nueva ley universitaria aprobada por el poder ejecutivo derogándose así la

Ley N° 23733, el cual hasta la fecha toda institución superior universitaria tiene que adecuarse y normarse.⁴

Siendo el Clima Laboral uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros de la educación a la realidad y que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, nos permite conocer o medir los objetivos a lograr. El Clima Laboral da lugar a las relaciones sólidas, respetuosas, tolerantes, solidarias, armoniosas; no se ve ni se toca pero tiene una existencia real que involucra todo lo que afecta dentro de una Institución y a su vez el Clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de la institución que está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran.⁵

Pero las épocas de cambio requieren de algunas medidas o estrategias, para ello es necesario que el Director que lidera pueda exigir el cambio y sea capaz de asumir esa responsabilidad institucionalmente, el Director se haga cargo no sólo del reconocimiento en el éxito si no también de la culpa cuando algo fracase. De la misma manera es fundamental que la comunicación del Director llegue de una manera clara, transparente y respetuosa, algo que daña mucho el clima institucional son las órdenes que no se entienden y la exigencia de cambio no son transparentes para los implicados así mismo, la manera en que se realice la evaluación del desempeño de los estudiantes y más aún de los docentes afectarán también al clima institucional. Una evaluación de Docentes que no se apoye en la autoevaluación y en el trabajo conjunto para desarrollar nuevas competencias generalmente generara tensión y desconfianza. Mientras una evaluación que busque dar soporte al Docente, ayudándolo a detectar sus necesidades, dará mucha tranquilidad y abrirá nuevos horizontes para el

desarrollo profesional. El Director necesita capacitarse, sobre todo necesita tiempo para reflexionar, sobre lo que hace y pide hacer. Por ello resulta saludable la capacitación y formación de sus docentes para que se constituyan en un equipo bien engranado que comparta con el complejo liderazgo de una buena escuela ⁶. En la actualidad los directores deben ser más conscientes de lo que trabajan con y a través de otras personas por tanto deben crear relaciones cercanas y firmes con ellas que permitan una comunicación real. De esta manera se estará construyendo el llamado clima laboral que define el ambiente dentro del cual nos movemos todos hacia el logro de los objetivos. La única forma de darse a conocer y conocer a los otros es estando cerca con una actitud sincera y confianza que la refuerza ⁶. Es así que el problema radica en diferentes Instituciones Educativas Superiores como son las universidades y estas a su vez se refleja en las facultades, el presente estudio tiene como propósito determinar la relación entre el clima laboral y desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la ciudad de Huancayo durante el ciclo académico 2014 – II.

Falta información que describa el estado actual del problema a nivel universitario.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño académico en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014?

1.2.2. Problemas específicos

01. ¿Cuál es el vínculo entre las relaciones humanas con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014?
02. ¿Cuál es la relación entre los procesos internos con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014?
03. ¿Cuál es la relación entre los sistemas abiertos con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014?
04. ¿Existen diferencias del clima laboral entre las escuelas académicas profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014?
05. ¿Existen diferencias del desempeño académico de los docentes entre las escuelas académico profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño académico en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar el vínculo entre las relaciones humanas con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014.
2. Determinar la relación entre los procesos internos con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014.
3. Determinar la relación entre los sistemas abiertos con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014.
4. Establecer las diferencias del clima laboral entre las escuelas académicas profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014.
5. Establecer las diferencias del desempeño académico de los docentes entre las escuelas académico profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014.

1.4. Hipótesis

H₁= Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el desempeño académico en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014.

H₀= No existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el desempeño académico en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014.

a. Hipótesis específicas

01. Existe relación significativa entre las relaciones humanas con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014.
02. Existe relación significativa entre los procesos internos con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014.
03. Existe relación significativa entre los sistemas abiertos con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014.
04. Existen diferencias significativas del clima laboral entre las escuelas académicas profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014.
05. Existen diferencias significativas del desempeño académico de los docentes entre las escuelas académico profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014.

1.5. Variables

Variable Independiente : Clima Laboral

Variable Dependiente : Desempeño académico

Variable Interviniente : Escuelas Académico Profesional

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES | CONCEPTO | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|----------|--|--|
| VARIABLE INDEPENDIENTE <i>Clima laboral</i> | | Relaciones humanas | <ul style="list-style-type: none"> ○ Autonomía ○ Integración ○ Involucramiento ○ Supervisión ○ Capacitación |
| | | Procesos internos | <ul style="list-style-type: none"> ○ Formalización |
| | | Sistemas abiertos | <ul style="list-style-type: none"> ○ Innovación ○ Flexibilidad |
| VARIABLE DEPENDIENTE <i>Desempeño académico del docente</i> | | Objetivos racionales | <ul style="list-style-type: none"> ○ Claridad en objetivo Laboral ○ Calidad de servicio docente |
| VARIABLE INTERVIENIENTE | | Escuelas Académicos Profesionales | <ul style="list-style-type: none"> ○ Enfermería ○ Farmacia y Bioquímica ○ Nutrición Humana |

- Medicina Veterinaria y Zootecnia
- Obstetricia
- Odontología
- Optometría
- Psicología
- Tecnología Médica

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Caligiore, I. y Díaz, J. realizaron un estudio referente al “**Clima laboral y desempeño de los docentes en la ULA**” Estudio de un caso publicado en la revista Venezolana de gerencia, Universidad del Zulia, concluyen:

- Los resultados obtenidos reflejan que los docentes de las escuelas de Medicina y Enfermería presentan una valoración similar con respecto al Funcionamiento Organizacional, el cual consideran inadecuado, siendo una de las razones de esta situación la estructura existente, que no estaría favoreciendo la eficiencia de la facultad. Sin embargo, ambas apreciaciones son diferentes a la de la escuela de Nutrición, que presenta un valor promedio más bajo. Esto podría estar relacionado con el estilo gerencial, la calidad de la supervisión y las relaciones interpersonales existentes en la misma, lo que estaría generando un clima rígido y poco productivo que influye en el comportamiento de los miembros del personal profesoral.
- Se destacan algunas debilidades en cuanto al funcionamiento organizacional en lo referente al estilo gerencial predominante, el proceso de toma de decisiones concentrado en los directivos lo

que genera que la información no baje a los escalones más bajos y que sea poco difundida en las cátedras, propiciando que las relaciones interpersonales no sean armónicas y haya poca cooperación entre sus miembros.²

En la investigación de **Arratía A.**, titulado “**Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados**”, Octubre 2010 – Chile, concluye:

- Una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño.
- Los docentes con bajo desempeño profesional - según sus resultados en la EDD - no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, a nuestro parecer, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal. De todas maneras, es importante aclarar que la direccionalidad de este proceso no es bidireccional, ya que el tener buenas condiciones

de trabajo implica que automáticamente exista un buen desempeño docente, ya que hay muchas variables, como su formación inicial, la formación continua, entre otras, que también determinan el desempeño.

- Los resultados, apuntan a centrar el desarrollo y el entendimiento de la profesión docente desde un enfoque vocacional, que debe sobreponerse a todas las condiciones del contexto escolar y laboral, debido a la importancia de los estudiantes por sobre el profesor. En este sentido, es fundamental comprender que el sentido de vocación permite a los docentes sobreponerse a su realidad y actuar con un fin transformador en el mundo, les impide superar sus estadios profesionales, toda vez que hacen centrar su mirada en los resultados valóricos más que en los resultados académicos, lo que evidentemente impide el desarrollo de desempeños docentes más altos.
- Finalmente, es relevante destacar la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la Evaluación de Desempeño Docente. Si bien esta relación no era clara al inicio de la investigación y se encontraba enunciada más bien como una hipótesis de trabajo, luego de la investigación es posible encontrar vínculos entre estas tres variables. Así, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, aun cuando aquellos con mejores resultados se centran aún más en el sentido profesionalizante y en

la necesidad de realizar procesos de evaluación docente, lo que permite vislumbrar una clara conexión entre estos elementos.³

Sobre el tema del desempeño docente, la profesora **Materán** (1999) realizó un trabajo de investigación en el Distrito Escolar N° 1 del Estado Yaracuy. El estudio tuvo por finalidad evaluar el proceso de supervisión académica, que realiza el personal directivo, para el mejoramiento del desempeño docente de los profesores de aula del Liceo — Rómulo Gallegosll, ubicado en la ciudad de San Felipe. Así, en cuanto a la población, la autora seleccionó como muestra a tres directivos y a cuarenta docentes de aula. Concluye:

Reafirmaron la misma situación problemática que dio origen al estudio. Para Materán (1999) se pudo concluir que los directores de esta institución no cumplen con la supervisión académica ideal, lo que repercute en la efectividad del desempeño docentell (p. xiv).

Indica la necesidad de cambiar el paradigma de una supervisión educativa reducida al control y fiscalización, por una actividad gerencial de los directivos, en procura de elevar el nivel del desempeño docente de los profesores de aula, como condición indispensable de un verdadero cambio positivo en la calidad del proceso educativo.

La evaluación del desempeño docente sería una necesidad para la mejora del proceso educativo integral que se lleva en el Colegio Universitario Monseñor de Talavera.⁸

2.1.2. A nivel nacional

En la investigación titulada: “**Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres**”, desarrollada por Sacca, J. en Lima – Perú 2010, concluye:

- Del contraste de la hipótesis general, se obtuvo un valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. La Correlación conjunta arrojó 0.768, que caracteriza a un clima institucional de bueno.
- Del contraste de la hipótesis específica 1, se obtuvo un valor $p = 0.032 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación en los recursos humanos con el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres La correlación parcial arrojó 0.483.
- Del contraste de la hipótesis específica 2, se obtuvo un valor $p = 0.004 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación en los procesos internos con el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres La Correlación Parcial arrojó 0.522.
- Del Contraste de la hipótesis específica 3, se obtuvo un valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación en los sistemas abiertos con el desempeño académico de los

docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres La Correlación Parcial arrojó 0.547. 5

- Otro trabajo interesante y que aportó significativamente a nuestro estudio ha sido “El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI” Chimbote – Perú 2010, de Jorge Daniel Pérez, quien concluye:
- El análisis del clima laboral mediante la aplicación del instrumento, considerando las dimensiones par a el estudio, se obtuvo un resultado negativo; es decir que los trabajadores perciben que en la institución hay un mal clima laboral, el 73.75 de los trabajadores perciben el clima laboral como malo, mientras el 26.3% como regular; es decir 5 trabajadores.
- En cuanto a la calidad de atención, pudimos recolectar la información, que en la institución el cliente alega que pocas veces es atendido con amabilidad, por ello califica la atención y servicio como malo; por otro lado una deficiencia hallada es la rapidez con la que no actúa el personal ante los pedidos requeridos por el estudiante. Como consecuencia de lo dicho anteriormente encontramos que el cliente se siente insatisfecho con la atención recibida en la institución.
- Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la calidad de atención al cliente. En conclusión general si la persona encargada de direccionar la institución se preocupara por mantener contento al personal, éstos mostrarían su satisfacción dentro de la empresa, de tal forma que realizarían un mejor trabajo

y a la vez se vería reflejado en la satisfacción de los estudiantes; ya que son ellos quienes son la pieza importante en la empresa. Puesto que si se quiere lograr una excelente atención al cliente se lograra únicamente después de haberla logrado internamente. ⁶

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral

Álvarez (1992), citando a Forehand y Gilmer (1964), señala que el ambiente interno o medio específico percibido, conforma lo que se ha denominado cada vez más frecuentemente “clima laboral”. Esto, aunque se refiere a propiedades o características que se encuentran en el ambiente de trabajo, puede ser pensado como la personalidad de la organización, tal como es visto por sus miembros y que presumiblemente afecta el subsecuente comportamiento. La organización en su actuación desarrolla su cultura, como lo habíamos visto y esta a su vez es internalizada y se refleja en sus integrantes generando una sensación de bienestar o malestar, agrado o desagrado, acuerdo o desacuerdo a lo que llamamos clima laboral u organizacional. Siendo amplios de criterio diremos que un hogar es una organización, también una escuela, una universidad, un taller de carpintería, una industria automotriz o una comunidad campesina.

De igual forma cada uno de estos integrantes posee su propia cultura que se evidencia en su actuación, pero que también se convierte en su parámetro de análisis de la situación, el cristal con el que se miran las cosas, que a su vez genera las sensaciones de

bienestar y/o malestar a las que nos referíamos líneas atrás. Si pudiéramos trasladarnos a una situación real no será difícil pensar en una organización cualesquiera donde participa un colectivo humano, es razonable pues que no todos vean las cosas de la misma manera.

Luego, hasta aquí solo hemos podido analizar una de los vectores del clima, nos estamos refiriendo a la percepción, la cual implica solo la receptividad pasiva de los estímulos del medio (el aspecto contemplativo del clima). Consecuentemente la psicología general nos plantea que la percepción es un gran inductor de la conducta humana e incluso animal; es decir, frente a una situación percibida actuamos de tal manera que se evidencian nuestros parámetros de análisis: nuestros conocimientos y prejuicios, así al actuar sobre el medio en función a estos dos elementos interactuamos con la organización para modificar su trayectoria habitual, obviamente los miembros de la organización según su posición se sentirán afectados por nuestras acciones ya sea positiva o negativamente. De ese modo, nos convertimos no solo en receptores del clima sino en generadores de este, aunque curiosamente muchos miembros de una organización no sean conscientes de esto. Así pues, nosotros consideramos que entre la organización y los miembros de esta existe un feed-back continuo, modificándose mutuamente uno a otro. También debemos considerar que los climas cambian fundamentalmente por las decisiones tomadas desde los altos niveles de dirección, pues es necesario aclarar que no es lo mismo la decisión de una persona "x" de la organización que la decisión

tomada por la persona que encarna a la figura de la gerencia o de alguna línea de trabajo de jerarquía. Si bien es cierto el concepto de clima alude a la percepción de los sujetos, en algunas ocasiones esta se halla sujeta a juicios y razonamientos de carácter objetivos y en otros casos a prejuicios o ideaciones que se producen probablemente por escasos o pésimos niveles de comunicación desde las distintas partes de la organización, y eventualmente podría deberse también al nivel de instrucción o pobre capacidad para el análisis de la situación deviniendo en prejuicio. El clima por lo tanto es una construcción biunívoca “lo que hago o dejo de hacer afecta a la otra parte positiva o negativamente provocando igualmente una reacción que también puede ser positiva o negativa”, o en algunos casos indiferente.

El clima dentro de instituciones educativas y más directamente de educación superior como lo exige nuestro estudio y de alguna manera así nos lo presenta Anderson (1982) como “clima concebido como agente de presión ambiental percibido por los alumnos” o “clima definido en función de las características típicas de los miembros de la institución” (Astin y Holland), o “clima entendido como robustez, es decir, la actitud del profesor hacia la disciplina y la estructura (Licata, Willower), “clima definido como el conjunto de relaciones entre miembros de una organización y los estilos de dirección (Argyle), “clima definido en función de las percepciones y actitudes de los profesores, formadores de la personalidad de la institución (Halpin y Croft). En todo caso, para entender el concepto de clima y poder realizar alguna aportación conceptual nueva y,

sobre todo, articular propuestas de trabajo en la línea de mejora, es preciso valorar lo siguiente:

1. Se trata de una percepción individual antes que cualquier cosa. Independientemente de las coincidencias que en cada caso pueda haber por parte de los miembros de la organización.
2. Se configura colectivamente a partir de actitudes y comportamientos de las personas que desarrollan las diversas actividades desde distintos puestos y misiones.
3. Se trata de un concepto multidimensional y globalizador, en el que no caben las simplificaciones ni caricaturas, indicando el tono o ambiente de la organización.

MALCOLM PATTERSON En el año 2005 en Journal Organiz. Behav. Diario el Comportamiento Organizacional publica un artículo el cual comenta como fue realizados, evaluados y debidamente Validados mediante el alfa de Cronbach el cual comenta, en este trabajo se describe el desarrollo de una medida multidimensional global del clima organizacional destinado a abordar las cuestiones conceptuales y metodológicas señaladas anteriormente. La medida está diseñada para ser conectada a tierra en teoría, para especificar de forma explícita y consistente el marco de referencia adecuado, y para ser aplicable en una amplia gama de entornos de trabajo y apuntará a todos los niveles de empleados (nivel inferior, así como empleados administrativos). Presentamos los datos, a partir de una amplia muestra de los empleados y las organizaciones, describiendo su estructura factorial y la fiabilidad interna y la evaluación de la de discriminante y validez consensual y (a partir de datos fuente

separada) validez concurrente y predictiva pre medida, dividiendo así en cuatro dimensiones, como son:

- Las Relaciones Humanas
 - Los procesos internos
 - Los sistemas abiertos
 - Los objetivos racionales.
-
- El enfoque de las relaciones humanas (enfoque interno y la flexibilidad en relación con el medio ambiente) refleja la tradición derivada de la situación socio-técnico (Emery y Trist, 1965) y las relaciones humanas en las escuelas (por ejemplo, McGregor, 1960). Este enfoque hace hincapié en el bienestar, el crecimiento y el compromiso de la comunidad de los trabajadores dentro de una organización.
 - El enfoque de proceso interno (enfoque interno y el control estricto dentro de la organización) refleja una preocupación Taylorista con la formalización y el control interno del sistema con el fin de que los recursos se utilicen de manera eficiente.
 - El enfoque de sistemas abiertos (enfoque externo y las relaciones flexibles con el medio ambiente) hace hincapié en la interacción y la adaptación de la organización en su entorno, con los directores, la búsqueda de recursos e innovar en respuesta a las demandas ambientales (o de mercado) (Shipper & White, 1983).
 - El enfoque objetivo racional (enfoque externo pero con un estricto control dentro de la organización) refleja un modelo racional económico de funcionamiento organizativo en el que el énfasis está sobre la productividad y el logro de metas (Hall, 1980; Clinebell, 1984).

Al combinar estas orientaciones en un modelo, Quinn y sus colegas apuntaron en proporcionar un amplio mapa conceptual de los dominios de la teoría en el campo durante los últimos 60 años. Tal

mapa es útil en la identificación de la topografía requerida de una medida de clima, aplicable a una amplia gama de organizaciones. El modelo también es útil en la reflexión de los medios para la aplicación de esos valores en términos de prácticas de gestión, y los extremos o los resultados que se destacan o que compiten en cada dominio.

Es importante, sin embargo, reconocer que el modelo no propone que las organizaciones pueden estar ubicadas predominantemente en un cuadrante, pero, lo que refleja la rica mezcla de puntos de vista y perspectivas de las organizaciones que compiten, propone que las organizaciones estarán activos en, y dar énfasis que, cada dominio, pero con diferentes fortalezas. Quinn (1988) argumentó que se requiere un equilibrio de competir valores de la organización para la eficacia de la organización. Del mismo modo, le sugerimos que las organizaciones no tendrán climas fuertes en relación con cada una de las dimensiones que identificamos dentro de cualquier cuadrante, pero que la fuerza del énfasis variará tanto a través de los cuadrantes y en dimensiones dentro de los cuadrantes. El valor del modelo para el desarrollo de una medida del clima es que ayuda a la inclusión y se asegura de que las dimensiones aprovechen los valores fundamentales de las organizaciones.

2.2.2. Importancia del clima laboral

El estudio del clima laboral, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano.

La elaboración del estudio del clima laboral es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Por tanto muchas

organizaciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano y requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima laboral.

Al evaluar el Clima laboral se conoce la percepción que el personal tiene de la situación actual de las relaciones en la organización, así como las expectativas futuras, lo que permite definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación.

Cuando se realizan intervenciones para el mejoramiento organizacional, es conveniente realizar mediciones iniciales del Clima laboral, como referencia objetiva y técnicamente bien fundamentada, más allá de los juicios intuitivos o anecdóticos. Dicha medición permite una mejor valoración del efecto de la intervención (44).

2.2.3. Características del clima laboral

Las características que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros.

- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.).⁹

2.2.3.1. Beneficios de la medición del clima laboral

01. Obtener información confiable y válida sobre el funcionamiento de la organización.
02. Establecer el valor promedio del Clima laboral y comparar el Clima laboral en los diferentes departamentos o áreas.
03. Establecer Benchmarking interno, a los fines de aprovechar las mejores prácticas dentro de la empresa.
04. Monitorear el resultado de las intervenciones de los proyectos de mejora del clima laboral, para evaluar su avance en diferentes momentos, lo cual es importante cuando se están adelantando procesos de cambio organizacional.
05. Adicionalmente, es posible conocer los elementos satisfactorios y aquellos que provocan insatisfacción en el personal de una organización.
06. Disponer de indicadores de gestión adicionales a los tradicionales.
07. Detectar las fortalezas y debilidades de las áreas organizacionales.
08. Definir acciones de mejora.
09. Realizar comparaciones con otras organizaciones y apoyarse en ellas con fines de Benchmarking.
10. Desarrollar competencias de comunicación y participación entre sus miembros.¹²
11. Cambios tecnológicos. Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos

recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.

12. Recursos Humanos. Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo.
13. Comunicación. Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
14. Motivación. Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.
15. Toma de decisiones. Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

2.2.4. Responsable del clima y la satisfacción laboral

Los resultados de las encuestas de clima y satisfacción laboral son responsabilidad de toda la organización y especialmente de quienes la dirigen en las diferentes áreas. En la medida en que se los comprenda como potentes y completos indicadores involucrados con la estrategia, será posible obtener los beneficios que implica trabajar año a año sobre sus resultados, con un alto nivel de compromiso por parte de todos quienes lideran a una organización.

2.2.5. Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que una persona experimenta en su lugar de trabajo., está relacionado con el estado de ánimo y bienestar personal, todas las personas tiene aspiraciones que no pueden ser ignoradas y si lo directivos reconocen que el trabajo realizado por los miembros de la Institución son buenos, generarán en ellos una plena satisfacción y por ende mejorará su desempeño.

“La satisfacción laboral es la sensación de bienestar que poseen los colaboradores en su centro de labor”. La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión, no sólo en términos de bienestar de las personas, sino también en términos de calidad y productividad. Enfocado en nuestro estudio, la variable de satisfacción laboral se ve implicada al momento de brindar una calidad de atención al cliente.

1. Evaluación del desempeño docente

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma. La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad peruana. Dentro de este orden de ideas,

Rodríguez (1999) expresa lo siguiente: La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos. Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje. Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un

conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio.

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

En esta perspectiva, Segura (2003), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visión realista, afirma lo siguiente: Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y en interés por enseñar, por cultivar. (p. 16) Evidentemente,

resultaría absurdo, apelar a un modelo coercitivo de evaluación de desempeño docente, pues en todo caso, las transformaciones educativas deben ser logradas con la participación y colaboración de los docentes y no contra ellos. Menos, podría realizarse como una imposición institucional, debería ser un proceso natural y agradable. Por otra parte, debido a la función pública y social que realizan los educadores están sometidos frecuentemente a un sin fin de valoraciones, por todos aquellos que reciben directa o indirectamente sus servicios. Se plantea entonces el problema, de que estas valoraciones y opiniones que se producen en forma espontánea sobre el desempeño docente de los profesores, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad y de contradicciones, producidas por un alto nivel de subjetividad, que pueden ser causas de tomas de decisiones inadecuadas y de insatisfacción, desmotivación y baja autoestima de los docentes. Resulta evidente, la necesidad de un sistema de evaluación del desempeño docente, que haga justo y racional ese proceso, y que permita valorar, con el mayor grado posible de objetividad, profundidad e imparcialidad. No se trata de sacar los trapos sucios; sino de mejorar el desempeño docente en un proceso de evaluación que respete la dignidad personal de los profesores.

Ahora bien, los resultados de la evaluación del desempeño docente pueden ser utilizados para impulsar la realización profesional, la autonomía, el desarrollo de la autoestima y la colaboración entre los educadores, o bien puede invertirse y promover celos, sentimientos de culpabilidad, competencia

desleal, miedos y rechazos del personal docente a cualquier proceso de evaluación, debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes (50).

1.1. Funciones del desempeño docente.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

-Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación

realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas. -

Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

- Función desarrolladora: Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado

de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona (51).

1.2. Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente:

- Modelo centrado en el perfil ideal del profesor. Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado. Una vez elaborado el perfil del docente ideal, se aplican cuestionarios a la muestra de una población determinada de docentes, ya sea con la finalidad de una autoevaluación de los profesores objetos de estudio; o se realiza una medición según la perspectiva de los alumnos, directivos, o cualquier otro grupo.
- Modelo centrado en los resultados obtenidos. Este modelo del proceso de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la evaluación de los profesores mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos. Este modelo de evaluación del desempeño docente, parte de un paradigma pragmático de pensamiento, que se presenta como una crítica a todo el sistema educativo y a todo lo que se hace dentro del mismo. Los representantes de este modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostienen que

para evaluar correctamente el desempeño de los profesores, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los alumnos como consecuencia de la actividad del educador.

- Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren relacionados directamente con los logros de los alumnos. Se explica, que los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, son todos aquellos que se relacionan con la capacidad del profesor para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula. Es por ello, que desde este modelo de evaluación del desempeño docente, el educador se concibe como un dador de clase; por consiguiente, lo que importa es que domine un conjunto de estrategias didácticas, que respondan a un perfil ideal del docente de aula. Habida cuenta, el educador se evalúa desde su hacer, sin tomar en cuenta su ser educador. Modelo de la práctica reflexiva. Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de

modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos. En efecto, este modelo de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos. Sin duda, se trata de un proceso de evaluación del desempeño docente fundamentado en la reflexión sobre la acción. Evidentemente, requiere de una evaluación después del hecho, para indicar los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos (52).

1.3. Indicadores del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes:

- *Rol Facilitador.*

Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los

alumnos. Por consiguiente, el profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores. Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (p. 146). En otras palabras, el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte.

– *Rol Planificador*

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos. Dentro de este marco, Graterol (2001) hace el comentario siguiente:

El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente. (p. 27) De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didáctica y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los alumnos. Visto de esta forma, la planificación debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo. En referencia a la finalidad de la planificación, Spranger (1984) señala: Toda forma de enseñanza esconde para el educador la pregunta: ¿Cómo pongo en movimiento el conocer pensante? Y tras toda medida educativa en el sentido estricto se esconde esta otra: ¿Cómo pongo en movimiento el querer y hacer pensante? (p. 45). Dicho de otro modo, la planificación es modo responsable de asumir la tarea educativa.

– *Rol Investigador*

La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. Este rol, muchas veces no es considerado como función a exigir al personal docente de los Colegios Universitarios y Tecnológicos. De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.

En relación con la importancia del proceso de investigación, como un elemento del desempeño docente. El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación. Evidentemente, la función de investigador es una forma del ser de todo educador. Por esto, solamente aquel profesor que ha desarrollado a fuerza de trabajo constante y sistemático, el hábito de la investigación como una forma de ser, y no como una

obligación, está en la capacidad de superar el tener que investigar, y sentir el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de su ser educador y de su crecimiento personal. Dentro de este marco de análisis, El Sistema Educativo Venezolano, específicamente el nivel de Educación Superior, exige que se diseñen proyectos de investigación acordes con el momento actual (p. 89). De esta manera, el profesor estará en la capacidad profesional adquirida, gracias a su actividad como investigador, de poder determinar diferentes alternativas de acción para la prevención y la intervención oportuna de las posibles dificultades en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

– *Rol Orientador*

La función de orientador, se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador; y luego, le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo. Dentro de este

orden de ideas, Ramos (1999) afirma lo siguiente: Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente. Todo esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación debe hacerse no sólo a las corrientes del momento, sino también y esto es aún más importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencia la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que nadie da lo que no tiene. Por esto, la función de orientador, le exige al profesor el desarrollo de su autoestima, como condición indispensable. De allí pues, que la tarea de orientar, se convierte en la dimensión del desempeño docente, que más influye en los procesos de crecimiento personal del educador y del educando.

El orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el conocimiento de sí

mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación (p. 176) Es por ello, que la profesión docente se transforma en una tarea de crecimiento desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los alumnos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano.

2.3. Definiciones conceptuales.

Desempeño académico

Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en aula de clases con sus alumnos para el logro de desarrollo integral de los estudiantes; así mismo implica todo el trabajo previo que el docente debe desarrollar para evitar el pragmatismo, y la improvisación durante su gestión dentro del aula. Y la participación activa en eventos de carácter institucional, como actividades deportivas, apoyo en la solución de problemas institucionales ya sea de infraestructura y equipamiento académico, disciplina y propuesta de innovación pedagógicas (5).

Clima laboral

Un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que viven y trabajan en ese ambiente e influyen su motivación y su comportamiento.⁵

Desempeño:

La medida de que tan eficiente y eficaz es cualquier individuo para realizar las labores que le corresponden. Que tan bien logran los objetivos pertinentes.⁵

Los Sistemas Abiertos

Son aquellos sistemas en los cuales intervienen seres vivos, los cuales se relacionan de manera íntima con el medio ambiente que los rodea, del mismo modo el medio ambiente incide en dicho sistema y ambos actúan mutuamente, dependen uno del otro pero a su vez los dos se benefician. Todos los sistemas están formados por subsistemas o a veces esta forma parte de un sistema mayor. El medio ambiente se puede considerar como el entorno en donde se encuentra dicho sistema, todo aquel que lo rodea y que puede influir de algún modo en dicho sistema⁵

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

- De acuerdo al análisis de los resultados, según Hernández S. R. este estudio se define como correlacional, ya que su finalidad es conocer la relación que existe entre dos o más variables en un contexto específico, en este estudio se establece la relación entre el clima laboral como posible variable causal y el rendimiento académico que es la posible variable dependiente.
- De acuerdo al periodo de los hechos estudiados, fue un estudio prospectivo, ya que se evaluó características del clima laboral y del rendimiento académico que ocurren en el presente.
- Según el número de veces con que se miden las variables de estudio, es de tipo transversal o transeccional por que se midió las características del fenómeno en estudio por única vez.
- Según la oportunidad de manipular variables el estudio fue observacional, ya que se limitó a la evaluación del clima laboral y el desempeño académico.

3.2. Nivel de investigación

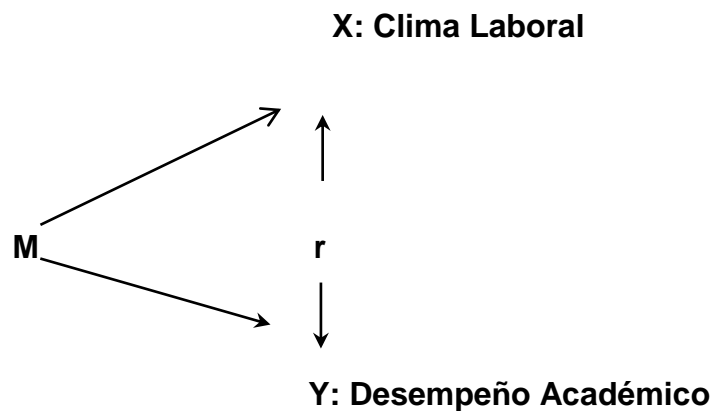
El estudio fue de nivel analítico, ya que la tendencia del estudio es encontrar una relación entre una posible variable causal, como es el clima laboral, con la variable efecto, que es el rendimiento académico.

3.3. Diseño y esquema de la investigación

Según Hernández S. R. el Diseño de investigación es no experimental de diseño correlacional causal, estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, buscando la relación causa – efecto.

El esquema correlacional se muestra:

Dónde:



Dónde:

M = Muestras tomadas para observaciones

Y = Variable dependiente

X = Variable Independiente

R = Correlación

3.4. Población y muestra

Población

La población está constituida por 200 docentes y 394 estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud durante en el periodo académico 2014 – II; distribuidos de la siguiente manera:

Tabla Nº 1

Distribución de la población evaluada

| E.A.P. | Docentes | Estudiantes |
|--------------------------------------|------------|-------------|
| 01. Enfermería | 29 | 53 |
| 02. Farmacia y bioquímica | 19 | 90 |
| 03. Nutrición humana | 07 | 08 |
| 04. Medicina Veterinaria y Zootecnia | 15 | 26 |
| 05. Obstetricia | 18 | 34 |
| 06. Odontología | 39 | 58 |
| 07. Optometría | 03 | 09 |
| 08. Psicología | 23 | 44 |
| 09. Tecnología médica | 47 | 72 |
| SUB TOTAL | 200 | 394 |

Muestra

La muestra estuvo constituida por la totalidad de docentes (200); para determinar la muestra de estudiantes se calculó utilizando la fórmula de muestras para variables cualitativas con población finita, o fórmula para estudios de proporciones presentada a continuación:

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

Donde:

n = Tamaño de muestra.

Z = Nivel de confianza al 99% (Valor estandarizado) = 2.75

p = Probabilidad de éxito de encontrar la característica en estudio = 0.5

q = Probabilidad de fracaso de encontrar la característica en estudio = 0.5

e = Margen de error muestral = 0.05

N = Población Total = 394

Reemplazando valores:

$$n = \frac{(2.75)^2(0.5)(0.5)(394)}{(0.05)^2(393) + (2.75)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(7.56)(0.25)(394)}{(0.0025)(393) + (7.56)(0.25)}$$

$$n = \frac{744.66}{2.8725}$$

$$n = 259.23$$

La muestra calculada fue de 259.23 estudiantes, a este total se le agregó el 20% más a fin de garantizar una alta confiabilidad de los resultados, llegando a 310 estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, durante el periodo académico 2014 – II; distribuidos de la siguiente manera:

| E.A.P. | Estudiantes |
|--------------------------------------|-------------|
| 01. Enfermería | 42 |
| 02. Farmacia y bioquímica | 63 |
| 03. Nutrición humana | 08 |
| 04. Medicina Veterinaria y Zootecnia | 23 |
| 05. Obstetricia | 29 |
| 06. Odontología | 46 |
| 07. Optometría | 09 |
| 08. Psicología | 36 |
| 09. Tecnología médica | 54 |
| T O T A L | 310 |

3.5. Criterios de inclusión y exclusión

3.5.1. Criterios de inclusión

- Docentes del ciclo académico 2014 – 2.
- Estudiantes matriculados durante el ciclo académico 2014 – 2.
- Docentes de especialidad por cada Escuela Académico Profesional.
- Los estudiantes que fueron considerados pertenecen al último ciclo previo al internado.

3.5.2. Criterios de exclusión

- No fueron considerados los docentes de cursos generales, ello obedece a que su permanencia en la Escuela Académico Profesional es mínima.
- Los estudiantes que no pertenecen al último ciclo previo al internado.

3.6. Instrumentos

Ficha de recolección de datos: Se utilizó un formato pertinente denominado encuesta, con 04 dimensiones los cuales fueron propuestos por Malcolm Patterson 2005 en su trabajo de investigación, denominado “Validación del clima organizacional medida: enlaces a las prácticas de gestión, la productividad y la innovación”, luego utilizado por Julia Sacca Campos en su trabajo de investigación “Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres”, Lima – Perú 2010; 121 p. Se realizaron las correcciones y mejora del instrumento en aspectos de redacción de las preguntas; así mismo, se le dio el formato

adecuado que facilite la comprensión y desarrollo del mismo en la población de estudio, para así consignar los datos de la variable Clima laboral en sus 04 dimensiones y el desempeño académico, así como la variable interviniente como es, las Escuelas Académico Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes. **(Anexo N° 01)**

3.6.1. Validez y confiabilidad:

3.6.1.1. Validez

Validez de contenido:

El instrumento (encuesta), es válido ya que contiene ítems que corresponden a las 04 dimensiones que se desean medir, siendo estos ordenados y seleccionados meticulosamente.

Se sometió el instrumento a juicio de expertos. **(Anexo N° 2)**

- Mg. Gestión en Servicios de Salud
- Mg. En Odontología
- Mg. En Odontología

3.6.1.2. Confiabilidad:

Se establece la confiabilidad del instrumento, a través del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach que nos permita medir la consistencia interna del mismo; obteniéndose el valor por encima de 0.73, valorado como CONFIABILIDAD FUERTE.

Estimaciones de consistencia interna (utilizando alfa de Cronbach) de las 17 escalas finales los cuales se presentan en la Tabla N° 5. Con la excepción de la escala

Autonomía, todos los valores alfa están por encima de 0,73. También se muestran las medias, desviaciones estándar y correlaciones para cada escala. Las partidas que componen cada escala se pueden encontrar en el apéndice, junto con qué escala mapa en cada uno de los cuatro cuadrantes del modelo de valores de competencia. Las estimaciones estandarizadas de pesos de regresión producidas por FIML también se pueden encontrar en el Apéndice. Todas las relaciones críticas fueron significativas, indicando que los factores latentes explican proporciones significativas de la varianza en los ítems de la escala.

Table 5. Reliability and agreement of scales

| Scale | Internal consistency (Cronbach's alpha) | ICC(1) | ICC(2) | Average agreement (rwg _j) |
|-----------------------|--|--------|--------|--|
| Autonomy | 0.67 | 0.08 | 0.89 | 0.84 |
| Integration | 0.86 | 0.08 | 0.79 | 0.82 |
| Involvement | 0.87 | 0.12 | 0.93 | 0.80 |
| Supervisory Support | 0.88 | 0.10 | 0.92 | 0.83 |
| Training | 0.83 | 0.10 | 0.91 | 0.69 |
| Welfare | 0.91 | 0.17 | 0.95 | 0.77 |
| Formalization | 0.77 | 0.12 | 0.93 | 0.81 |
| Tradition | 0.73 | 0.15 | 0.94 | 0.77 |
| Innov. & Flexibility | 0.86 | 0.12 | 0.93 | 0.83 |
| Outward Focus | 0.83 | 0.17 | 0.90 | 0.85 |
| Reflexivity | 0.76 | 0.06 | 0.75 | 0.85 |
| Clarity of Org. goals | 0.87 | 0.12 | 0.93 | 0.76 |
| Efficiency | 0.80 | 0.23 | 0.97 | 0.79 |
| Effort | 0.79 | 0.12 | 0.93 | 0.85 |
| Perform. Feedback | 0.78 | 0.10 | 0.91 | 0.75 |
| Pressure to Produce | 0.79 | 0.22 | 0.96 | 0.83 |
| Quality | 0.80 | 0.22 | 0.96 | 0.84 |

Escalas climáticas que puedan asignar a los valores en competencia cuadrantes son:

Relaciones Humanas - que comprende: Participación, autonomía, soporte de supervisión, integración, welfare, capacitación y esfuerzo;

Proceso Interno - Formalización y tradición;

Sistemas Abiertos - La reflexividad, innovación y flexibilidad, y hacia el exterior de enfoque;

Objetivo Racional - La claridad de las metas organizacionales, presión para producir, calidad, rendimiento retroalimentación y eficiencia.

Se predice o espera un alto nivel de intercorrelación entre las escalas dentro de cuadrantes, produciendo así una estructura de factor de primer orden asignado a los cuatro cuadrantes. Cuando incorporamos todas las escalas en un CFA y probado durante cuatro constructos subyacentes.

Table 3. Fit indices for the four competing values domains

| Domains | Indices using nominal <i>N</i> or <i>N'</i> | | | |
|------------------|---|------|------|--------------------|
| | NFI | NNFI | CFI | Chi-squared (d.f.) |
| Human relations | 0.88 | 0.88 | 0.89 | 7372.4 (506) |
| Internal process | 0.91 | 0.88 | 0.92 | 645.2 (26) |
| Open systems | 0.93 | 0.92 | 0.93 | 1583.6 (101) |
| Rational goal | 0.90 | 0.89 | 0.91 | 3053.8 (220) |

Estos datos otorgados por el trabajo de investigación de Malcolm Patterson, y Sacsá Julia permiten la Validación interna del instrumento, así también se realizó una Validación externa con el Juicio de Expertos, debido a algunas modificaciones en las preguntas de las encuestas que se realizó para la determinación de las categorías mediante la escala de Estanones, para interpretar los valores otorgados a cada pregunta realizada a los encuestados.

Determinación de las categorías del clima laboral

Para realizar la medición de la variable se procedió de la siguiente forma:

Promedio (x): 12.4
 Desviación estándar (s): 3.7
 N° de preguntas: 10

Luego se aplica la **Escala de Estanones**, donde:

$$a = x - (0.75) (S)$$

$$a = 12.4 - (0.75) (3.7)$$

$$a = 12.4 - 2.9$$

$$a = 9.5$$

$$b = x + (0.75) (S)$$

$$b = 12.4 + (0.75) (3.7)$$

$$b = 12.4 + 2.9$$

$$b = 15.3 =$$

$$a = 9.5$$

$$b = 15.3$$

VALOR FINAL:

Clima laboral malo : (15.4 – 26)
 Clima laboral regular : (9.6 – 15.3)
 Clima laboral bueno : (0 – 9.5)

Determinación de las categorías de la dimensión

Relaciones Humanas

Para realizar la medición de la variable se procedió de la siguiente forma:

Promedio (x): 8.01
 Desviación estándar (s): 2.61
 N° de preguntas: 5

Luego se aplica la **Escala de Estanones**, donde:

$$a = x - (0.75) (S)$$

$$a = 8.01 - (0.75) (2.61)$$

$$a = 8.01 - 1.95$$

$$a = 6.06$$

$$b = x + (0.75) (S)$$

$$b = 8.01 + (0.75) (2.61)$$

$$b = 8.01 + 1.95$$

$$b = 9.96$$

$$a = 6.06$$

$$b = 9.96$$

VALOR FINAL:

Relaciones humanas malas : (9.97 – 17)

Relaciones humanas regulares : (6.07 – 9.96)
 Relaciones humanas buenas : (0 – 6.06)

Determinación de las categorías de la dimensión

Procesos Internos

Para realizar la medición de la variable se procedió a identificar las respuestas, al tratarse de una sola pregunta que discrimina el tipo de procesos internos, se toma en cuenta solo los valores categóricos dados en la encuesta de la siguiente manera:

Todos = Procesos internos buenos
 Solo algunos = Procesos internos regulares
 Ninguno = Procesos internos malos

Determinación de las categorías de la dimensión

Sistemas Abiertos

Para realizar la medición de la variable se procedió de la siguiente forma:

Promedio (x): 3.15
 Desviación estándar (s): 1.17
 N° de preguntas: 2

Luego se aplica la **Escala de Estanones**, donde:

$$\begin{aligned} a &= x - (0.75) (S) \\ a &= 3.15 - (0.75) (1.17) \\ a &= 3.15 - 0.88 \\ a &= 2.27 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= x + (0.75) (S) \\ b &= 3.15 + (0.75) (1.17) \\ b &= 3.15 + 0.88 \\ b &= 4.03 \\ a &= 2.27 \\ b &= 4.03 \end{aligned}$$

VALOR FINAL:

Sistemas abiertos malos : (4.04 – 7)
 Sistemas abiertos regulares : (2.28 – 4.03)
 Sistemas abiertos buenos : (0 – 2.27)

Determinación de las categorías del desempeño académico

Para realizar la medición de la variable se procedió de la siguiente forma:

Promedio (x): 2.7
 Desviación estándar (s): 1
 N° de preguntas: 10

Luego se aplica la **Escala de Estanones**, donde:

$$a = x - (0.75) (S)$$

$$a = 2.7 - (0.75) (1)$$

$$a = 2.7 - 0.75$$

$$a = 1.95$$

$$b = x + (0.75) (S)$$

$$b = 2.7 + (0.75) (1)$$

$$b = 2.7 + 0.75$$

$$b = 3.5$$

$$a = 1.95$$

$$b = 3.5$$

VALOR FINAL:

Desempeño académico malo : (3.6 - 6)

Desempeño académico regular : (1.96 – 3.5)

Desempeño académico bueno: (0 – 1.95)

3.7. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.7.1. Procedimiento de recolección de datos:

Se entregó una carta de presentación a la Universidad Peruana Los Andes. Así mismo a cada Director de las Escuelas Académicos Profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Se presentó un formato de consentimiento informado para los docentes y estudiantes.

3.7.2. Elaboración y procesamiento de datos:

Para la elaboración del procesamiento de datos se hizo uso del programa Microsoft office Excel para crear la base de datos obtenidos del estudio para luego ser procesado en el paquete estadístico SPSS versión 21IBM en español.

3.7.3. Plan de análisis e interpretación:

– Análisis Descriptivo:

Para el análisis descriptivo de las variables se utilizó tablas de frecuencia simples y mixtas, así como gráficos de distinto tipo.

– **Análisis Inferencial:**

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba de hipótesis para comparación de proporciones χ^2 ; correspondiente a la estadística no paramétrica usada solo en tablas de contingencia para variables cualitativas.

Consideraciones éticas

En este estudio se garantizó el bienestar físico y psicológico del grupo de personas encuestadas, debido a que es un estudio observacional que no requiere de la invasión al ser humano, así mismo se garantizó que toda la información que se abordó, fue con absoluto permiso autorizado de los informantes y solo para fines del estudio en mención.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Una vez concluido la recolección de datos, se realizó el procesamiento estadístico o también llamado procesamiento de datos, para obtener la información adecuada, que posteriormente sirvió para realizar el análisis e interpretación respectiva, que nos ayudara a evaluar los resultados de la investigación acerca del clima laboral y el desempeño académico, realizado en la Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud, para lo cual se tuvo que seguir los siguientes procedimientos:

TABLA Nº 1

PERCEPCION DEL CLIMA LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014,

| CATEGORIAS DEL CLIMA LABORAL | Nº | % |
|------------------------------|------------|--------------|
| CLIMA LABORAL BUENO | 122 | 23.9 |
| CLIMA LABORAL REGULAR | 290 | 56.9 |
| CLIMA LABORAL MALO | 98 | 19.2 |
| Total | 510 | 100.0 |

FUENTE: Encuesta propia

A diferencia de lo esperado, se observa en esta tabla un clima laboral regular en el 56.9% es decir más de la mitad de los encuestados entre docentes y estudiantes no están percibiendo un buen clima laboral, esto demuestra que existen situaciones de inconformidad que se presenta a nivel de la facultad y de la universidad evaluada. Esto se agrava con la percepción del 19.2% de los encuestados quienes manifiestan categóricamente que el clima laboral es malo.

GRAFICO N° 1

PERCEPCION DEL CLIMA LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

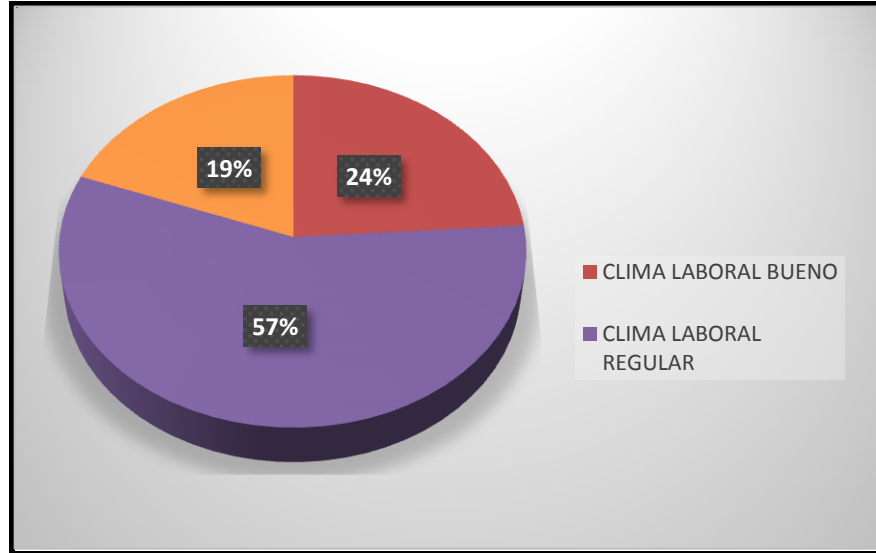


TABLA Nº 2

COMPARACION DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL SEGÚN LOS
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
– UPLA, HUANCAYO. 2014

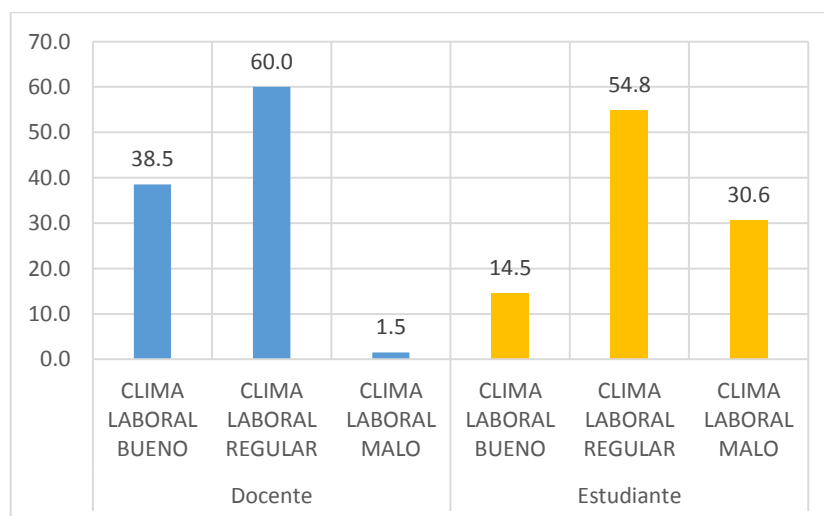
| Encuestado | CLIMA LABORAL | Nº | % |
|-------------------|-----------------------|------------|--------------|
| Docente | CLIMA LABORAL BUENO | 77 | 38,5 |
| | CLIMA LABORAL REGULAR | 120 | 60,0 |
| | CLIMA LABORAL MALO | 3 | 1,5 |
| | Total | 200 | 100,0 |
| Estudiante | CLIMA LABORAL BUENO | 45 | 14,5 |
| | CLIMA LABORAL REGULAR | 170 | 54,8 |
| | CLIMA LABORAL MALO | 95 | 30,6 |
| | Total | 310 | 100,0 |

FUENTE: Encuesta propia

Son los estudiantes quienes manifiestan mayormente la percepción de un clima laboral malo en comparación con los docentes, va del 30.6% reportado por los estudiantes al 1.5% reportado por los docentes. Así mismo, la percepción del clima laboral bueno es percibido por la mayoría de los docentes llegando al 38.5% y solo por el 14.5% de los estudiantes.

GRAFICO Nº 2

COMPARACION DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL SEGÚN LOS
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD –
UPLA, HUANCAYO 2014



FUENTE: Tabla Nº 2

TABLA Nº 3

PERCEPCION DE LAS RELACIONES HUMANAS SEGÚN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

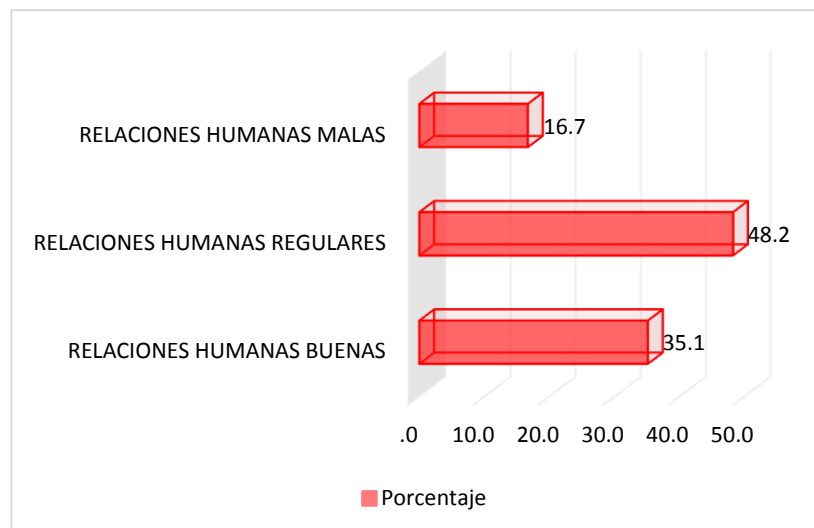
| CATEGORIAS DE RELACIONES HUMANAS | Nº | % |
|----------------------------------|------------|--------------|
| RELACIONES HUMANAS BUENAS | 179 | 35.1 |
| RELACIONES HUMANAS REGULARES | 246 | 48.2 |
| RELACIONES HUMANAS MALAS | 85 | 16.7 |
| Total | 510 | 100.0 |

FUENTE: Encuesta propia

Respecto a la percepción de las relaciones humanas, considerada dentro de las dimensiones del clima laboral, se observa que el 16.7% indican que las Relaciones Humanas son malas, así mismo el 48.2% refieren que las relaciones humanas son regulares.

GRAFICO Nº 3

PERCEPCION DE LAS RELACIONES HUMANAS SEGÚN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014



FUENTE: Tabla Nº 3

TABLA Nº 4

COMPARACION DE LA PERCEPCION DE LAS RELACIONES HUMANAS ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

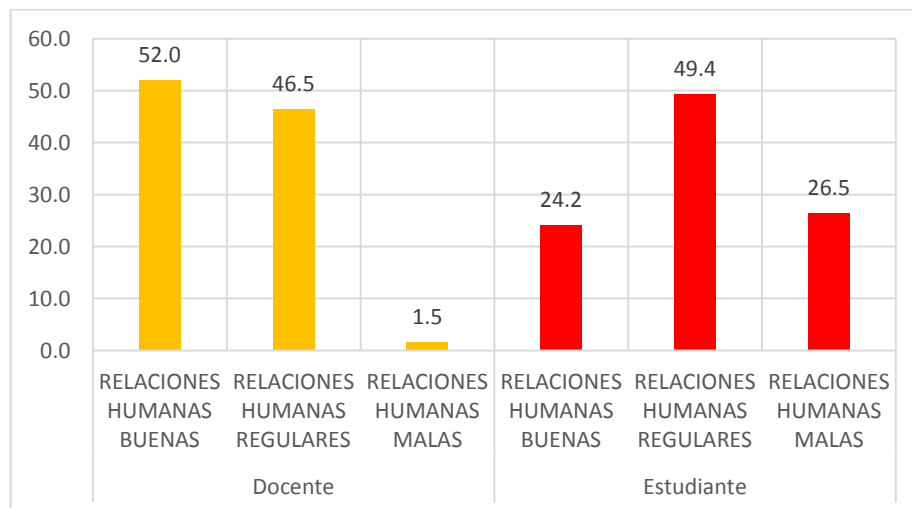
| Encuestado | RELACIONES HUMANAS | Nº | % |
|-------------------|------------------------------|------------|--------------|
| Docente | RELACIONES HUMANAS BUENAS | 104 | 52,0 |
| | RELACIONES HUMANAS REGULARES | 93 | 46,5 |
| | RELACIONES HUMANAS MALAS | 3 | 1,5 |
| | Total | 200 | 100,0 |
| Estudiante | RELACIONES HUMANAS BUENAS | 75 | 24,2 |
| | RELACIONES HUMANAS REGULARES | 153 | 49,4 |
| | RELACIONES HUMANAS MALAS | 82 | 26,5 |
| | Total | 310 | 100,0 |

FUENTE: Encuesta propia

Son los estudiantes quienes reportan un mayor porcentaje de relaciones humanas malas llegando al 26.5% en comparación con los docentes en quienes existe un 1.5% de relaciones humanas malas.

GRAFICO Nº 4

COMPARACION DE LA PERCEPCION DE LAS RELACIONES HUMANAS ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014



FUENTE: Tabla Nº 4

TABLA Nº 5

CARACTERISTICAS EVALUADAS DE LAS RELACIONES HUMANAS SEGÚN
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
– UPLA, HUANCAYO. 2014

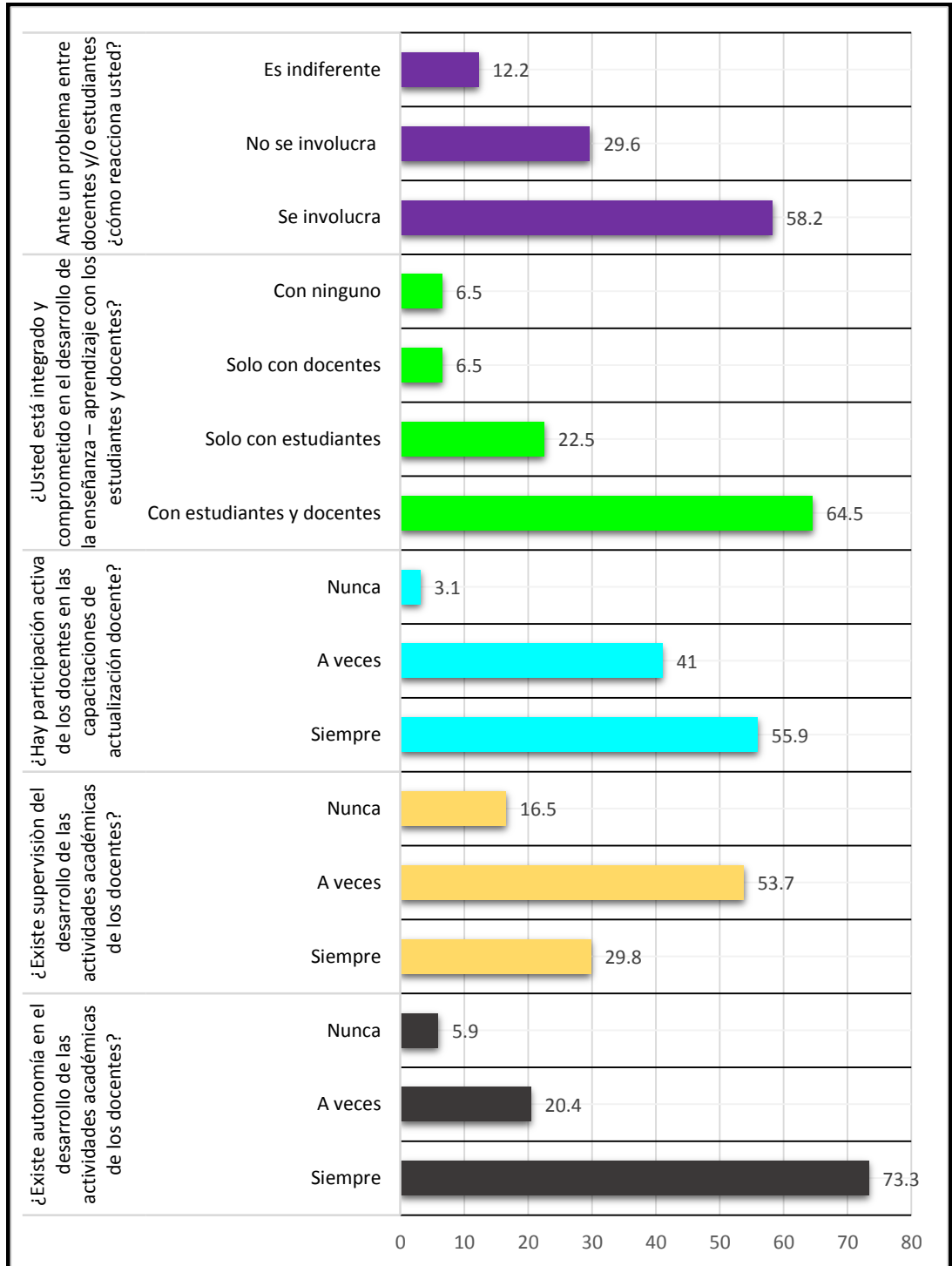
| | | N | % |
|---------------------------|---|----------------------------|-------------|
| RELACIONES HUMANAS | ¿Existe autonomía en el desarrollo de las actividades académicas de los docentes? | Siempre | 376 73.3 |
| | | A veces | 104 20.4 |
| | | Nunca | 30 5.9 |
| | ¿Existe supervisión del desarrollo de las actividades académicas de los docentes? | Siempre | 152 29.8 |
| | | A veces | 274 53.7 |
| | | Nunca | 84 16.5 |
| | ¿Hay participación activa de los docentes en las capacitaciones de actualización docente? | Siempre | 285 55.9 |
| | | A veces | 209 41 |
| | | Nunca | 16 3.1 |
| | ¿Usted está integrado y comprometido en el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje con los estudiantes y docentes? | Con estudiantes y docentes | 329 64.5 |
| | | Solo con estudiantes | 115 22.5 |
| | | Solo con docentes | 33 6.5 |
| | | Con ninguno | 33 6.5 |
| | Ante un problema entre docentes y/o estudiantes ¿cómo reacciona usted? | Se involucra | 297 58.2 |
| | | No se involucra | 151 29.6 |
| | | Es indiferente | 62 12.2 |

FUENTE: Encuesta propia

La mayoría de los encuestados (73.3%) señalan que si existe autonomía en el desarrollo de las actividades académicas de los docentes, solo el 29.8% refieren que si existe supervisión del desarrollo de las actividades académicas, esto nos indica que hay una percepción de la ausencia de supervisión a las diferentes clases, sobre la participación activa de los docentes en las capacitaciones el 55.9% indican que los docentes si se capacitan, el 22.5% de los encuestados señalan que los docentes están comprometidos con el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje solo con los estudiantes, frente a la pregunta Ante un problema entre docentes y/o estudiantes ¿cómo reacciona usted?, el 29.6% indica que no se involucra.

GRAFICO Nº 5

CARACTERÍSTICAS EVALUADAS DE LAS RELACIONES HUMANAS SEGÚN
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
– UPLA, HUANCAYO. 2014



FUENTE: Tabla Nº 6

TABLA Nº 6

PERCEPCION DE LOS PROCESOS INTERNOS SEGÚN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

| CATEGORIAS PROCESOS INTERNOS | Nº | % |
|------------------------------|------------|--------------|
| PROCESOS INTERNOS BUENOS | 386 | 75,7 |
| PROCESOS INTERNOS REGULARES | 115 | 22,5 |
| PROCESOS INTERNOS MALOS | 9 | 1,8 |
| Total | 510 | 100,0 |

Existe un elevado porcentaje de procesos internos buenos, este llega al 75.7%, en tanto que los procesos internos regulares al 22.5%.

GRAFICO Nº 6

PERCEPCION DE LOS PROCESOS INTERNOS SEGÚN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

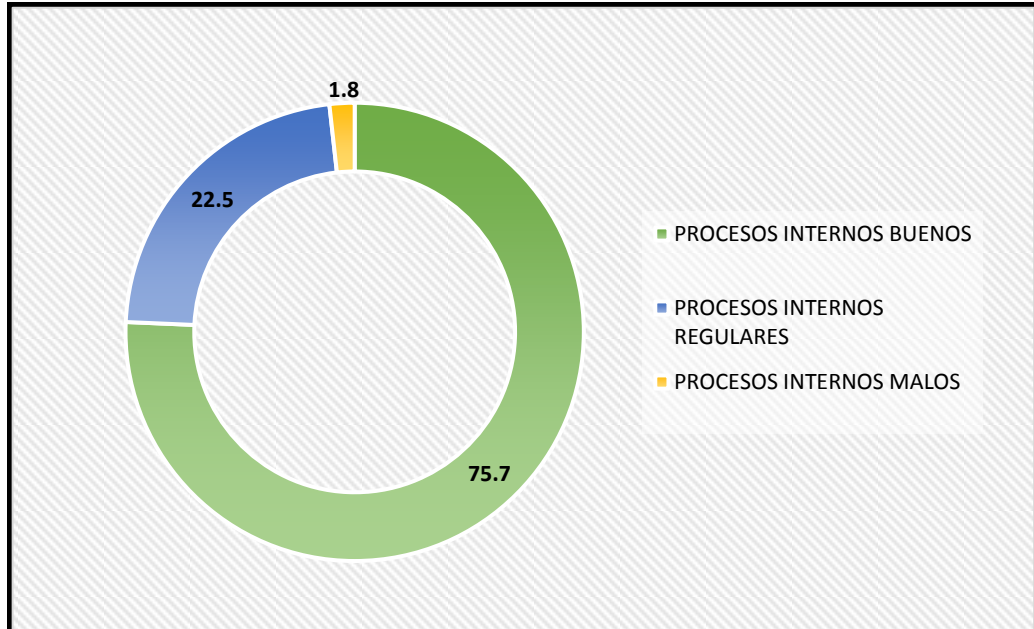


TABLA Nº 7

COMPARACIÓN DE LA PERCEPCION DE LAS RELACIONES HUMANAS
ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

| Encuestado | PROCESOS INTERNOS | Nº | % |
|------------|-----------------------------|------------|--------------|
| Docente | PROCESOS INTERNOS BUENOS | 183 | 91,5 |
| | PROCESOS INTERNOS REGULARES | 17 | 8,5 |
| | Total | 200 | 100,0 |
| Estudiante | PROCESOS INTERNOS BUENOS | 203 | 65,5 |
| | PROCESOS INTERNOS REGULARES | 98 | 31,6 |
| | PROCESOS INTERNOS MALOS | 9 | 2,9 |
| | Total | 310 | 100,0 |

FUENTE: Encuesta propia

Los procesos internos buenos están presente en el 91.5% de los docentes y en el 65.5% en estudiantes.

GRAFICO Nº 7

COMPARACIÓN DE LA PERCEPCION DE LOS PROCESOS INTERNOS
ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

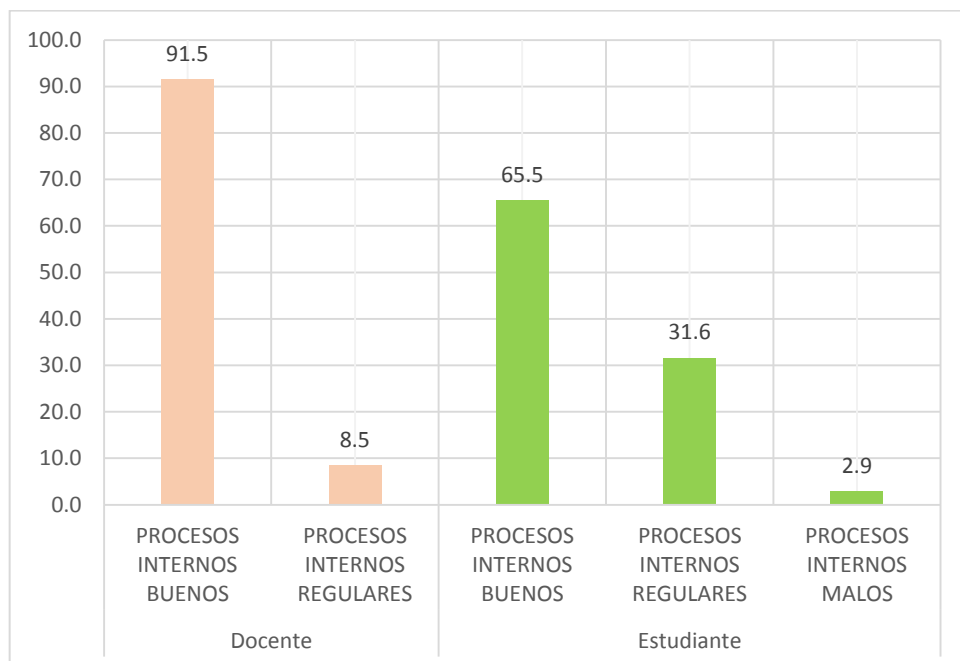


TABLA Nº 8

CARACTERISTICAS EVALUADAS DE LOS PROCESOS INTERNOS SEGÚN
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
– UPLA, HUANCAYO 2014

| PROCESOS INTERNOS | CARACTERISTICAS | | N | % |
|-------------------|--|---------|-----|------|
| | ¿Los docentes cumplen formalmente con las actividades académicas planificadas? | Todos | 386 | 75.7 |
| | | Algunos | 115 | 22.5 |
| | | Ninguno | 9 | 1.8 |

FUENTE: Encuesta propia

El 75.7% de los docentes cumplen formalmente con las actividades académicas planificadas.

GRAFICO Nº 8

CARACTERISTICAS EVALUADAS DE LOS PROCESOS INTERNOS SEGÚN
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
– UPLA, HUANCAYO 2014

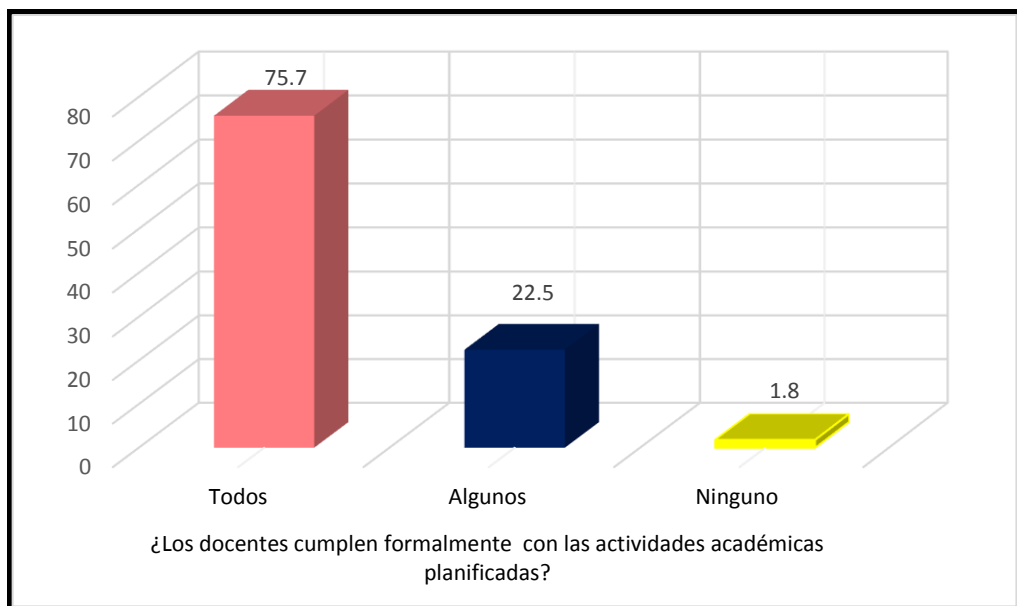


TABLA Nº 9

PERCEPCIÓN DE LOS SISTEMAS ABIERTOS SEGÚN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

| CATEGORIAS DE SISTEMAS ABIERTOS | Nº | % |
|---------------------------------|------------|--------------|
| SISTEMAS ABIERTOS REGULARES | 355 | 69.6 |
| SISTEMAS ABIERTOS MALOS | 155 | 30.4 |
| Total | 510 | 100.0 |

FUENTE: Encuesta propia

Existe un 69.6% de sistemas abiertos regulares y un 30.4% de sistemas abiertos malos.

GRAFICO Nº 9

PERCEPCION DE LOS SISTEMAS ABIERTOS SEGÚN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

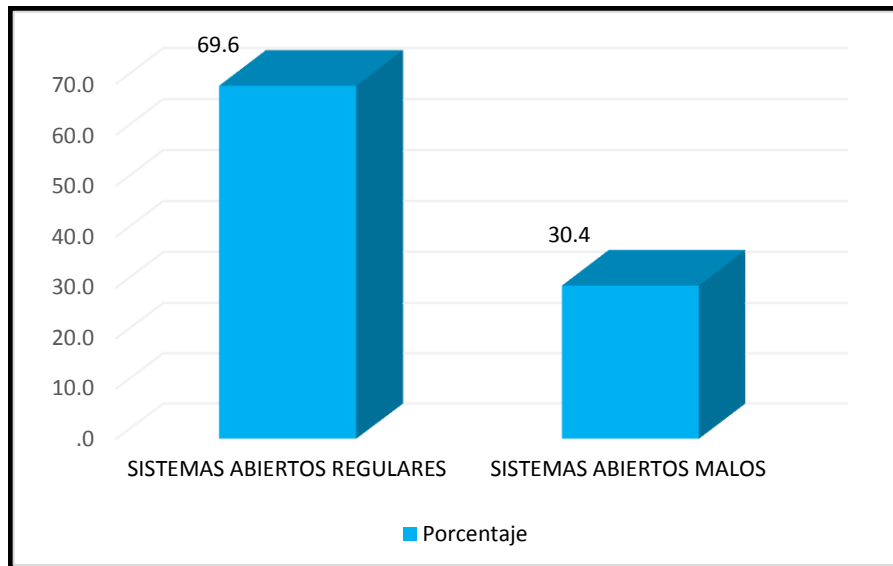


TABLA Nº 10

COMPARACION DE LA PERCEPCION DE LOS SISTEMAS ABIERTOS ENTRE
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

– UPLA, HUANCAYO. 2014

| Encuestado | SISTEMAS ABIERTOS | Nº | % |
|-------------------|-----------------------------|------------|--------------|
| Docente | SISTEMAS ABIERTOS REGULARES | 181 | 90,5 |
| | SISTEMAS ABIERTOS MALOS | 19 | 9,5 |
| | Total | 200 | 100,0 |
| Estudiante | SISTEMAS ABIERTOS REGULARES | 174 | 56,1 |
| | SISTEMAS ABIERTOS MALOS | 136 | 43,9 |
| | Total | 310 | 100,0 |

FUENTE: Encuesta propia

Solo el 9.5% de los docentes perciben a los sistemas abiertos malo, en contraste con el 43.9% de estudiantes quienes también tienen sistemas abiertos malos.

GRAFICO Nº 10

COMPARACION DE LA PERCEPCION DE LOS SISTEMAS ABIERTOS ENTRE
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

– UPLA, HUANCAYO 2014

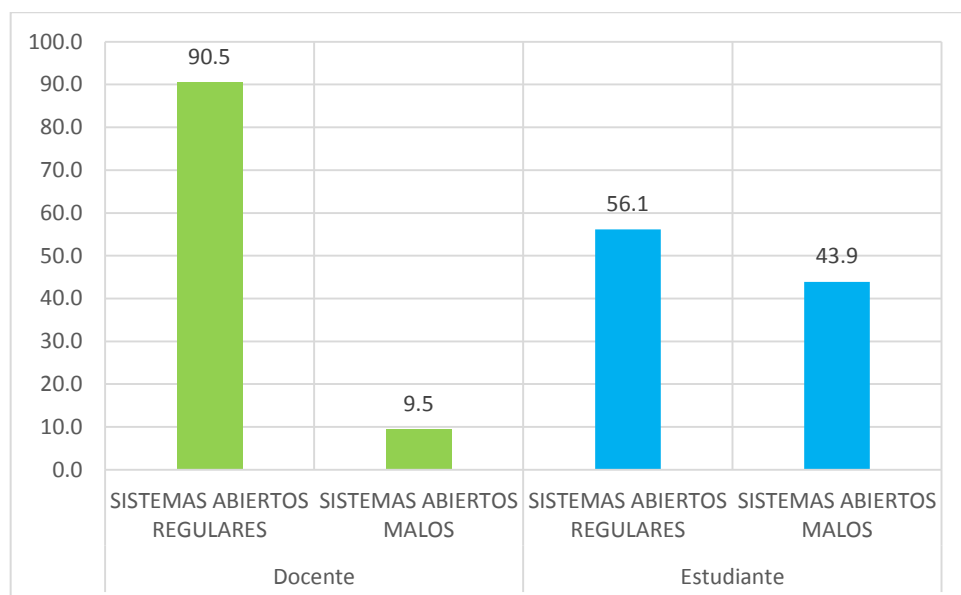


TABLA Nº 11

CARACTERÍSTICAS EVALUADAS DE LOS SISTEMAS ABIERTOS SEGÚN
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
– UPLA, HUANCAYO. 2014

| SISTEMAS ABIERTOS | CARACTERÍSTICAS | N | % | |
|----------------------|--|------------------------|-----|------|
| | ¿Los docentes innovan estrategias de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de sus clases? | Siempre | 261 | 51.2 |
| | | A veces | 213 | 41.8 |
| | | Nunca | 36 | 7.1 |
| | ¿Cómo reacciona un docente al ser amonestado por incumplimiento de sus funciones? | Acepta la amonestación | 300 | 58.8 |
| | | Reclama | 127 | 24.9 |
| | | Es indiferente | 75 | 14.7 |
| Nunca fue amonestado | | 8 | 1.6 | |

FUENTE: Encuesta propia

El 41.8% de los docentes solo a veces innovan sus estrategias e enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de sus clases, así mismo el 24.9% reclama al ser amonestado por incumplimiento de sus funciones.

GRAFICO Nº 11

CARACTERÍSTICAS EVALUADAS DE LOS SISTEMAS ABIERTOS SEGÚN
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
– UPLA, HUANCAYO. 2014

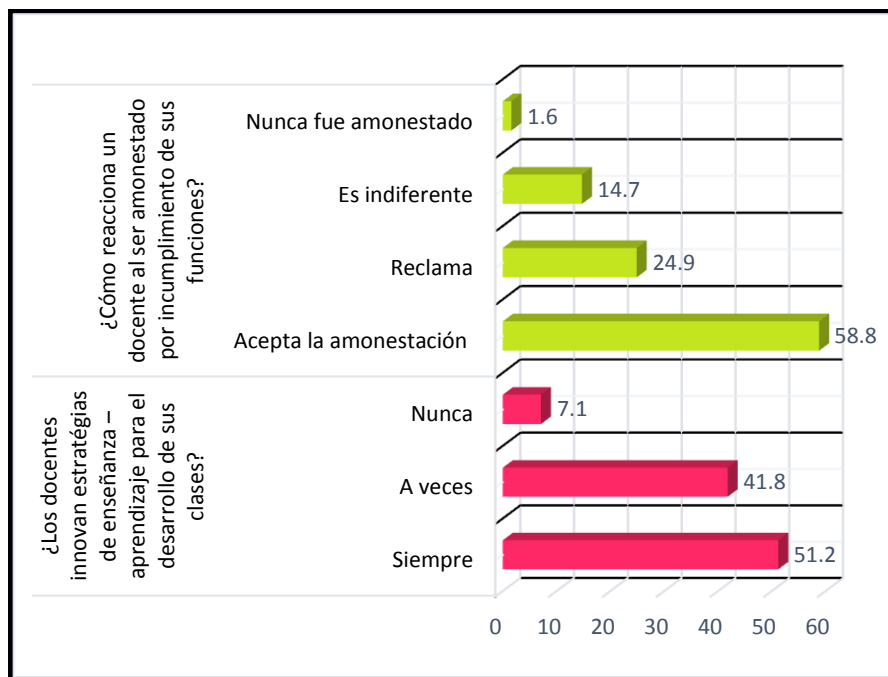


TABLA Nº 12

PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO ACADEMICO SEGÚN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

| CATEGORIAS DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO | Nº | % |
|------------------------------------|------------|--------------|
| BUEN DESEMPEÑO ACADEMICO | 324 | 63.5 |
| REGULAR DESEMPEÑO ACADEMICO | 164 | 32.2 |
| MAL DESEMPEÑO ACADEMICO | 22 | 4.3 |
| Total | 510 | 100.0 |

FUENTE: Encuesta propia

Respecto al desempeño académico, el 32,2% del total de evaluados presenta un regular desempeño académico y un 4,3% un mal desempeño académico.

GRAFICO Nº 12

PERCEPCIÓN DEL SISTEMA ACADEMICO SEGÚN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

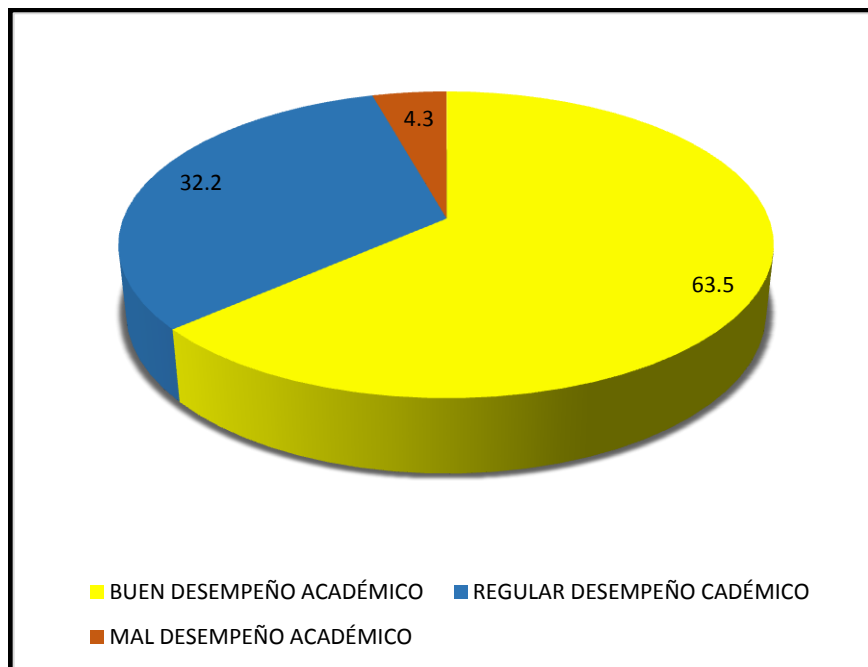


TABLA Nº 13

COMPARACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

– UPLA, HUANCAYO. 2014

| Encuestado | DESEMPEÑO ACADÉMICO | Nº | % |
|------------|-----------------------------|------------|--------------|
| Docente | BUEN DESEMPEÑO ACADÉMICO | 156 | 78,0 |
| | REGULAR DESEMPEÑO ACADÉMICO | 39 | 19,5 |
| | MAL DESEMPEÑO ACADÉMICO | 5 | 2,5 |
| | Total | 200 | 100,0 |
| Estudiante | BUEN DESEMPEÑO ACADÉMICO | 168 | 54,2 |
| | REGULAR DESEMPEÑO ACADÉMICO | 125 | 40,3 |
| | MAL DESEMPEÑO ACADÉMICO | 17 | 5,5 |
| | Total | 310 | 100,0 |

FUENTE: Encuesta propia

Los docentes mencionan que su desempeño académico es bueno en el 78%, en tanto los estudiantes opinan que el desempeño de los docentes es bueno solo en el 54,2%.

GRÁFICO Nº 13

COMPARACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

– UPLA, HUANCAYO. 2014

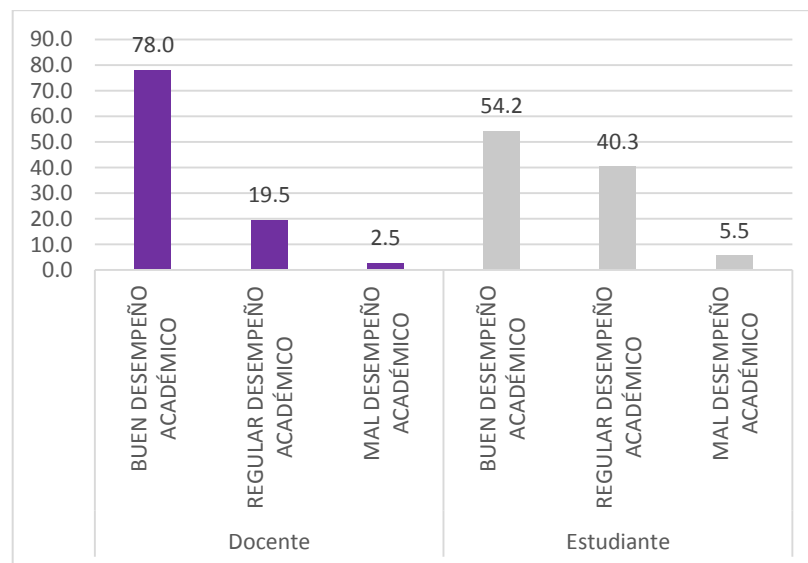


TABLA Nº 14

CARACTERÍSTICAS EVALUADAS DEL DESEMPEÑO ACADEMICO SEGÚN
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
– UPLA, HUANCAYO. 2014

| DESEMPEÑO LABORAL | CARACTERÍSTICAS | | N | % | |
|-------------------|---|---------|-----|------|------|
| | ¿Los docentes tienen pleno conocimiento de las actividades a desarrollar antes de inicio del ciclo académico? | Todos | | 449 | 88 |
| | | Algunos | | 61 | 12 |
| | ¿La calidad del docente en el desempeño laboral (Actitudes personales y administración adecuada de la carpeta académica) es evidente? | Todos | | 346 | 67.8 |
| Algunos | | | 34 | 6.7 | |
| Ninguno | | | 130 | 25.5 | |

FUENTE: Encuesta propia

El 88% de todos los docentes tienen pleno conocimiento de las actividades a desarrollar antes del inicio del ciclo académico, el 67,8% de todos los docentes muestran evidencias de su calidad de desempeño.

GRAFICO Nº 14

CARACTERÍSTICAS EVALUADAS DE LOS SISTEMAS ABIERTOS SEGÚN
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
– UPLA, HUANCAYO 2014

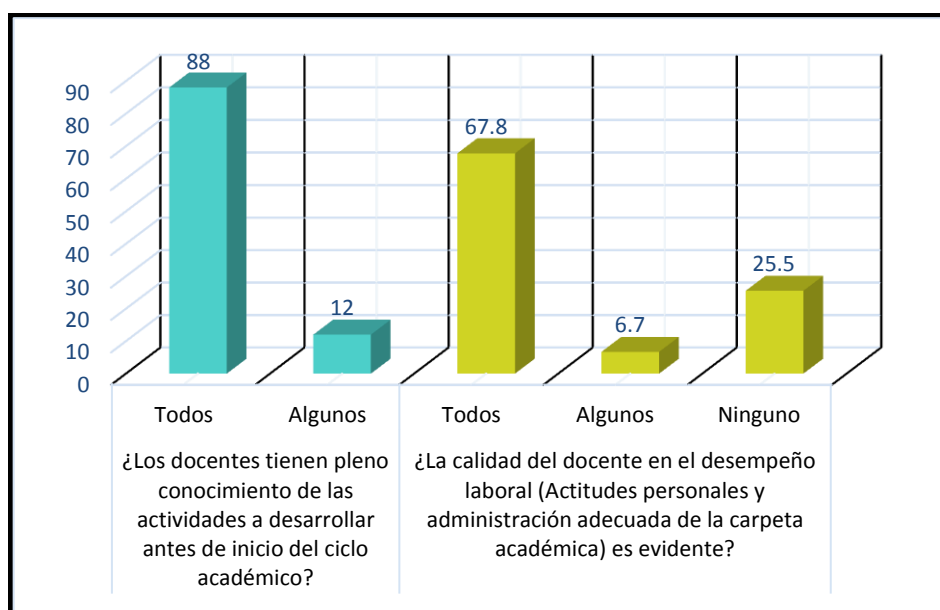


TABLA Nº 15

RELACION ENTRE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO SEGÚN
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

– UPLA, HUANCAYO. 2014

| | | | CATEGORIAS DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO | | | TOTAL |
|------------------------------------|--|--|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------|
| | | | BUEN DESEMPEÑO ACADÉMICO | REGULAR DESEMPEÑO ACADÉMICO | MAL DESEMPEÑO ACADÉMICO | |
| CATEGORIA CLIMA LABORAL | CLIMA LABORAL BUENO | Nº | 105 | 16 | 01 | 122 |
| | | % dentro de categorías del clima laboral | 86,1% | 13,1% | 0,8% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 32,4% | 9,8% | 4,5% | 23,9% |
| | CLIMA LABORAL REGULAR | Nº | 200 | 83 | 07 | 290 |
| | | % dentro de categorías del clima laboral | 69,0% | 28,6% | 2,4% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 61,7% | 50,6% | 31,8% | 56,9% |
| | CLIMA LABORAL MALO | Nº | 19 | 65 | 14 | 98 |
| | | % dentro de categorías del clima laboral | 19,4% | 66,3% | 14,3% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 5,9% | 39,6% | 63,6% | 19,2% |
| TOTAL | Nº | 324 | 164 | 22 | 510 | |
| | % dentro de categorías del clima laboral | 63,5% | 32,2% | 4,3% | 100,0% | |
| | % dentro de categorías del desempeño académico | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |
| Pruebas de Tau-b de Kendall | | | | | | |
| | | | Valor | Error est. | Sig. asintótica (bilateral) | |
| Tau-b de Kendall | | | 0.417 | 0.034 | ,0000 | |
| N de casos válidos | | | 510 | | | |

FUENTE: Encuesta propia

Medidas simétricas

| | | Valor | Error estandarizado o asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|---|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | .417 | .034 | 10.972 | 0.000 |
| N de casos válidos | | 510 | | | |

Contraste de hipótesis:

La variable Clima laboral (Fija) es una variable Cualitativa Politómica ordinal, así también tenemos la variable Desempeño académico (Fija) es una variable Cualitativa Politómica ordinal, por lo tanto se opta por utilizar la prueba no paramétrica, de correlación Tau –b Kendall

Si la Hipótesis es?

Ho: No existe relación significativa entre clima laboral según el desempeño académico.

H1: Si existe relación significativa entre clima laboral según el desempeño académico.

Nivel de Significancia (alfa) α = 5% = 0.05

Valor de P= 0.000 = 0.00%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error del 0.00%, Si existe diferencias significativas entre clima laboral según el desempeño académico.

Toma de decisiones:

Se acepta la Hipótesis H_1 siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$)

Por lo tanto se concluye que si existe relación significativa entre clima laboral según el desempeño académico.

Interpretación:

Existen diferencias significativas entre las categorías de los climas laborales y desempeño académico, así se observa que el 86,1% de los encuestados quienes precisan que existe un clima laboral bueno también mencionan que existe un buen desempeño académico, así mismo el 66,3% de los que perciben un clima laboral malo, también manifiestan que existe un regular desempeño académico

GRAFICO Nº 15

RELACION ENTRE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO ACADEMICO SEGÚN
DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
– UPLA, HUANCAYO. 2014

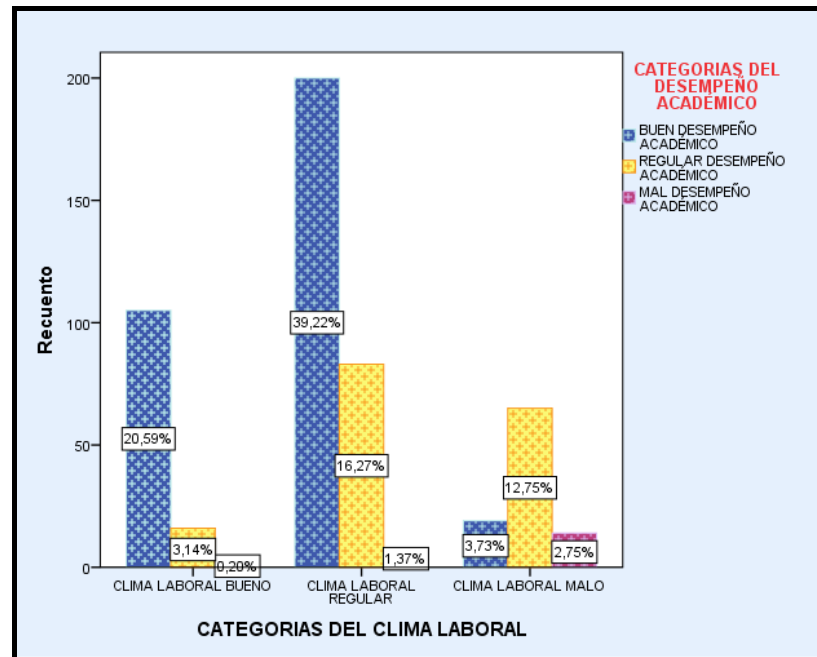


TABLA Nº 16

RELACIÓN ENTRE RELACIONES HUMANAS Y DESEMPEÑO ACADÉMICO
SEGÚN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD – UPLA, HUANCAYO 2014

| | | CATEGORIAS DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO | | | TOTAL | |
|------------------------------------|--|--|-----------------------------|-----------------------------|--------|--------|
| | | BUEN DESEMPEÑO ACADÉMICO | REGULAR DESEMPEÑO ACADÉMICO | MAL DESEMPEÑO ACADÉMICO | | |
| CATEGORIA RELACIONES HUMANAS | RELACIONES HUMANAS BUENAS | Nº | 151 | 27 | 01 | 179 |
| | | % dentro de categorías de relaciones humanas | 84,4% | 15,1% | 0,6% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 46,6% | 16,5% | 4,5% | 35,1% |
| | RELACIONES HUMANAS REGULARES | Nº | 159 | 77 | 10 | 246 |
| | | % dentro de categorías de relaciones humanas | 64,6% | 31,3% | 4,1% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 49,1% | 47,0% | 45,5% | 48,2% |
| | RELACIONES HUMANAS MALAS | Nº | 14 | 60 | 11 | 85 |
| | | % dentro de categorías de relaciones humanas | 16,5% | 70,6% | 12,9% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 4,3% | 36,6% | 50,0% | 16,7% |
| TOTAL | Nº | 324 | 164 | 22 | 510 | |
| | % dentro de categorías de relaciones humanas | 63,5% | 32,2% | 4,3% | 100,0% | |
| | % dentro de categorías del desempeño académico | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |
| Pruebas de Tau-b de Kendall | | | | | | |
| | | Valor | Error Est. | Sig. asintótica (bilateral) | | |
| | Tau-b de Kendall | 0.416 | 0.034 | ,0000 | | |

FUENTE: Encuesta propia

Medidas simétricas

| | Valor | Error estandarizado o asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada | |
|---------------------|------------------|---|---------------------------|--------------------------|-------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | .416 | .034 | 11.215 | 0.000 |
| N de casos válidos | | 510 | | | |

Contraste de hipótesis:

La variable Desempeño académico (Fija) es una variable Cualitativa Politémica ordinal así también tenemos Relaciones Humanas (Fija) es una variable Cualitativa Politémica ordinal, por lo tanto se opta por utilizar la prueba no paramétrica de correlación Tau –b Kendall

Si la Hipótesis es?

Ho: No existe relación significativa entre Relaciones humanas según el desempeño académico.

H1: Si existe relación significativa entre Relaciones humanas según el desempeño académico.

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$

Valor de P= 0.000 = 0.00%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error del 0.00%, Si existe relación significativa entre Relaciones humanas según el desempeño académico.

Toma de decisiones:

Se acepta la Hipótesis H_1 siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$)

Por lo tanto se concluye que si existen diferencias significativas entre Relaciones humanas según el desempeño académico.

Interpretación:

Existen diferencias significativas entre las categorías de los Relaciones humanas y desempeño académico, así se observa que del 100% de los encuestados que perciben que existe relaciones humanas buenas, el 84,4% presenta un buen desempeño académico, igualmente se percibe que del 100% de los que perciben las relaciones humanas malas, el 70,6% presenta un regular desempeño académico.

GRÁFICO Nº 16

RELACION ENTRE RELACIONES HUMANAS Y DESEMPEÑO ACADÉMICO
SEGÚN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

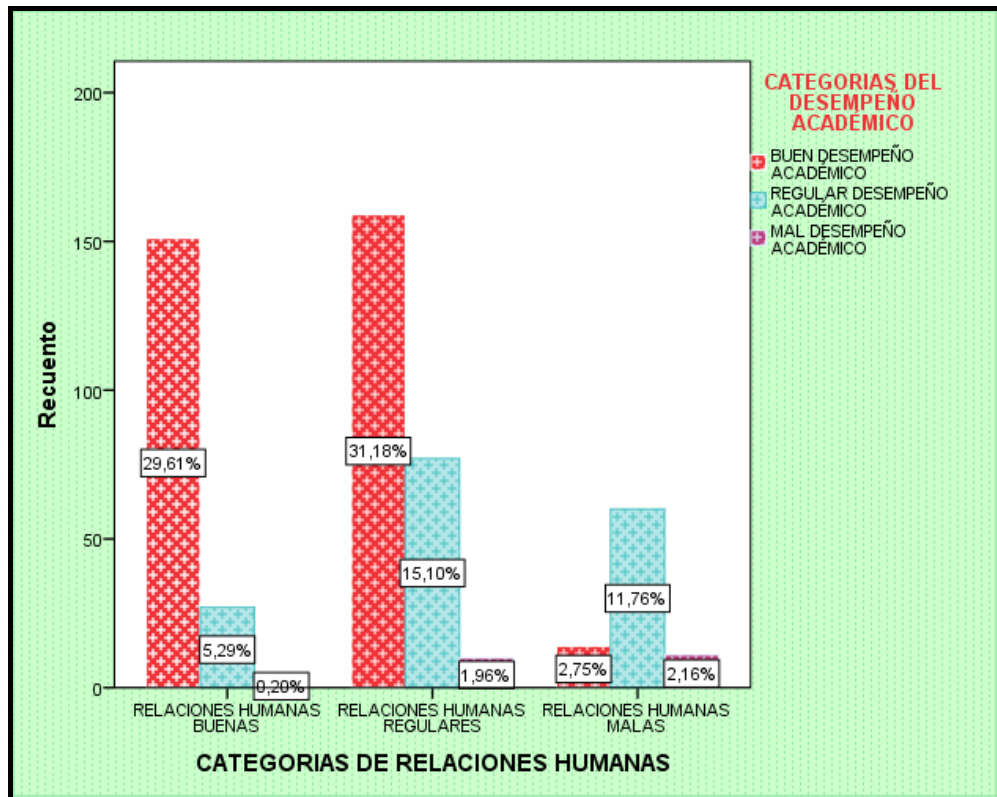


TABLA Nº 17

RELACION ENTRE PROCESOS INTERNOS Y DESEMPEÑO ACADÉMICO
SEGÚN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

| | | CATEGORIAS DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO | | | TOTAL | |
|------------------------------------|-----------------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|--------|--------|
| | | BUEN DESEMPEÑO ACADÉMICO | REGULAR DESEMPEÑO ACADÉMICO | MAL DESEMPEÑO ACADÉMICO | | |
| CATEGORIA PROCESOS INTERNOS | PROCESOS INTERNOS BUENOS | Nº | 291 | 88 | 07 | 386 |
| | | % dentro de categorías procesos internos | 75,4% | 22,8% | 1,8% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 89,8% | 53,7% | 31,8% | 75,7% |
| | PROCESOS INTERNOS REGULARES | Nº | 32 | 69 | 14 | 115 |
| | | % dentro de categorías procesos internos | 27,8% | 60,0% | 12,2% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 9,9% | 42,1% | 63,6% | 22,5% |
| | PROCESOS INTERNOS MALOS | Nº | 01 | 07 | 01 | 09 |
| | | % dentro de categorías procesos internos | 11,1% | 77,8% | 11,1% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 0,3% | 4,3% | 4,5% | 1,8% |
| TOTAL | | Nº | 324 | 164 | 22 | 510 |
| | | % dentro de categorías procesos internos | 63,5% | 32,2% | 4,3% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Pruebas de Tau-b de Kendall | | | | | | |
| | Valor | Error Est. | | Sig. asintótica (bilateral) | | |
| Tau-b de Kendall | 0.434 | 0.40 | | ,0000 | | |

Medidas simétricas

| | Valor | Error estandarizado o asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---|-------|---|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall N de casos válidos | .434 | .040 | 9.498 | 0.000 |

Contraste de hipótesis:

La variable Desempeño académico (Fija) es una variable Cualitativa Politémica ordinal así también tenemos Procesos internos (Fija) es una variable Cualitativa Politémica ordinal, por lo tanto se opta por utilizar la prueba no paramétrica de correlación Tau –b Kendall

Si la Hipótesis es?

H₀: No existe relación significativa entre Procesos internos según el desempeño académico.

H₁: Si existe relación significativa entre Procesos internos según el desempeño académico.

Nivel de Significancia (alfa) α = 5% = 0.05

Valor de P= 0.000 = 0.00%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error del 0.00%, Si existe relación significativa entre Procesos internos según el desempeño académico.

Toma de decisiones:

Se acepta la Hipótesis H₁ siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$)

Por lo tanto se concluye que si existe relación significativa entre Procesos internos según el desempeño académico.

Interpretación:

Existe relación significativa entre las categorías de los Procesos internos y desempeño académico, así se observa que del 100%, los que perciben procesos internos buenos el 75.4% tienen un buen desempeño académico, así mismo el 77.8% de los que manifiestan procesos internos malos, también perciben un regular desempeño académico.

GRAFICO Nº 17

RELACION ENTRE PROCESOS INTERNOS Y DESEMPEÑO ACADÉMICO
SEGÚN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD – UPLA, HUANCAYO 2014

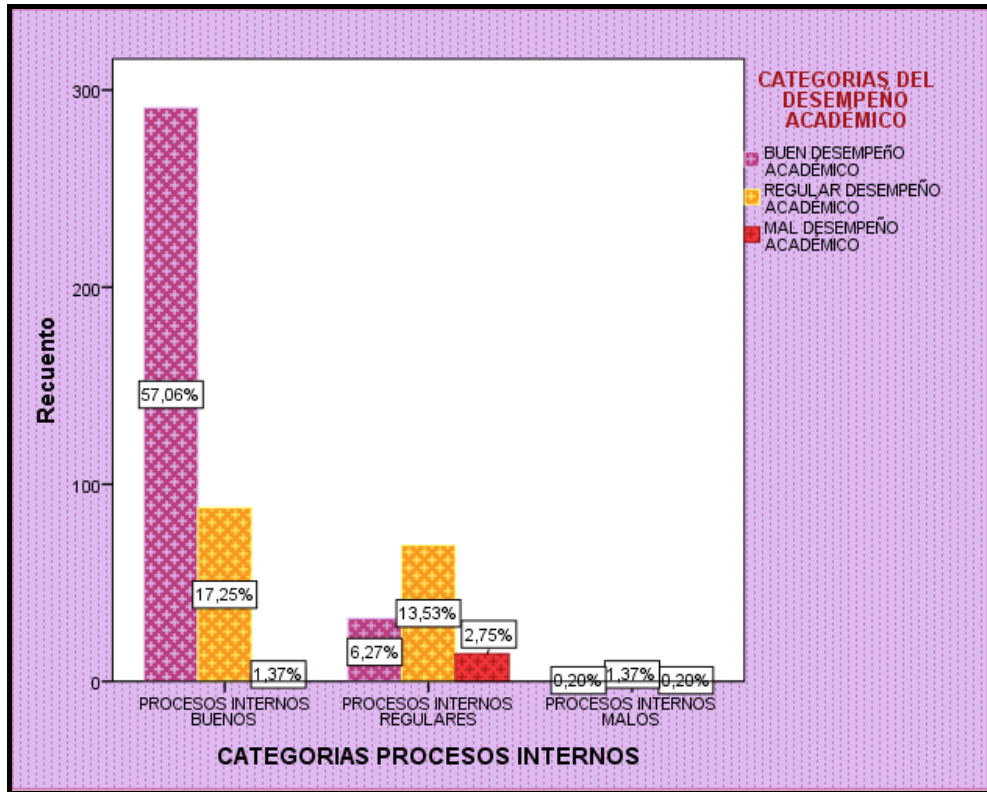


TABLA Nº 18

RELACION ENTRE SISTEMAS ABIERTOS Y DESEMPEÑO ACADÉMICO
SEGÚN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD – UPLA, HUANCAYO 2014

| | | CATEGORIAS DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO | | | | TOTAL |
|------------------------------------|-----------------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|--------|--------|
| | | BUEN DESEMPEÑO ACADÉMICO | REGULAR DESEMPEÑO ACADÉMICO | MAL DESEMPEÑO ACADÉMICO | | |
| CATEGORIAS DE SISTEMAS ABIERTOS | SISTEMAS ABIERTOS REGULARES | Nº | 270 | 79 | 6 | 355 |
| | | % dentro de categorías de sistemas abiertos | 76,1% | 22,3% | 1,7% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 83,3% | 48,2% | 27,3% | 69,6% |
| | SISTEMAS ABIERTOS MALOS | Nº | 54 | 85 | 16 | 155 |
| | | % dentro de categorías de sistemas abiertos | 34,8% | 54,8% | 10,3% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 16,7% | 51,8% | 72,7% | 30,4% |
| TOTAL | | Nº | 324 | 164 | 22 | 510 |
| | | % dentro de categorías de sistemas abiertos | 63,5% | 32,2% | 4,3% | 100,0% |
| | | % dentro de categorías del desempeño académico | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Pruebas de Tau-b de Kendall | | | | | | |
| | | Valor | Error Est. | Sig. asintótica (bilateral) | | |
| Tau-b de Kendall | | 0.395 | 0.042 | ,0000 | | |

FUENTE: Encuesta propia

Medidas simétricas

| | Valor | Error estandarizado o asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---|-------------|---|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall N de casos válidos | .395 510 | .042 | 8.895 | 0.000 |

Contraste de hipótesis:

La variable Desempeño académico (Fija) es una variable Cualitativa Politómica ordinal así también tenemos Sistemas abiertos (Fija) es una variable Cualitativa Politómica ordinal, por lo tanto se opta por utilizar la prueba no paramétrica de correlación Tau –b Kendall

Si la Hipótesis es?

Ho: No existe relación significativa entre Sistemas abiertos según el desempeño académico.

H1: Si existe relación significativa entre Sistemas abiertos según el desempeño académico.

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$

Valor de P= 0.000 = 0.00%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error del 0.00%, Si existe relación significativa entre Sistemas abiertos según el desempeño académico..

Toma de decisiones:

Se acepta la Hipótesis H_1 siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$)

Por lo tanto se concluye que si existe relación significativa entre Sistemas abiertos según el desempeño académico.

Interpretación:

Existen relación significativa entre las categorías de los Sistemas abiertos y desempeño académico, así se observa que el 100% de los encuestados que refieren la existencia de sistemas abiertos regulares, el 76.1% presentan un buen desempeño académico, igualmente, del total que opinan que los sistemas abiertos son malos, el 54,8% manifiestan un regular desempeño académico.

GRAFICO Nº 18

RELACION ENTRE SISTEMAS ABIERTOS Y DESEMPEÑO ACADÉMICO
SEGÚN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD – UPLA, HUANCAYO. 2014

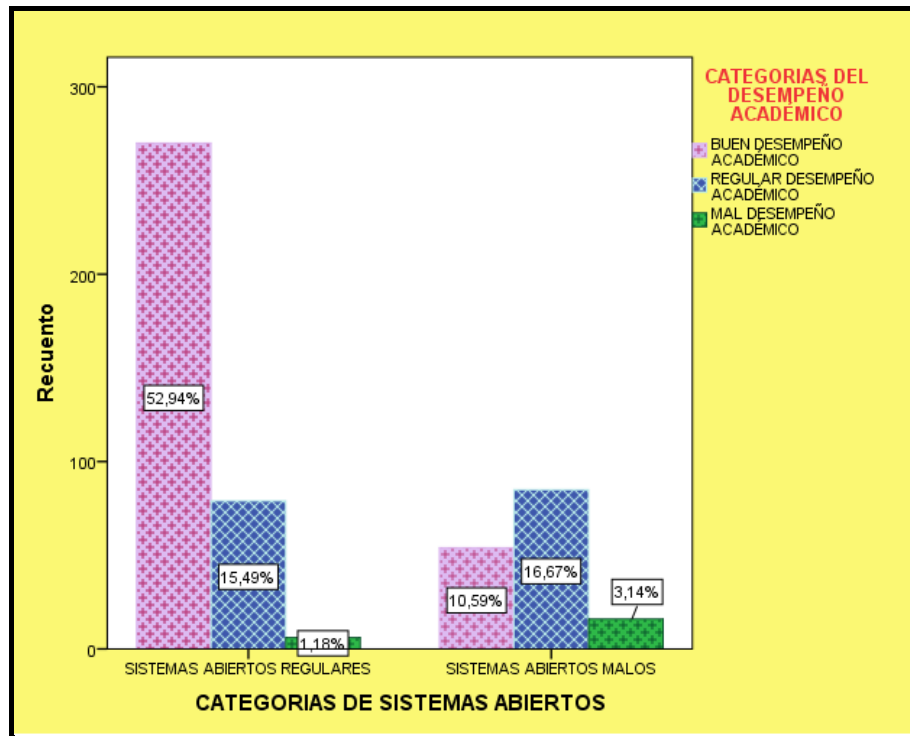


TABLA Nº 19
COMPARACION DEL CLIMA LABORAL ENTRE LAS ESCUELAS
PROFESIONALES SEGÚN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO

| | | CATEGORIAS DEL CLIMA LABORAL | | | TOTAL | |
|----------------------------------|---|------------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|------------|
| | | CLIMA LABORAL BUENO | CLIMA LABORAL REGULAR | CLIMA LABORAL MALO | | |
| Escuela profesional | Enfermería | Nº | 11 | 45 | 15 | 71 |
| | | % dentro de Escuela | 15,5% | 63,4% | 21,1% | 100,0% |
| | | % dentro de clima laboral | 9,0% | 15,5% | 15,3% | 13,9% |
| | Farmacia y bioquímica | Nº | 10 | 44 | 28 | 82 |
| | | % dentro de Escuela | 12,2% | 53,7% | 34,1% | 100,0% |
| | | % dentro de clima laboral | 8,2% | 15,2% | 28,6% | 16,1% |
| | Nutrición humana | Nº | 09 | 06 | 00 | 15 |
| | | % dentro de Escuela | 60,0% | 40,0% | 0,0% | 100,0% |
| | | % dentro de clima laboral | 7,4% | 2,1% | 0,0% | 2,9% |
| | Medicina Veterinaria y Zootecnia | Nº | 06 | 27 | 05 | 38 |
| | | % dentro de Escuela | 15,8% | 71,1% | 13,2% | 100,0% |
| | | % dentro de clima laboral | 4,9% | 9,3% | 5,1% | 7,5% |
| | Obstetricia | Nº | 14 | 27 | 06 | 47 |
| | | % dentro de Escuela | 29,8% | 57,4% | 12,8% | 100,0% |
| | | % dentro de clima laboral | 11,5% | 9,3% | 6,1% | 9,2% |
| | Odontología | Nº | 29 | 45 | 10 | 84 |
| | | % dentro de Escuela | 34,5% | 53,6% | 11,9% | 100,0% |
| | | % dentro de clima laboral | 23,8% | 15,5% | 10,2% | 16,5% |
| | Optometría | Nº | 00 | 05 | 07 | 12 |
| | | % dentro de Escuela | 0,0% | 41,7% | 58,3% | 100,0% |
| | | % dentro de clima laboral | 0,0% | 1,7% | 7,1% | 2,4% |
| | Psicología | Nº | 21 | 30 | 08 | 59 |
| | | % dentro de Escuela | 35,6% | 50,8% | 13,6% | 100,0% |
| | | % dentro de clima laboral | 17,2% | 10,3% | 8,2% | 11,6% |
| | Tecnología Médica | Nº | 22 | 61 | 19 | 102 |
| | | % dentro de Escuela | 21,6% | 59,8% | 18,6% | 100,0% |
| % dentro de clima laboral | | 18,0% | 21,0% | 19,4% | 20,0% | |
| TOTAL | Nº | 122 | 290 | 98 | 510 | |
| | % dentro de Escuela | 23,9% | 56,9% | 19,2% | 100,0% | |
| | % dentro de clima laboral | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |
| Pruebas de Kruskal Wallis | | | | | | |
| | Valor | | gl | Sig. asintótica (bilateral) | | |
| Kruskal Wallis | 49,202 | | 8 | ,000 | | |
| N de casos válidos | 510 | | | | | |

FUENTE: Encuesta propia

Estadísticos de prueba^{a,b}

| | CLIMA LABORAL |
|-----------------|---------------|
| Chi-cuadrado | 49.202 |
| gl | 8 |
| Sig. asintótica | .000 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: ESCUELA ACADEMICO

Contraste de hipótesis:

La variable Escuelas profesionales (Fija) es una variable Cualitativa Politémica nominal, así también tenemos la variable Clima laboral (Aleatoria) es una variable Cualitativa Politémica ordinal, por lo tanto se opta por utilizar la prueba no paramétrica, H de Kruskal Wallis.

Si la Hipótesis es?

H₀: No existe diferencias significativas entre todas las Escuelas profesionales según el clima laboral.

H₁: Si existe diferencias significativas entre todas las Escuelas profesionales según el clima laboral.

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$

Valor de P= 0.000 = 0.00%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error del 0.00%, si existe diferencias significativas entre todas las Escuelas profesionales según el clima laboral..

Toma de decisiones:

Se acepta la Hipótesis H₁ siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$)

Por lo tanto se concluye que si existe diferencias significativas entre todas las Escuelas profesionales según el clima laboral.

Interpretación:

Existen diferencias significativas entre las categorías de los climas laborales y las Escuelas Académico Profesionales, así se observa que Enfermería y Farmacia presentan un clima laboral de regular a malo, a diferencia de Optometría quien presenta una tendencia al clima laboral malo, para Medicina Veterinaria, Obstetricia, Odontología, Psicología y Tecnología Médica existe una tendencia de un clima laboral de regular a bueno, en Nutrición Humana, por el contrario su clima laboral es bueno.

GRAFICO Nº 19

COMPARACION DEL CLIMA LABORAL ENTRE LAS ESCUELAS PROFESIONALES SEGÚN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO

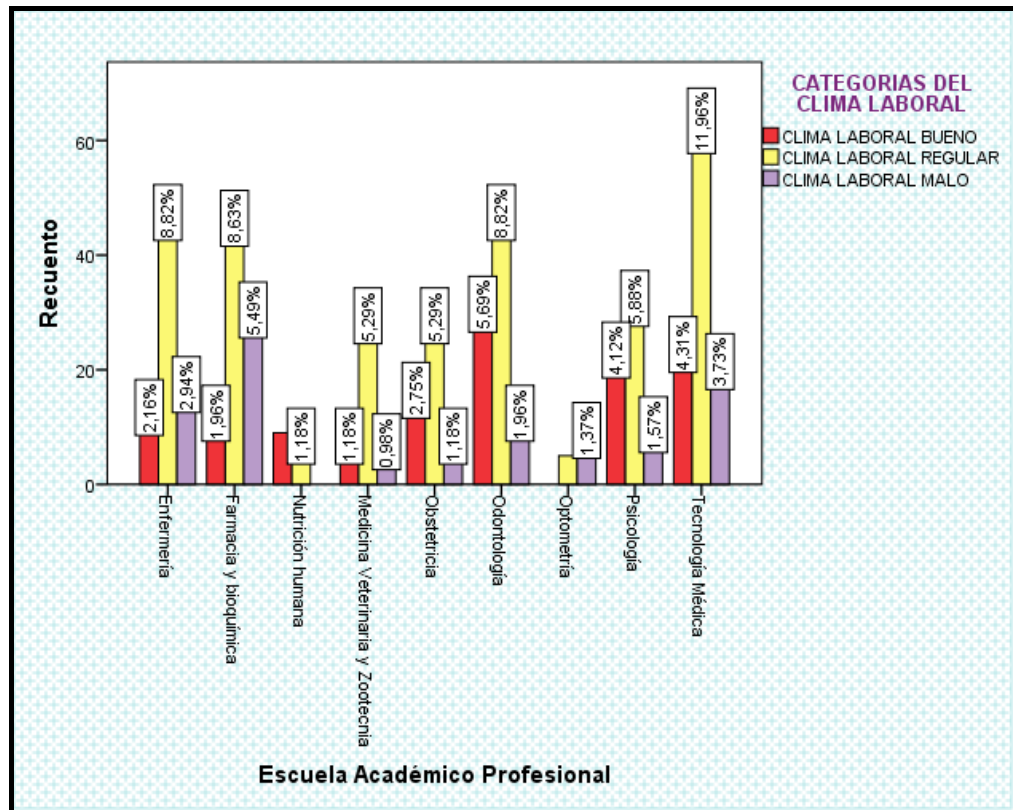


TABLA Nº 20

COMPARACION DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO ENTRE LAS ESCUELAS PROFESIONALES SEGÚN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO

| | | CATEGORIAS DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO | | | TOTAL | |
|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------|--------|
| | | BUEN DESEMPEÑO ACADÉMICO | REGULAR DESEMPEÑO ACADÉMICO | MAL DESEMPEÑO ACADÉMICO | | |
| Escuela profesional | Enfermería | Nº | 43 | 26 | 02 | 71 |
| | | % dentro de Escuela | 60,6% | 36,6% | 2,8% | 100,0% |
| | | % dentro de desempeño académico | 13,3% | 15,9% | 9,1% | 13,9% |
| | Farmacia y bioquímica | Nº | 44 | 32 | 06 | 82 |
| | | % dentro de Escuela | 53,7% | 39,0% | 7,3% | 100,0% |
| | | % dentro de desempeño académico | 13,6% | 19,5% | 27,3% | 16,1% |
| | Nutrición humana | Nº | 11 | 04 | 00 | 15 |
| | | % dentro de Escuela | 73,3% | 26,7% | 0,0% | 100,0% |
| | | % dentro de desempeño académico | 3,4% | 2,4% | 0,0% | 2,9% |
| | Medicina Veterinaria y Zootecnia | Nº | 24 | 11 | 03 | 38 |
| | | % dentro de Escuela | 63,2% | 28,9% | 7,9% | 100,0% |
| | | % dentro de desempeño académico | 7,4% | 6,7% | 13,6% | 7,5% |
| | Obstetricia | Nº | 29 | 15 | 03 | 47 |
| | | % dentro de Escuela | 61,7% | 31,9% | 6,4% | 100,0% |
| | | % dentro de desempeño académico | 9,0% | 9,1% | 13,6% | 9,2% |
| | Odontología | Nº | 63 | 19 | 02 | 84 |
| | | % dentro de Escuela | 75,0% | 22,6% | 2,4% | 100,0% |
| | | % dentro de desempeño académico | 19,4% | 11,6% | 9,1% | 16,5% |
| | Optometría | Nº | 05 | 05 | 02 | 12 |
| | | % dentro de Escuela | 41,7% | 41,7% | 16,7% | 100,0% |
| % dentro de desempeño académico | | 1,5% | 3,0% | 9,1% | 2,4% | |
| Psicología | Nº | 45 | 13 | 01 | 59 | |
| | % dentro de Escuela | 76,3% | 22,0% | 1,7% | 100,0% | |
| | % dentro de desempeño académico | 13,9% | 7,9% | 4,5% | 11,6% | |
| Tecnología Médica | Nº | 60 | 39 | 03 | 102 | |
| | % dentro de Escuela | 58,8% | 38,2% | 2,9% | 100,0% | |
| | % dentro de desempeño académico | 18,5% | 23,8% | 13,6% | 20,0% | |
| TOTAL | Nº | 324 | 164 | 22 | 510 | |
| | % dentro de Escuela | 63,5% | 32,2% | 4,3% | 100,0% | |
| | % dentro de desempeño académico | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |
| Pruebas de Kruskal Wallis | | | | | | |
| | | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) | | |
| Kruskal Wallis | | 18.014 | 8 | ,021 | | |
| N de casos válidos | | | | | | |

FUENTE: Encuesta propia

Estadísticos de prueba^{a,b}

| | DESEMPEÑO |
|-----------------|-----------|
| Chi-cuadrado | 18.014 |
| gl | 8 |
| Sig. asintótica | .021 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación:
ESCUELA ACADÉMICO

Contraste de hipótesis:

La variable Escuelas profesionales (Fija) es una variable Cualitativa Politómica nominal, así también tenemos la variable Desempeño laboral (Fija) es una variable Cualitativa Politómica ordinal, por lo tanto se opta por utilizar la prueba no paramétrica, H de Kruskal Wallis.

Si la Hipótesis es?

H₀: No existe diferencias significativas entre todas las Escuelas profesionales según el desempeño académico.

H₁: Si existe diferencias significativas entre todas las Escuelas profesionales según el desempeño académico.

Nivel de Significancia (alfa) α = 5% = 0.05

Valor de P= 0.000 = 0.021%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error del 2.1%, si existe diferencias significativas entre todas las Escuelas profesionales según el desempeño académico.

Toma de decisiones:

Se acepta la Hipótesis H₁ siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$)

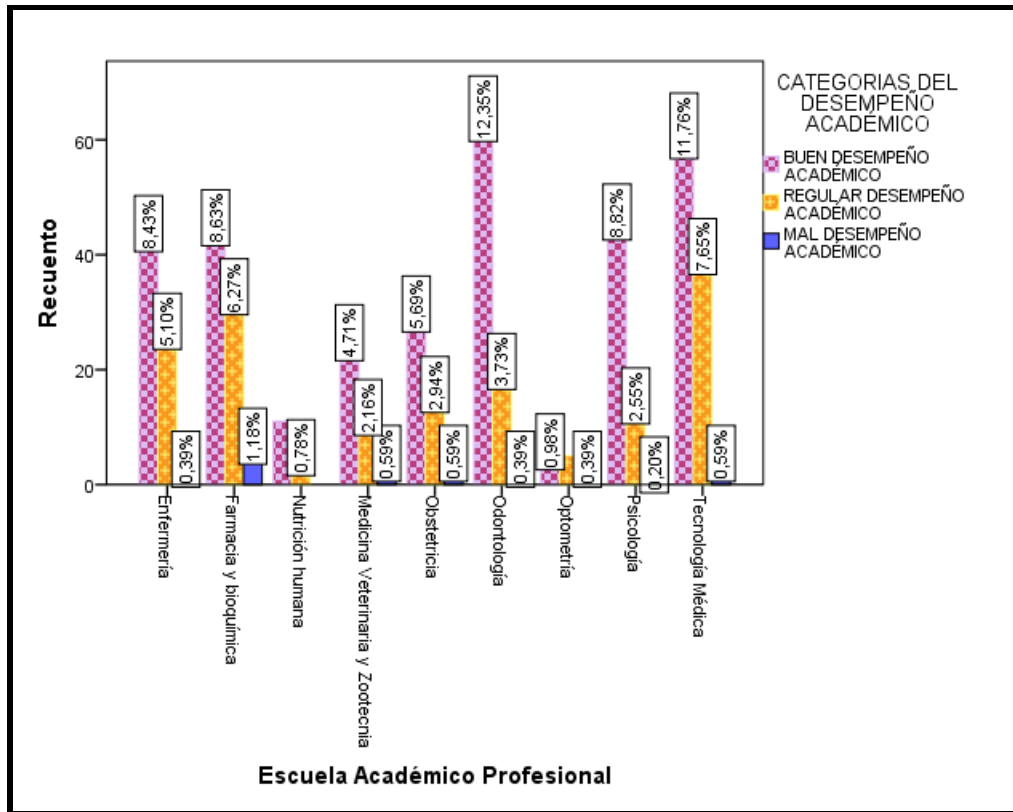
Por lo tanto se concluye que si existe diferencias significativas entre todas las Escuelas profesionales según el desempeño académico.

Interpretación:

Existen diferencias significativas entre las categorías de el desempeño académico y las Escuelas Académico Profesionales, así se observa que Respecto al desempeño académico entre las Escuelas Académico Profesional, las escuelas tienen una tendencia de un buen desempeño académico, existiendo diferencias significativas entre ellas.

GRAFICO Nº 20

COMPARACION DEL DESEMPEÑO ACADEMICO ENTRE LAS ESCUELAS PROFESIONALES SEGÚN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UPLA, HUANCAYO



CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados desarrollados en esta investigación tienen como fin principal demostrar que si existe, un buen clima laboral entonces debe existir un buen desempeño académico. La metodología aplicada ya ha sido explicada en capítulos anteriores pero cabe resaltar de que se realizó escalas de medidas para categorizar los resultados los cuales nos han podido señalar el sentir de cada docente y estudiante para así estos ser contrastados, se evaluó a los estudiantes los cuales también nos sirvieron para entender los diferentes puntos de vista de cada estudiante relacionado al desempeño académico, así también estudios de Segura⁽⁴⁾ en el año 2003 señala lo siguiente: Como consecuencia del análisis de los resultados de la investigación se comprobó una diferencia sustancial entre las opiniones de los docentes y de los estudiantes. Es por este estudio que se consideró en el método a evaluar la interacción entre docente estudiante lo cual fue muy importante, debido a que ambos interactúan en el proceso de clima laboral y desempeño académico, se consideró a estudiantes del penúltimo ciclo académico, debido a que ellos otorgaron respuestas más precisas respecto a cada dimensión considerada en la encuesta, así también es importante señalar que se consideró a toda la población de docentes del área de especialidad debido a permanecer más tiempo y estar en mayor relación con el director de cada escuela esto nos permitió ver la relación director docente según el clima laboral, es así que se considera que el método utilizado es el apropiado, tal y como también fueron utilizados en otros estudios como el de Sacsá Campos Julia⁽⁵⁾ en

el Año 2010 realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos considerando en su estudio estos tres tipos de encuestas con sus respectivas dimensiones.

El clima laboral se ha definido operativamente, mediante las dimensiones relaciones humanas, procesos internos y sistemas abiertos.

Se ha considerado que la dimensión relaciones humanas presenta indicadores que permite analizar el comportamiento del director y los docentes dentro de la Facultad de Ciencias de la Salud. La dimensión procesos Internos se ha fundamentado en los controles que realiza el director, en el sistema de gestión de la institución para un mejor uso de los recursos de la Facultad de Ciencias de la Salud. La dimensión sistemas abiertos, fundamentan la Interacción y adaptación de los docentes con su entorno, es decir, el ambiente externo, contando con el liderazgo del director, las innovaciones a cargo del director y docentes, como respuesta al comportamiento del mercado educativo en Huancayo.

Se evidencia que existe relación significativa en un 99% (valor $p = .000 < 0.01$) entre el clima laboral y el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes; como lo muestra la teoría científica seleccionada en nuestro marco teórico, un clima laboral bueno, lleva de la mano el buen desempeño académico, el tener en claro los objetivos de la institución educativa, el trato al docente y aprendizajes necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo del director para el logro de objetivos, hace que se sustente la hipótesis planteada para la investigación desarrollada. El clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Salud del presente estudio es regular ($r = 0.587$) del análisis estadístico del modelo de regresión y correlación, se relacionan las dimensiones, con la variable dependiente desempeño Académico.

Conforme a la variable desempeño académico se halló que la relación de los relaciones humanas con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes fue de ($p \leq 0.01$), es altamente significativa la relación que existe entre el director y el docente, y no permite por ello el consolidar la misión y el perfil que tiene propuesto la Facultad de Ciencias de la Salud, así como para sus futuros estudiantes de la institución, estos resultados coinciden con el estudio de Uría Calderón Diana⁽⁴⁾ en el año 2011.

Se halló que hay buena relación en los procesos internos con el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud ($p \leq 0.01$), fundamentado estos resultados con nuestra posición teórica donde cada Escuela Académico Profesional debe capacitar a los docentes en estrategias metodológicas de enseñanza – aprendizaje, a la vez que sean investigadores, y no sean solo transmisores de conocimientos sino formadores de estudiantes con valores sociales dirigidos hacia una visión de cambio social en democracia. Es necesario que la formación docente esté encaminada hacia la investigación, como promotora de una tendencia formadora y transformadora de los futuros estudiantes en educadores.

Se halló que existe relación altamente significativa de los sistemas abiertos con el desempeño académico ($p = 0.01$) las innovaciones logradas y desempeñadas por el docente, está encaminada a la adquisición del perfil profesional del estudiante; pero que falta aún intensificar en estrategias que estimulen la investigación en los estudiantes. Además, en lo referente a los resultados coinciden con los resultados logrados por la investigadora Shirley Álvarez⁽⁵⁶⁾ en el año 2013, donde existe relación con los sistemas abiertos.

CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegaron, teniendo en cuenta las condiciones en las que se desarrolló el trabajo:

- Se determinó la relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño académico, encontrándose que cuando el clima laboral es bueno, el desempeño académico también es bueno en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo, 2014.
- Se comprobó el vínculo altamente significativo entre las relaciones humanas con el desempeño académico, demostrándose que cuando las relaciones humanas son buenas existe un buen desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014.
- Se estableció la relación altamente significativa entre los procesos internos con el desempeño académico de los docentes, encontrándose que a procesos internos buenos existe un buen desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014.
- Se determinó la relación altamente significativa entre los sistemas abiertos con el desempeño académico, de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo 2014.
- Se estableció las diferencias del clima laboral entre las escuelas académicas profesionales, se halló a la EAP Nutrición Humana con clima laboral bueno a

diferencia de las otras escuelas de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014.

- No se hallaron diferencias significativas del desempeño académico de los docentes entre las escuelas académico profesionales encontrándose un buen desempeño académico en todas ellas, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014.

SUGERENCIAS

Al culminar todo el proceso de información obtenida de las encuestas y los resultados del análisis conjuntamente con las conclusiones, se pueden mencionar las siguientes sugerencias:

- Se sugiere mejorar la relación entre el Clima laboral y el Desempeño Académico de los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, en base a participación de los docentes en cada actividad científica cultural, así como actividades de extensión universitaria y proyección social extracurriculares, etc.
- Incentivar el proceso de relaciones humanas, mediante el uso de nuevas estrategias pedagógicas y didáctica Universitaria para el desarrollo de las clases en cada Escuela Académico Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, promoviendo así el interés, la innovación de estrategias de enseñanza y aprendizaje así como la capacitación permanente de cada docente.
- Mejorar la relación y evaluación entre la Dirección y Docentes según la relación de en los procesos internos para mejorar los procesos educativos que se realizan cada escuela académico profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes
- Participar en talleres de coaching personal y profesional potencializando así los sistemas abiertos para mejorar los mecanismos de comunicación entre la dirección y los docentes así como el trato a los estudiantes, así poder planificar, organizar y llevar a la práctica un currículo integral, que logre interrelacionar cada asignatura, logrando así establecer lineamientos en los objetivos deseados y de igual manera para establecer estándares de evaluación.

- Mejorar el clima laboral en relación al desempeño docente en las Escuelas Académicos Profesionales de Farmacia y Bioquímica así como en Enfermería, estos resultados son datos de lo que puede estar pasando internamente y que a corto o mediano plazo puede traer consecuencias por lo que se recomienda mayor interés para la toma de estrategias o proyectos que ayuden a mejorar el ambiente laboral

BIBLIOGRAFÍA

- (01) Stefani Alejandra Marroquín Pérez – Lorena Pérez Gutiérrez: “*El clima laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*” Universidad de San Carlos de Guatemala, febrero; 2011, 74 p.
- (02) Irene Caligiore Corrales, Juan Arturo Díaz Sosa “*Clima laboral y desempeño de los docentes en la ULA*”: Estudio de un caso Revista Venezolana de Gerencia, vol. 8, núm. 24, Universidad del Zulia Venezuela octubre – diciembre; 2003, pp. 644-658, 658 p.
- (03) Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados Amanda Arratia Beniscelli Octubre 2010 – Chile.
- (04) Segura, E. (2002) Vigencia del humanismo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Revista Ciencias de la Educación, (19), 89-106.
- (05) Julia Sacca Campos “Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres”, Lima – Perú 2010; 121 p.
- (06) Jorge Daniel Perez; “El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote”; Perú 2010; 192 p.
- (07) Gant I, Ichniowski C, Shaw K. Social capital and organizational change in high involvement and traditional work organizations. J Econ Manage Strategy. 2002; 11(2): 289-328.
- (08) Williams L, Anderson S. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. J Manage. 1991 Sep; 17(3): 601-17.
- (09) Cucho D. A noção de cultura nas ciências sociais. Bauru: Edusc; 2002.

- (10) Flin R, Burns C, Mearns K, Yule S, Robertson EM. Measuring safety climate in healthcare. *Qual Saf Health Care*. 2006; 15: 109-15.
- (11) Rodríguez MD. Diagnóstico organizacional. México: Alfaomega; 2005.
- (12) Metodología para el estudio del clima laboral: Documento técnico Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima laboral - Lima: Ministerio de Salud; 2009. 44:16-22
- (13) Brunet; “El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias”; 1987. Pág. 33-36.
- (14) Javier Maqueda Lafuente y Jose Ignacio Llaguno Mudons; “Marketing Estrategico para empresas de Servicios” 1995: 8; 544 p.
- (15) Christian Grönroos; *Marketing y gestión de servicios* 1994: 35; 285 p.
- (16) Susan J. Devlin y H. K. Dong, “La calidad del servicio desde la perspectiva del cliente” 1994: pp 6; 572 p.
- (17) Zeithmal; “How consumer evaluation processes differ between goods and services”; 1981, 404 p.
- (18) K. Douglas Hoffman John E.G. Bateson; “Problems and strategies in services marketing. *Journal of marketing*”; 4ta edic. 1985; 243 p.
- (19) Christopher Lovelock; “Marketing de servicios. Personal, tecnología y estrategia” 1983; 680 p.
- (20) E.M. Steenkamp, A review and meta-analysis of country-of-origin research 1990; 26 p.
- (21) H. Fitri, A. Ilias, R. Rahman and M. Zulkeflee. “Service quality and student satisfaction: A case study at private higher educations institutions”. *International Business Research*. Vol. 1, Issue 3, 2008; pp. 163-175.

- (22) R. Voss, T. Gruber and I. Szmigin. "Service quality in higher education: The role of student expectations". *Journal of Business Research*. Vol. 60, 2007; pp. 949-959.
- (23) J. Gallifa and P. Batallé. "Student perceptions of service quality in a multi-campus higher education system in Spain". *Quality Assurance in Education* Vol. 18 N° 2; 2010; pp. 156-170.
- (24) A. Abukari and T. Comer. "Delivering higher education to meet local needs in a developing context: the quality dilemmas". *Quality Assurance in Education*. Vol. 18, Issue 3, 2010; p. 191.
- (25) C. Chua. "Perception of Quality in Higher Education". *Australian Universities Quality Forum (AUQF)*. Adelaide. Australia. , 2004; pp. 7-9.
- (26) Cinda; "Marco de referencia para el proyecto sobre aseguramiento de la calidad". Proyecto ALFA N° DCI-ALA/2008/42. "Aseguramiento de la Calidad: políticas públicas y gestión universitaria". 2009.
- (27) R. Angell, T. Heffernan and P. Megicks. "Service quality in postgraduate education". *Quality Assurance in Education*. Vol. 16, Issue 3 2008; pp. 236-254.
- (28) A. Parasuraman, V.A. Zeithaml and L.L. Berry. "A conceptual model of service quality and its implications for future research"; *Journal of Marketing*; Vol. 49 pp.41-50. 1985.
- (29) G. Soutar and M. McNeil. "Measuring service quality in a tertiary institution", *Journal of Educational Administration*, Vol. 34, Issue 1, 1996; pp. 72-82.
- (30) F. Abdullah. "HEdPERF versus SERVPERF: The quest for ideal measuring instrument of service". *Quality Assurance in Education*. Vol. 13, Issue 4, 2005. pp. 305-328.

- (31) Onocha O.; "Quality Assurance in Teacher Education" A Discussion Paper Presented at the NTI'S 25th Anniversary Celebration Kaduna. 2002.
- (32) Reid N.; "Quality assurance in higher education in Pakistan looking to the future". 3rd International Conference in Assessing Quality in Higher Education. Lahore, Pakistan. December 6-8, 2010.
- (33) C. Ogbodo and N. Nwaoku.; "Quality Assurance in Higher Education". Towards Quality in African Higher Education. 2007.
- (34) Juárez,J.; Nueva propuesta para educar en valores. Guía teórico-práctica. Ediciones Paulinas. Caracas; 2002.
- (35) Ausjal; Asociación de universidades confiadas a la compañía de Jesús en América Latina; Desafíos de América Latina y propuesta educativa. UCAB. Caracas. (2000).
- (36) Kotler y Armstrong; Fundamentos de Marketing 6ta Edición, Págs. 10,11; 658 p.
- (37) Philip Kotler; Mercadotecnia 8va Edición 1999, Págs. 40, 41; 768 p.
- (38) Materán, M. (1999) Supervisión Académica y el mejoramiento para el desempeño del docente en el Liceo "Rómulo Gallegos" del nivel de Educación Media Diversificada y Profesional del Distrito Escolar N° 1 Estado Yaracuy. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.
- (39) Kaplan, R.S; Norton, D. P. El cuadro de mando integral: The Balance score card. Barcelona, no Gestión 2000 (1997) pag. 143.
- (40) Uría D. Clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de andelas cia. Ltda. De la ciudad de Ambato tesis para obtener el título de ingeniería de empresas 2011.

- (41) De Valenzuela, M. Un nuevo director para una nueva Escuela en Lima En: II congreso internacional Master Encuesta "Educando en tiempos de cambio" editorial master libros, 2003 pag 4-7
- (42) Chiang M, Relación del clima laboral y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior (2004) Tesis doctoral Madrid España.
- (43) Johnson 1976; Johnson, 1976; Litwin y Stringer, 1968; Payne & Mansfield, 1973; Powell & Butterfield, 1978; Schneider & Hall, 1972.
- (44) Trujillo M. Análisis del clima laboral del área administrativa de una empresa de frigorizados, basados en el liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo Tesis de Maestría 2008 pag 103 Universidad Autónoma de Aguas Calientes
- (45) Likert, R. The Human Organization. Mc Graw Hill, Nueva York 1967
- (46) Likert, R. New Patterns of management. Mc Graw Hill, Nueva York 1961
- (47) Boada J y Tour J (1993) Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. Revista de Psicología Universidad Conensis 15,2, 151-166
- (48) Rodríguez, I (1999) El desempeño de los docentes de las escuelas básicas del distrito escolar N°4 del estado de Aragua.- trabajo de grado de maestría no publicado Universidad de Carabobo.
- (49) Rodríguez I (1999) conocimientos previo y cambio conceptual Buenos Aires- Argentina.
- (50) Segura E. (2002) Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la universidad de Carabobo tesis doctoral no publicado Universidad de Carabobo.
- (51) Estrada L El desempeño docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Carabobo Venezuela 2004.

- (52) Izarra, D. Lopez, M. y Prince, E (2003) el perfil del educador Rev. Ciencias de la Educación (21) 127-147.
- (53) Peroza, W. (2000) Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I etapa de la Escuela Básica Caso: Enseñanza de la geometría. trabajo de grado de maestría no publicado Universidad de Carabobo.
- (54) Ramos, M (1999) Teorías para educar en valores: Kolalberg Vygotski, Bandura Maslow y otros, revista de Ciencias de la Educación (16) 117-157
- (55) Litwing, G y Stringer Psicología de las organizaciones México 1980
- (56) Álvarez S. La cultura y el clima laboral como factores relevantes en la eficacia del instituto de Oftalmología abril- agosto EN: tesis para Obtener el grado de maestría UNMSM 2013.

ANEXOS

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN - DIRECTOR

Señor **DIRECTOR** la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es la obtención de información acerca de **clima laboral** relacionado con el **desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes 2014**.

LA ENCUESTA ES ANÓNIMA Y AGRADECERÉ LA VERACIDAD EN SUS RESPUESTAS

Escuela Académico Profesional:

Lea con atención y conteste marcando con un aspa (X) en una sola alternativa.

01. **¿Usted brinda autonomía en el desarrollo de sus actividades académicas a los docentes?**
 - Si
 - No
 - A veces
02. **¿Usted está integrado y comprometido en el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje con los estudiantes y docentes?**
 - Con estudiantes y docentes
 - Solo con estudiantes
 - Solo con docentes
 - Con ninguno
03. **Ante un problema entre docentes y/o estudiantes ¿cómo reacciona usted?**
 - Se involucra en el problema para dar solución.
 - No se involucra en el problema y deja que el docente y/o el estudiante lo solucionen.
 - Es indiferente.
04. **¿Supervisa usted el desarrollo de las actividades académicas de los docentes?**
 - Si
 - A veces
 - Nunca
05. **¿Hay participación activa de los docentes en las capacitaciones de actualización docente?**
 - Si
 - A veces
 - Nunca
06. **¿Los docentes cumplen formalmente con las actividades académicas planificadas?**
 - Todos
 - Algunos
 - Ninguno
07. **¿Los docentes innovan estrategias de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de sus clases?**
 - Si
 - A veces
 - Nunca
08. **¿Cómo reacciona un docente al ser amonestado por incumplimiento de sus funciones?**
 - Acepta la amonestación
 - Reclama
 - Es indiferente
 - Nunca fue amonestado
09. **¿Los docentes tienen pleno conocimiento de las actividades a desarrollar antes de inicio del ciclo académico?**
 - Todos
 - Algunos
 - Ninguno
10. **¿La calidad del docente en el desempeño laboral (Actitudes personales y administración adecuada de la carpeta académica) es evidente?**
 - Todos
 - Algunos
 - Ninguno

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN – DOCENTE

Estimado **DOCENTE** la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es la obtención de información acerca de **clima laboral** relacionado con el **desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes 2014**.

LA ENCUESTA ES ANÓNIMA Y AGRADECERÉ LA VERACIDAD EN SUS RESPUESTAS.

Escuela Académico Profesional:

Lea con atención y conteste marcando con un aspa (X) en una sola alternativa.

01. **¿Es usted autónomo en el desarrollo de sus clases?**
 - Si
 - No
 - A veces

02. **¿Usted está integrado y comprometido en el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje con los sus colegas y estudiantes?**
 - Con estudiantes y colegas
 - Solo con estudiantes
 - Solo con colegas
 - Con ninguno

03. **¿Ante un problema entre docentes y/o estudiantes cómo reacciona usted?**
 - Se involucra en el problema para dar solución.
 - No se involucra en el problema y deja que el docente y/o el estudiante lo solucionen.
 - Es indiferente.

04. **¿Usted es supervisado permanentemente en el desarrollo de sus actividades académicas?**
 - Si
 - A veces
 - Nunca

05. **¿Participa usted activamente en las capacitaciones de actualización docente?**
 - Si
 - A veces
 - Nunca

06. **¿Usted cumple formalmente con las actividades académicas planificadas?**
 - Si
 - A veces
 - Nunca

07. **¿Usted innova estrategias de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de sus clases?**
 - Si
 - A veces
 - Nunca

08. **¿Cómo reacciona usted al ser amonestado por incumplimiento de sus funciones?**
 - Acepta la amonestación
 - Reclama
 - Es indiferente
 - Nunca fue amonestado

09. **¿Usted tiene pleno conocimiento de las actividades a desarrollar antes de inicio del ciclo académico?**
 - Si
 - No

10. **¿Usted es asertivo con el estudiante y desarrolla adecuadamente la carpeta académica?**
 - Si
 - No
 - A veces

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN – ESTUDIANTE

Estimado **ESTUDIANTE** la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es la obtención de información acerca de **clima laboral** relacionado con el **desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes 2014**.

LA ENCUESTA ES ANÓNIMA Y AGRADECERÉ LA VERACIDAD EN SUS RESPUESTAS.

Escuela Académico Profesional:

Lea con atención y conteste marcando con un aspa (X) en una sola alternativa.

01. **¿Evidenció usted que el docente tiene autonomía en el desarrollo de sus clases?**
 - Si
 - No
 - A veces
02. **¿El docente es comprometido en el desarrollo de enseñanza – aprendizaje entre sus colegas y estudiantes?**
 - Con estudiantes y colegas
 - Solo con estudiantes
 - Solo con colegas
 - Con ninguno
03. **¿Cómo reacciona el docente ante un problema con los estudiantes y/o docentes?**
 - Se involucra en el problema para dar solución.
 - No se involucra en el problema y deja que el docente y/o el estudiante lo solucionen.
 - Es indiferente.
04. **¿El docente es supervisado permanentemente en el desarrollo de las actividades académicas?**
 - Si
 - A veces
 - Nunca
05. **¿El docente demuestra estar capacitado en actualización docente?**
 - Si
 - A veces
 - Nunca
06. **¿El docente cumple formalmente con las actividades académicas planificadas?**
 - Si
 - A veces
 - Nunca
07. **¿El docente demuestra nuevas estrategias de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de sus clases?**
 - Siempre
 - A veces
 - Nunca
08. **Si el docente incumple con sus funciones, ¿cómo reacciona al ser amonestado?**
 - Acepta la amonestación
 - Reclama
 - Es indiferente
 - Nunca fue amonestado
09. **¿El docente da a conocer las actividades académicas que desarrollará durante el ciclo académico?**
 - Si
 - No
10. **¿El docente demuestra calidad y asertividad en el aspecto personal y académico?**
 - Si
 - No
 - A veces

Constancia

Juicio de experto

Yo, Daniel P. Fajen Huadrosal, con Documento Nacional de Identidad No. 43101025 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el bachiller Wilfredo Huatuco Mateo en la investigación: **"Clima laboral relacionado al desempeño académico de los docentes de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo 2014."**



Daniel P. Fajen Huadrosal

Huancayo, Marzo 2015

Constancia

Juicio de experto

Yo, MARLON ANGEL ROSQUE HERRERA, con Documento Nacional de Identidad No. 20724587 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el bachiller Wilfredo Huatuco Mateo en la investigación: "**Clima laboral relacionado al desempeño académico de los docentes de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo 2014.**"




Huancayo, Marzo 2015

JUICIO DE EXPERTOS:

Experto: MARION A. ROQUE HERNANDEZ Cargo: Docente Postgrado - ULLA

Instrucciones:

A continuación usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del cuestionario respectivamente en seis aspectos diferentes.
 Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta. La modificación que deba realizarse podrá ser detallada al final en el espacio de observaciones y sugerencias.

| Nº | Preguntas | Autonomía Pregunta Nº01 | Integración Pregunta Nº02 | Involucramiento Pregunta Nº03 | Supervisión Pregunta Nº04 | Capacitación Pregunta Nº05 | Formalización Pregunta Nº06 | Innovación Pregunta Nº07 | Flexibilidad Pregunta Nº08 | Claridad Pregunta Nº09 | Calidad Pregunta Nº10 |
|----|---|-------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| 1 | ¿Esta pregunta permite alcanzar el objetivo planteado en el estudio? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2 | ¿La pregunta está formulada en forma clara? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3 | ¿El orden de esta pregunta es el adecuado? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4 | ¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5 | ¿Si el contenido corresponde con el propósito del estudio? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6 | ¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Observaciones y sugerencias:

Ninguna



Constancia

Juicio de experto

Yo, Orlando Sarmiento Napayca, con Documento Nacional de Identidad No. 41172932 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el bachiller Wilfredo Huatuco Mateo en la investigación: "Clima laboral relacionado al desempeño académico de los docentes de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo 2014."



Mg. CD. Orlando Sarmiento Napayca

Huancayo, Marzo 2015

<JUICIO DE EXPERTOS:

Experto: Mg. CRISTÓBAL SANDOVAL NARAYO Cargo: PROFESOR - INVESTIGADOR

Instrucciones:

A continuación usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del cuestionario respectivamente en seis aspectos diferentes:
 Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check () si no le encuentra ninguna objeción o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta. La modificación que deba realizarse podrá ser detallada al final en el espacio de observaciones y sugerencias.

| Nº | Preguntas | Autonomía Pregunta Nº01 | Integración Pregunta Nº02 | Involucramiento Pregunta N°03 | Supervisión Pregunta Nº04 | Capacitación Pregunta Nº05 | Formalización Pregunta N°06 | Innovación Pregunta Nº07 | Flexibilidad Pregunta Nº08 | Caridad Pregunta Nº09 | Calidad Pregunta Nº10 |
|----|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | ¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2 | ¿La pregunta está formulada en forma clara? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3 | ¿El orden de esta pregunta es el adecuado? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4 | ¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5 | ¿Si, el contenido corresponde con el propósito del estudio? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6 | ¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Observaciones y sugerencias:


 Mg. Cr. Cristóbal Sandoval Narayo