



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS DE DOCTORADO EN
PLANIFICACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA.

El clima organizacional y su efecto en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes 2017

AUTOR, Mg. Juan Manuel Bances Rodríguez

TUMBES, PERÚ
2019



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS DE DOCTORADO EN
PLANIFICACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA.**

El clima organizacional y su efecto en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes 2017.

AUTOR, Mg. Juan Manuel Bances Rodríguez

**TUMBES, PERÚ
2019**

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Yo Juan Manuel Bances Rodríguez, declaro que los resultados reportados en esta tesis, son producto de mi trabajo con el apoyo permitido de terceros en cuanto a su concepción y análisis. Así mismo declaramos que hasta donde sabemos no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona excepto donde se reconoce como tal a través de citas y con propósitos exclusivos de ilustración o comparación. En este sentido, afirmamos que cualquier información presentada sin citar a un tercero es de mi propia autoría. Declaramos, finalmente, que la redacción de esta tesis es producto de nuestro trabajo con la dirección y apoyo de mi asesor de tesis y mi jurado calificador, en cuanto a la concepción y al estilo de la presentación o a la expresión escrita.



Mg. Juan Manuel Bances Rodríguez
DNI N° 00251359

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, salud y guiarme en cada etapa de mi vida.

A mis padres y hermanos por estar siempre conmigo en las etapas más difíciles de mi vida.

A mi esposa e hijas por estar presente en mi vida y ser la inspiración para el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes por el apoyo con información para realizar esta investigación.

Al Dr. Napoleón Puño Lecarnaqué por su asesoramiento durante el desarrollo de mi investigación.

RESPONSABLES

Mg **Juan Manuel Bances Rodríguez**



Ejecutor

Dr. **Napoleón Puño Lecarnaque**



Asesor

JURADO DICTAMINADOR**Dr. Edwin Alberto Ubillus Agurto****Presidente****Dr. Severino Apolinar Risco Zapata****Secretario****Dr. Pedro José Vertiz Querevalu****Miembro****Dr. Javier Ausberto López Céspedes****Miembro****Dr. Leocadio Malca Acuña****Miembro**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
 Tumbes - Perú

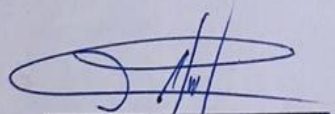
ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

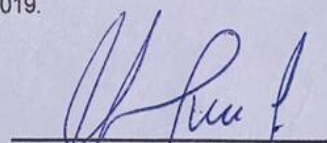
En Tumbes, a los veinte días del mes de diciembre del año dos mil diecinueve, a las 11.01 horas, en la ESCUELA DE POSGRADO, se reunieron los miembros del Jurado designados con Resolución Directoral N° 075-2017/UNT-EPG-CE, Dr. Edwin Alberto Ubillus Agurto - Presidente; Dr. Severino Apolinar Risco Zapata - Secretario; Dr. Pedro José Vertiz Querevalú, Dr. Javier Ausberto López Céspedes y Dr. Leocadio Malca Acuña - Miembros; y con Resolución Directoral N° 0236-2019/UNTUMBES-EPG-D se fijó la fecha se sustentación y defensa de la Tesis Doctoral: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU EFECTO EN LA PLANIFICACIÓN ACADEMICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS - UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES 2017; presentada por el estudiante del Programa de Doctorado en Planificación Pública y Privada, Mg. Juan Manuel Bances Rodríguez, asesorado por el Dr. Napoleon Puño Lecarnaque.

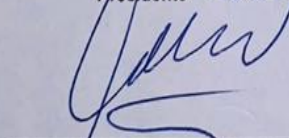
Concluida la exposición y sustentación, absueltas las preguntas y efectuadas las observaciones, lo declaran: APROBADO POR UNANIMIDAD, dando cumplimiento al Art. 29° del Reglamento de Investigación con fines de Graduación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

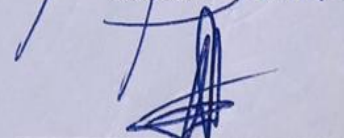
Siendo las 12.15 PM horas, se dio por concluido el acto académico, y dando conformidad se procedió a firmar la presente acta en presencia del público.

Tumbes, 20 de diciembre de 2019.


 Dr. Edwin Alberto Ubillus Agurto
 Presidente - DNI: 02875229


 Dr. Severino Apolinar Risco Zapata
 Secretario - DNI: 00219860


 Dr. Pedro José Vertiz Querevalú
 Miembro
 DNI: 00248704


 Dr. Javier Ausberto López Céspedes
 Miembro
 DNI: 00241520


 Dr. Leocadio Malca Acuña
 Miembro
 DNI: 00250560

C.c. Jurado de Proyecto de Tesis (5), Asesor (1), sustentante (1), UI (2)

INDICE

	Página
1. INTRODUCCION.....	13
1.1. Situación Problemática.	13
1.2. Formulación del Problema de Investigación.....	13
1.3. Justificación.....	17
1.4. Hipótesis.....	18
1.5. Objetivos.....	19
2. MARCO REFERENCIAL DEL PROBLEMA.....	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas Científicas.	26
3. MATERIALES Y METODOS.....	41
3.1.Tipo y Diseño de estudio.....	41
3.2.Variables y Operacionalización.....	42
3.3.Población, Muestreo y muestra	44
3.4.Métodos, técnicas e instrumento de recolección de datos.	44
3.5.Plan de Procesamiento y análisis de datos.....	45
4. RESULTADOS.....	47
5. DISCUSIÓN.....	79
6. CONCLUSIONES.....	83
7. RECOMENDACIONES.....	86
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88
9. ANEXOS.....	92

RESUMEN

La investigación tiene como propósito determinar la influencia del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. El tipo de investigación fue no experimental con diseño descriptivo correlacional. Se utilizó como técnica a la encuesta y al cuestionario como instrumento de recolección de datos, el mismo que fue aplicado a 55 docentes. El procesamiento y análisis de los datos establecieron que hay correlación directa moderada entre la variable clima organizacional y planificación académica, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,519 con un grado de significancia de $P\text{valor } 0,000 < 0,05$, determinando que si existe influencia del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. Asimismo al analizar las variables de estudio, el 55% de los docentes calificaron al clima organizacional en un nivel bueno y el 62% calificaron a la planificación académica en un nivel bueno. Así también respecto al clima organizacional se determinó que el 53% de los docentes resaltan que siempre tuvieron autonomía para llevar a cabo su trabajo; asimismo el 49% resalta que casi siempre participo en las reuniones del Departamento, Facultad y Universidad; sin embargo el 56% manifiesta que casi nunca han tenido una recompensa por el trabajo bien hecho y el 53% dicen que casi nunca han recibido reconocimientos por un esfuerzo extra de su parte. Por otro lado, el 71% de los encuestados están siempre dispuestos a laborar a tiempo completo por la institución. Respecto a la planificación se pudo determinar que el 67% de los docentes dicen que el plan de estudios casi siempre está diseñado de acuerdo a las exigencias de normatividad vigente el mismo que contempla asignaturas acordes a las necesidades del mercado laboral, siendo flexible para que los estudiantes puedan elegir sus asignaturas. Por otro lado, el 33% manifestaron que casi siempre el silabo está elaborado de acuerdo a las competencias contempladas en el plan curricular y es elaborado de manera coordinada con los colegas

Palabras Claves. Clima organizacional, planificación académica, motivación, relaciones, ambiente físico, currículo, carga académica.

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine the influence of the organizational climate on the academic planning of the Faculty of Economic Sciences of the National University of Tumbes. The type of research was non-experimental with descriptive correlational design. The survey and the questionnaire were used as a technique to collect data, which was applied to 55 teachers. The data processing and analysis established that there is a moderate direct correlation between the organizational climate and academic planning variable, because the Pearson correlation coefficient was 0.519 with a significance level of $P\text{valor } 0.000 < 0.05$, determining that if There is influence of the organizational climate in the academic planning of the Faculty of Economic Sciences of the National University of Tumbes. Likewise, when analyzing the study variables, 55% of the teachers rated the organizational climate at a good level and 62% rated the academic planning at a good level. Likewise, with respect to the organizational climate, it was determined that 53% of teachers emphasize that they always had autonomy to carry out their work; 49% also stress that I almost always participate in the meetings of the Department, Faculty and University; however, 56% say they have almost never had a reward for a job well done and 53% say they have almost never received recognition for an extra effort on their part. On the other hand, 71% of respondents are always willing to work full time for the institution. Regarding planning, it was determined that 67% of teachers say that the curriculum is almost always designed according to the requirements of current regulations, which includes the subject according to the needs of the labor market, being flexible so that students Students can choose their subjects. On the other hand, 33% stated that the syllable is almost always prepared according to the competences contemplated in the curriculum and is prepared in a coordinated manner with colleagues

Keywords. Organizational climate, academic planning, motivation, relationships, physical environment, curriculum, academic load.

1. INTRODUCCION.

1.1. Situación Problemática.

A nivel internacional el dinamismo científico y tecnológico de las últimas décadas, y los consiguientes cambios en los valores, impresionan diferentes aspectos en la estructura de la sociedad, exigiendo nuevas perspectivas y estrategias sociales. Estas mutaciones constantes, tales como el desarrollo de cultivos, el aumento de la población y la complejidad de las tareas trajeron la necesidad de la creación de organizaciones, con objetivos y estructuras bien definidas, que buscan satisfacer los diversos segmentos de la sociedad; es así que nuestra sociedad es una sociedad de organizaciones, en la que estamos educados y pasamos nuestras vidas trabajando dependiendo casi siempre de ella.

Stoner (1995) expresa que nosotros estamos relacionados con las organizaciones. Si pensamos en nuestro quehacer diario normal, nos percatamos que nos desplazamos de una organización a otra. Gran parte de la gente trabaja o, de alguna manera, pertenece a organizaciones formales.

Según Mezomo (1994), calidad dentro de las instituciones. De la calidad de los miembros de las universidades, gozaran sus estudiantes. En lo respecta a la facultad, los miembros están referidos a su Decano, autoridades, docentes y todo el personal administrativo y deben ser alentados a participar en la construcción de dimensión social de la calidad del servicio comunitario. La calidad de los servicios prestados por las universidades ha sido cuestionada, en la enseñanza, investigación, extensión y estudios de posgrado, pero principalmente en el desempeño de las autoridades de estas instituciones.

Tras la publicación de un nuevo ranking mundial de universidades, se refresca el debate sobre su utilidad en países tan disimiles y con presupuestos heterogéneos asignados al sector educativo. Precisamente, para evitar las disparidades, el Times Higher Education publicó los resultados de un ranking en el que únicamente se incluyen universidades de países emergentes. Entre estos países se incluyen por ejemplo a Egipto, Malasia, Perú, Rusia, Brasil y la

altamente industrializada China, la cual lidera esta clasificación de universidades y registra hasta 7 instituciones dentro del top 10.

En este ranking, si bien se toman en consideración los mismos 13 indicadores utilizados en los rankings mundiales agrupados en cinco categorías: enseñanza, investigación, citaciones, internacionalización y transferencia de conocimientos. Estos han sido recalibrados de manera particular considerando algunos elementos propios de las universidades de este tipo de países.

Cada año, se agregan nuevas universidades de manera que las posiciones varían no solo por el desempeño de cada una de ellas. Este año se incluyen 442 universidades de 43 países, 64 instituciones más que 2018. Así, mientras el Perú aumentó su participación de una (PUCP) a dos universidades con el ingreso de la UPCH (ambas en el top 200), Egipto pasó de 9 a 19, y hoy figuran en el top 200 siete en lugar de las dos del año anterior. Malasia por su parte pasó de 9 a 11 universidades, y su gran logro ha sido colocar una universidad (University of Malaya) en el top 20 del ranking.

Según testimonios de autoridades educativas de estos países, la clave se encuentra en promover las publicaciones de calidad, lo cual tendría un impacto sobre el volumen de citas relativas a las investigaciones que realizan. En el caso de Malasia, fue resultado del esfuerzo por mejorar en las cinco dimensiones del ranking. De otro lado, reconocen también que las dificultades giran en torno al escaso financiamiento de parte del Estado, no solo para apoyar las investigaciones, sino para implementar herramientas tecnológicas que permitan formar parte de la vanguardia del resto de universidades de países más industrializados. La falta de recursos es una traba para la internacionalización e intercambio de estudiantes, docentes e investigadores con otros países; otro elemento que limita la vinculación más allá de las fronteras son las limitaciones a la libertad de cátedra por motivos religiosos o políticos.

A nivel nacional vemos que un tema que generalmente ha sido poco investigado, como es el rol de los jefes de práctica en la universidad peruana, ha recibido un renovado interés este año: tres documentos, entre tesis de maestría y documentos de trabajo, han explorado distintos aspectos de este nuevo campo

de investigación. Por último, consideramos que una tarea que seguramente va a congregar los esfuerzos de varios investigadores e investigadoras en los próximos años será analizar el impacto de la Ley Universitaria del 2014 y su implementación mediante el proceso de Licenciamiento Organizacional encabezado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU). Será de suma importancia, principalmente, conocer el impacto que tenga el licenciamiento en las trayectorias educativas de los y las estudiantes de las universidades cerradas. Asimismo, dentro de unos años deberíamos poder mirar el impacto de este proceso en la calidad educativa e investigativa de nuestro sistema universitario; para ello, vamos a requerir de líneas de base que nos permitan comparar la situación de las universidades pre-reforma y post-reforma. Solo mediante una agenda de investigación en educación superior vamos a poder producir la información necesaria para apuntalar las mejoras que, creemos, ya se vienen realizando en este sector.

A nivel regional el problema radica en los conflictos laborales que se presentan en la Universidad Nacional de Tumbes, creando discordia en las relaciones, que entorpece realizar avances en busca de la calidad educativa; lo que genera una supuesta desorganización.

Siendo el Clima Organizacional uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros de la educación y que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, nos permite conocer o medir los objetivos a lograr.

El Clima, para la Facultad de Ciencias Económicas, se define como una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de la organización que experimentan sus miembros docentes y estudiantes y de cuyas relaciones deben influir en su comportamiento, considerando en sus procesos el cumplimiento de los valores de un conjunto específico de características (o atributos). En la Facultad de Ciencias Económicas el trabajo debe implicar un grado de compromiso y el clima, debe ofrecer grandes satisfacciones, esto da lugar a las relaciones sólidas, respetuosas, tolerantes, solidarias, armoniosas; no se ve ni se toca pero tiene una existencia real que 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.

Pero las épocas de cambio requieren en alguna medida también y para ello es necesario que el Decano de la Facultad de Ciencias Económicas que lidera y exige el cambio sea capaz de asumir esa responsabilidad Organizacionalmente, y se haga cargo no sólo del reconocimiento en el éxito si no también de las consecuencias cuando algo fracase. De la misma manera es fundamental que la comunicación del Decano llegue de una manera clara, transparente y respetuosa, algo que deteriora el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas 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 alumnos, pero, más aún de los profesores afectarán también al clima organizacional.

Como aspecto primordial de la presente investigación es proporcionar a la Facultad de Ciencias Económicas una información válida sobre la relación entre el clima organizacional y la planificación académica, en particular logros alcanzados en el potencial humano de la institución y la parte administrativa en el proceso educativo, que determine una buena coordinación y participación de los demás estamentos, y refleje en una concepción satisfactoria del trabajo académico y mantener la unidad en un ambiente acogedor a fin de llevar a cabo una planificación académica.

El problema fundamental en la elaboración de un plan implicaría una toma de decisión que traería como consecuencia un ambiente desagradable de trabajo sin la mínima motivación de desarrollo Organizacional.

1.2. Formulación del Problema de Investigación.

¿Cuál es la influencia que existe del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes?

1.3. Justificación.

1.3.1 Por su Conveniencia

Los resultados del presente trabajo de investigación se pondrán a disposición de la máxima autoridad de la Facultad de Ciencias Económicas, Consejo de Facultad y Junta de Profesores, lo que nos permitirá tener conocimiento de la realidad de nuestra facultad a fin de poder tomar las acciones correctivas correspondientes sensibilizando e involucrando asimismo a los demás miembros de esta facultad (estudiantes y personal administrativo).

1.3.2 Por su Relevancia Social

El resultado del presente trabajo de investigación contribuye asimismo a mejorar el buen desempeño y desarrollo de otras instituciones académicas de nivel superior, esto debido que teniendo conocimiento de las dificultades o problemas se podrán analizar y solucionar las mismas, lo que implicará un mejor clima no solo a nivel interno sino también a nivel externo y con la sociedad.

1.3.3 Por su Valor Teórico

Los nuevos conocimientos resultantes de esta investigación conllevaran a determinar que el clima Organizacional, implicaría la posibilidad en la inclusión de la Facultad como un elemento coadyuvante para incrementar su capacidad de respuesta ante los cambios acelerados que experimenta el contexto nacional con la nueva Ley Universitaria N° 30220. Asimismo estos resultados podrán ser de mucha importancia y formar parte de los antecedentes de otras investigaciones a fin de poder detectar anomalías internas en el quehacer de las actividades medulares académicas, labor de enseñanza y tutoría, labor de investigación, labor de extensión

universitaria, y de proyección social, cuyos indicadores conllevarían a corregir dichas anomalías..

1.3.4 Por la Unidad Metodológica

El presente trabajo de investigación hace uso de un método, técnicas e instrumentos para medir las variables contempladas en el problema en estudio, asimismo se utiliza un coeficiente de correlación tanto para las variables como para las dimensiones de cada variable en el ámbito de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, esta metodología podrá ser aplicado en otros Facultades que necesiten investigar o dar solución a problemas similares al presente.

1.3.5 Justificación Política

Este trabajo de investigación servirá de base fundamental para que los miembros del Consejo Universitario y miembros del Consejo de Facultad, en coordinación con el personal docente puedan emitir políticas en la planificación académica, sensibilizando a la comunidad universitaria a fin de lograr los objetivos planteados en el estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes.

1.4. Hipótesis.

Hipótesis General (Hi)

Existe influencia del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe influencia del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Hipótesis Específicas (Hi)

- a) Existe influencia de la motivación en la planificación académica.
- b) Existe influencia del ambiente físico en la planificación académica.

- c) Existe influencia de las relaciones en la planificación académica.
- d) Existe influencia de las recompensas en la planificación académica.
- e) Existe influencia de la identidad en la planificación académica.
- f) Existe la influencia del clima organizacional en la planificación de la carga académica.
- g) Existe la influencia del clima organizacional en la programación de horarios.
- h) Existe la influencia del clima organizacional en la planificación del currículo.

1.5. Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Objetivos Específicos:

1. Determinar la influencia de la motivación en la planificación académica.
2. Determinar la influencia del ambiente físico en la planificación académica.
3. Determinar la influencia de las relaciones en la planificación académica.
4. Determinar la influencia de las recompensa en la planificación académica.
5. Determinar la influencia de la identidad en la planificación académica.

6. Determinar la influencia del clima organizacional en la planificación del currículo.
7. Determinar la influencia del clima organizacional en la planificación de la carga académica.
8. Determinar la influencia del clima organizacional en la programación de horarios.
9. Proponer estrategias para mejorar el clima organizacional y la planificación académica.

2. MARCO REFERENCIAL DEL PROBLEMA.

2.1. Antecedentes

Rivas (2018) en su trabajo de investigación “Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015” Para optar el Grado Académico de Doctora en Educación, indica que el objetivo de la presente investigación estuvo orientado a analizar, explicar y determinar el nivel de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. Es una investigación de tipo no experimental, teórico, básico y ex post facto, método descriptivo correlacional causal. La recolección de datos se obtuvo a través de cuestionarios tipo Likert que fueron validados y confiables mediante juicio de expertos y pruebas estadísticas: prueba binomial y coeficiente de correlación de Pearson estableció que los resultados muestran que existe influencia significativa entre las variables en estudio, el clima organizacional influye en un 78.4 % con la satisfacción laboral y un 96% en el desempeño docente.

Pacheco (2017) El presente trabajo de investigación; “Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba”, para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión de Empresas, dentro de la línea de la desarrollo organizacional, recoge la relación existente entre dos variables: el clima organizacional y el desempeño laboral, entendiéndose el primero como el medio ambiente humano y físico en el que se desenvuelven los empleados y trabajadores dentro de las PYMES hoteleras de la ciudad de Riobamba y el segundo como el rol que asumen los gerentes y los administradores en la aplicación de estrategias y competencias para interactuar con los subalternos, para realizar la investigación se ha trabajado con una población 50 gerentes y administradores; y 96 empleados y trabajadores de las PYMES hoteleras de la ciudad de Riobamba, utilizándose el

diseño transversal, correlacional y no experimental, en que el “clima organizacional” es la variable independiente y el “desempeño laboral” la variable dependiente, teniendo por finalidad determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral en las PYMES Hoteleras de Riobamba”, los resultados han demostrado que si existe una influencia positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, confirmando de esta manera nuestra hipótesis general.

Arizmendi (2015), realizó la investigación: La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores Mexicanos, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: 1. Se identificó la existencia de una relación significativa entre el factor maestría de motivación de logro y los factores de clima organizacional; satisfacción de los trabajadores, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. Concluyendo así que en un mejor clima organizacional, hay una mayor preferencia por desempeñar tareas difíciles, buscando la perfección en el trabajo. 2. Entre el factor competitividad de la motivación de logro y tres factores de clima organizacional: satisfacción con el trabajo, unión y apoyo entre los compañeros y beneficios y recompensas se observa una relación significativa, con esto concluye que en un clima organizacional favorable se describe el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales.

Villavicencio (2015), realizó la investigación: Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: 1. Validez del contenido de este instrumento es representativo de la propiedad que se mide, se analizó ítem a ítem, tanto en cuanto a su estructura gramatical y su presentación como revisando que estos fueran muestras de comportamientos representativos de lo que

se pretendió medir. 2. Validez ecológica. Adicionalmente y por la relevancia que conlleva, se hace énfasis en que se cumplió también con el tipo de validez ecológica.

Rodriguez (2014), realizó la investigación: Diagnóstico del Clima Organizacional en la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llegó a la siguiente conclusión: En cuanto a los resultados presentados por parte de la función pública posicionan a la Secretaría de Desarrollo Social de México (SEDESOL) en el 14 de 20 dependencias gubernamentales, lo que significa que el clima organizacional y cultura organizacional es favorable pero requiere implementar de forma eficaz acciones que le den una posición mejor en esta evaluación y así mejorar la imagen de ésta en lo interno y en lo externo.

Mendoza (2011) en su investigación; "Relación entre clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 - Callao" tuvo como propósito establecer la relación existente entre clima Organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9- callao. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio fue aplicada a 45 profesores, así mismo se aplicó un cuestionario a una muestra de 205 padres de familia para conocer su opinión sobre el desempeño docente de sus profesores. Se aplicó un cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo procesamiento de datos a permitido obtener los siguientes resultados: A nivel general, existe una relación (0.537) significativa entre clima Organizacional y el desempeño docente. A nivel específico, existe una relación alta significativa entre comportamiento Organizacional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica Organizacional (0.524).

Ojeda (2011), realizó la investigación: Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llegó a la siguiente conclusión: El clima organizacional es uno de los mejores indicadores, para poder determinar el funcionamiento de una organización, a nivel individual, grupal u organizacional, además ayuda a determinar los factores que intervienen en dicha corporación, permitiendo identificar con precisión las diferentes problemáticas en el funcionamiento global de la organización pudiendo determinar el nivel de intervención, y las áreas susceptibles de mejora y cambio.

Morales (2010), realizó la investigación: La Relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental, en la Universidad Salesiana de México. La investigación llegó a la siguiente conclusión: La importancia del clima organizacional positivo es máxima. El clima debe ser evaluado individual y periódicamente pues usualmente una empresa tiene tantos climas como departamentos.

López (2010), una “educación de calidad” se expresa como aquella que prepare a las personas para ser eficientes en la producción. De modo que, educadas en esa calidad funcional, las personas sean “movibles”, y “ocupables”, en función de las rápidas aplicaciones tecnológicas que desde la ciencia culminan en los procesos productivos, esa “calidad educativa eficiente” se concreta en que lo alcanzable en el aprendizaje, es decir “competencias”.

Ojeda & Ferrer (2010) en su proyecto de investigación “Planificación académica y cultura organizacional en las instituciones de educación básica” indican que el clima organizacional estuvo evaluado a partir de los elementos, categorías y tipos que lo modifican; por su parte, la planificación académica se midió a partir de las fases, principios y pasos previstos en sus objetivos. El análisis y la interpretación de los resultados

obtenidos se efectuaron de manera cuantitativa utilizando el paquete estadístico computarizado denominado SPSS versión 12.0. Se logró determinar que existe una alta relación de dependencia entre las variables clima organizacional y planificación académica, lo que puso en evidencia que la planificación académica es afectada por los elementos, categorías y tipos de clima organizacional imperantes en las instituciones básicas estudiadas.

Nieves (2003), estudió la relación existente entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional en una institución educativa pública del Estado de Aragua. Se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y por afijación proporcional. Se desarrolló una investigación de campo no experimental, tipo descriptiva-correlacional de corte transversal o transeccional. Para el análisis e interpretación de los resultados, se utilizaron estadísticas descriptivas, de variabilidad inferencial. Los resultados, en general indican que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos.

Álvarez (2001), señala que el clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la "opinión" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores y compañeros de trabajo. Que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, y apertura, entre otras.

2.2. Bases teóricas Científicas.

2.2.1 EL CLIMA ORGANIZACIONAL

“Los autores más representativos que hablan de clima organizacional manifiestan: a. El CLIMA se refiere a las características del medio ambiente de trabajo; b. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que laboran en ese medio ambiente.; c. Tiene repercusiones en el comportamiento laboral; d. CLIMA es una variable interviniente, que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, que determinan diferentes medidas de efectividad; e. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo; se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de la empresa” (Litwin y Stringer, 1968).

Estructura y procesos organizacionales

“Antes de abordar la definición del clima organizacional, es conveniente subrayar qué se entiende por estructura y por procesos organizacionales, dos grandes categorías de variables extremadamente importantes. El vocablo “estructura organizacional” abarca los siguientes elementos; 1.-La envergadura del control administrativo (span of control); 2. El tamaño de la organización (número de empleados); 3. El número de niveles Jerárquicos; 4. La relación entre el tamaño de un departamento y el número de departamentos comprendidos dentro de la organización; 5.La configuración jerárquica de puestos (organigrama); 6. El grado de centralización de la toma de decisiones; 7. La especialización de funciones y tareas; 8. El aspecto normativo; 9. La formalización de procedimientos organizacionales; 10 El grado de interdependencia de los diferentes subsistemas” (Brunet, 2011).

Luthans (2008), “determina que el clima organizacional positivo es el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual”.

Robbins (2008), “la motivación es la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad condicionada de ese algo” Con respeto del autor citado, la motivación es la voluntad de cada una de las personas que ponen para desarrollar una determinada actividad según sus expectativas que benefician o les interesa de esta forma cumplir sus objetivos de forma grupal o personal”.

Mendez (2006), “señala que el clima organizacional es el ambiente propio de la que destaca y sorprende al comparar modelos es la referida a las discrepancias entre éstos. No obstante, hay algún acuerdo entre las interpretaciones más conocidas sobre el clima”.

Concepto de Clima y Cultura Organizacional

Chiang (2004) “El modelo de clima laboral u organizacional de las universidades de Yale y Stanford, respectivamente, considera que éste es un concepto sistémico, en el que cada organización es única, ya que posee su propia cultura, tradiciones y métodos de acción, que en su totalidad constituyen su clima organizacional, el cual es importante en la medida que influye en la motivación, desempeño y satisfacción en el cargo. El clima laboral, como sistema, refleja el estilo de vida completo de una organización; si este clima es mejorado, por implicancia se da una mejoría en el desempeño de los integrantes de la organización. Cuando se analiza el clima organizacional, desde una perspectiva psicológica, se aprecian dos niveles: a) las características

del ambiente del grupo, y b) la influencia que tiene sobre la conducta de sus integrantes”.

Bustos y Miranda (2001) señalan que el concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar: a) el clima se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve. El clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el clima organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa; b) el clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. El clima influye en la forma como cada trabajador se siente en la institución, por ejemplo: si una persona percibe hostil el clima de su organización, tendrá tendencia a comportarse defensivamente, aunque este no necesariamente sea consciente del papel y de la existencia de los factores que la componen. Algunos sienten la sensación de bienestar, comodidad y de un

ambiente gratificante emocionalmente, otros en cambio, puede ser que se sientan mal, insatisfechos con su sueldo actual, con su jefe o grupo, etc. y estas condiciones determinan el tipo de actitudes y comportamientos que adoptaran. El clima organizacional es, por tanto, el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales, determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización, su satisfacción, etc. La cultura organizacional es, pues, el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una institución tienen en común. Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros que distinguen de una organización a otras.

Tipos de Clima Organizacional según Likert

-

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador: En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas. (Brunet, 2011)

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista:

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado. (Brunet, 2011)

Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo:

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar. (Brunet, 2011)

Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo:

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento

de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica. (Brunet, 2011)

Dimensiones del Clima Organizacional

Ambiente Físico: son aquellos elementos de magnitud física presentes en el entorno laboral: calor, frío, ruido, concentración de oxígeno, vibraciones mecánicas, luz, radiaciones. Se distinguen porque su presencia es generada por una fuente emisora y medible en concentración e intensidad. **Ruido**, la naturaleza no conoce el sonido y en este respecto, tampoco el ruido. **El ruido** es una categorización biológica del fenómeno físico denominado sonido, el cual corresponde a una oscilación (vibración) de una partícula en un medio elástico. Para nosotros es todo sonido indeseable o molesto. **Iluminación**, tiene también una notable influencia sobre la atmosfera y sobre la impresión visual que produce el lugar de trabajo. Si está bien diseñado, el entorno general de trabajo puede tener un efecto estimulante sobre las personas que trabajan en él. Hoy día se ha puesto mucho énfasis en la disposición y en el diseño interior del lugar de trabajo. La buena iluminación puede fortalecer el diseño interior, pero una mal diseñada puede reducir o incluso “destruir” el efecto del diseño interior. (Perez, 2008)

Recompensa, “suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea. En este sentido, el concepto está asociado a un premio o un estímulo. Es habitual que se ofrezca recompensa a quien contribuye en el logro de los objetivos. Una recompensa puede ser un premio, una compensación o la remuneración que se le entrega a alguien por haber ganado un concurso, por haber prestado un servicio especial, o por haber realizado una tarea, entre otras opciones” (Perez, 2008).

Relaciones “se emplea para referirse a una actividad profesional que realiza una persona consistente en, mediante técnicas y herramientas comunicativas, el dar a conocer y darle prestigio a diversas empresas o negocios. Por otra parte, una relación es una correspondencia o conexión entre algo o alguien con otra cosa u otra persona. De esta forma, la noción de relación se utiliza en diversas ciencias para explicar todo tipo de fenómenos” (Perez, 2008).

Identidad, “es la conciencia que una persona tiene respecto de si misma y que la convierte en alguien distinto a los demás. En este sentido la idea de identidad se asocia con algo propio, una realidad interior que puede quedar oculta tras actitudes o comportamientos que en realidad no tienen relación con la persona” (Woolfolk, 2006).

Motivación, “puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo” (Woolfolk, 2006).

2.2.2 PLANIFICACIÓN ACADÉMICA

Kaufman (2006), “es una toma de decisiones donde se establecen los objetivos a lograr mediante un método o plan seleccionando las alternativas de acciones más viables para lograr las metas propuestas. Esta consiste en la elaboración de un plan donde se contemplan elementos y actividades de los agentes educativos (el alumnado, el personal docente y los grupos representantes y demás miembros de la comunidad en general), de tal manera que prevean las situaciones en las que habrá de llevarse a cabo el proceso educativo. De igual forma, es la función a través de la cual el personal docente organiza los conocimientos, habilidades y destrezas que deberá adquirir el educando y diseña actividades educativas que estimulen el logro de aprendizajes. De esto se infiere que la planificación académica constituye la primera fase de carácter obligatorio de toda labor docente, es decir, es una exigencia a la ética profesional, un recurso para el buen control administrativo de la enseñanza”.

Planificación

“Es el proceso de establecer metas y elegir medios para alcanzar dichas metas” (Stoner, 1996).

La Planificación es una herramienta de acción para decidir que vamos hacer y porqué, supone crear un plan. Crear un plan tiene muchos beneficios pero sobre todo clarifica muchas dudas acerca del trabajo a realizar: 1. Define necesidad de recursos para conseguir objetivos; 2 Clarifica las actividades y las dudas respecto a objetivos buscados; 3 Cuantifica los niveles de desempeño para tener éxito; 4 Establece prioridades; 5 Clarifica debilidades y fortalezas para conseguir objetivos” (Stoner, 1996).

Perez y Gardey (2008) Los esfuerzos que se realizan a fin de cumplir objetivos y hacer realidad diversos propósitos se enmarcan dentro de una planificación. Este proceso exige respetar una serie de pasos que se fijan en un primer momento, para lo cual aquellos que elaboran una planificación emplean diferentes herramientas y expresiones. La planificación supone trabajar en una misma línea desde el comienzo de un proyecto, ya que se requieren múltiples acciones cuando se organiza cada uno de los proyectos. Su primer paso, dicen los expertos, es trazar el plan que luego será concretado. En otras palabras, la planificación es un método que permite ejecutar planes de forma directa, los cuales serán realizados y supervisados en función del planeamiento.

Académica

Bembibre (2009), El término académico proviene del griego *akademia* (el lugar ubicado en las afueras de Atenas donde Platón se reunía a estudiar) y es aquel que es utilizado para denominar no sólo a individuos sino también a entidades, objetos o proyectos que se relacionan con niveles superiores de educación. La variedad de los significados del concepto de académico permite que este sea utilizado no sólo para aquellos que realizan investigaciones o trabajan como tales, sino también para individuos que cursan estudios correspondientes al nivel superior.

Dimensiones de la Planificación Académica

El currículo: es un concepto que dentro del discurso acerca de la educación denomina y demarca una realidad existente e importante en los sistemas educativos; un concepto que, si bien es cierto que no acoge bajo su paraguas a toda la realidad de la

educación, sí que se ha convertido en uno de los núcleos de significación más densos y extensos para comprenderla en el contexto social, cultural, entender las diversas formas en las que se ha institucionalizado. No sólo es un concepto teórico, útil para explicar ese mundo abarcado, sino que se constituye en una herramienta de regulación de las prácticas pedagógicas. Nos ocuparemos de un concepto de uso generalizado en la literatura pedagógica, en la investigación, en el lenguaje de las administraciones educativas, en los medios de comunicación y entre el profesorado aunque es relativamente reciente entre nosotros. (Gimeno, 2010)

“La programación académica: es una estrategia que permite la operación y organización de las actividades de la planeación curricular, de acuerdo a las necesidades de formación de los estudiantes, a partir de la consideración de las trayectorias escolares y los recursos con que cuenta cada entidad académica” (Universidad Veracruzana, 2018).

“Programación de horarios: Es aquella que debe satisfacer una serie de requerimientos impuestos por políticas de la Facultad. Cabe destacar que, la programación obtenida de esta manera no está libre de errores, en consecuencia, una buena programación horaria genera una serie de beneficios para los principales actores que conviven en esta institución. Entre estos es posible mencionar por ejemplo: eliminar topes de horarios entre cursos del mismo semestre, respetar la disponibilidad de horarios de los profesores, respetar la capacidad de las salas de clase e incorporar condiciones deseables, como por ejemplo: favorecer las clases en bloque horarios específicos o minimizar la utilización de salas especiales” (Hernández, Miranda y Rey, 2008).

Principios de la Planificación Académica

Melinkoff (2004) La planificación, tiene como base una serie de principios que se analizan a continuación; a) Flexibilidad: todo plan o programa debe ser flexible; ante cualquier eventualidad que se presente en la ejecución del mismo, debe preverse mecanismos de ajustes y de adaptación o cambios en las condiciones sociales, económicas o de otra naturaleza. La flexibilidad debe dotar a la planificación de alternativas que garanticen la culminación y logros de los objetivos propuestos y, por ende, del propósito de la planificación académica; b) Unidad, los planes deben tener una integración orgánica, armónica y coherente a objeto de obviar la duplicidad de esfuerzos y el mal uso de los recursos. Quizás uno de los problemas más evidentes en la institución es la planificación incoherente, carente de ilación, armonía entre la variedad de proyectos, planes y programas, que al fin y al cabo persiguen un mismo objetivo; esta incoordinación evidente conlleva al docente a tener una actitud de rechazo o cualquier cambio que se quiera realizar en el campo Organizacional; c) Previsión, se basa en que los planes deben presentarse en los lapsos definidos en que se ejecutarán las diferentes actividades; así mismo, se deberán prever en la institución y jerarquizar los recursos necesarios para su realización.

Pasos de la Planificación como Proceso:

Melinkoff (2004), “Al planificar se está dando lugar a una serie de situaciones que giran en torno al ser humano, dichas situaciones pueden ser adversas y ameritan de ciertas decisiones que las modifiquen a fin de adecuarlos a las potencialidades de las instituciones. De allí, que serán

considerados los siguientes: formulación de metas, identificación de los actuales objetivos, análisis de recursos, identificación de oportunidades, estrategias y determinación del grado de cambio adquirido o requerido”.

Melinkoff (2004), refiere los siguientes aspectos; a) Formulación de Metas: “la planificación de metas implica comprender la misión de la organización y después establecer metas que la traduzcan a términos concretos” Stoner et ál., (2004). En consecuencia, las metas señalan la índole e intencionalidad del esfuerzo del plan que se ha emprendido en un período de tiempo determinado, en función de las necesidades y objetivos planteados. Por otro lado, el mismo autor señala que las metas proporcionan un sentido de dirección, y sin una los individuos al igual que las organizaciones tienden a la confusión y reaccionan ante los cambios del entorno sin un sentido claro de lo que en realidad quieren alcanzar. Al establecer las metas, la gerencia y las organizaciones refuerzan su motivación y encuentran una fuerte inspiración que los ayuda a rebasar los inevitables obstáculos que encuentran; b) Identificación de los actuales Objetivos y Estrategias: La identificación de objetivos y estrategias es indispensable para precisar la forma en que se satisfacen las necesidades diagnosticadas y cómo se cumplirán los mandatos legales que definen los fines propuestos por una gestión o un director en las escuelas básicas. Castellano (2001), la identificación de objetivos se asocia con aquello que se desea alcanzar mediante acciones propuestas por el proceso de planificación. Las fuentes de los objetivos y estrategias son múltiples, pero es posible distinguir tres tipos primordiales: primero, aquellos previamente definidos en las leyes, reglamentos o estatutos; segundo, aquellos que se hacen evidentes en virtud de una problemática

observable; y tercero, aquellos que resultan de diagnósticos dentro de un proceso de planificación preventiva a mayor o menor plazo. a) Análisis de Recursos: Los recursos se asocian con medios materiales, humanos y técnicos que representan un marco de referencia para analizar los logros del plantel. “Los recursos son todos los instrumentos que utiliza el orientador o docente para el desarrollo de los objetivos en el proceso enseñanza aprendizaje” Venezuela. Ministerio de Educación, (2005). Asimismo, se señala que “los recursos son necesarios para determinar sus ventajas y desventajas competitivas. Unas y otras se refieren a las fortalezas y debilidades de la organización frente a sus competidores actuales y futuros” Stoner et ál, (2004). En el caso específico de la gerencia educativa en las escuelas básicas, esta necesita estar al tanto de los recursos disponibles y de lo que hace falta; también analizar sus ventajas y desventajas y la relación que guardan con los objetivos y estrategias. Es de destacar que los recursos se asocian con las personas, herramientas, objetos o eventos que proporcionan el apoyo necesario para facilitar o desarrollar una tarea. En este orden, el término recurso se refiere a todos los medios físicos o humanos que representan el conjunto total de condiciones de trabajo que hacen posible los objetivos en un mínimo de tiempo y esfuerzo.

Stoner et ál. (2004) refiere que, para la identificación de estrategias, el análisis del ambiente y el de los recursos de la organización se combinan para descubrir las oportunidades disponibles para la organización y los riesgos que se puedan enfrentar. Por consiguiente, al planificar se deben considerar aquellas situaciones de riesgos dentro de la organización para que

estratégicamente se puedan controlar en beneficio Organizacional, siéndose muy cuidadoso ante las situaciones de riesgo que pudieran generar algún daño físico, psíquico u organizacional; Determinación del Grado de Cambio Requerido: Es de sumo interés para cualquier docente al planificar ya que determina el grado de cambio que se espera lograr; dependerá del ambiente o clima organizacional y de la efectividad de la estrategia seleccionada. Ahora bien, son muchas las fuerzas que llevan a las organizaciones a cambiar dado que existen fuerzas encontradas que actúan para mantener a la organización en un estado de equilibrio. En consecuencia, la determinación del grado de cambios requeridos es un fenómeno que presenta un reto sin precedentes para el docente y por ende es propio de las organizaciones educativas, las cuales deben modificar las estrategias en el tiempo. Debido a esto, los gerentes tienen que manejar la resistencia.

3. MATERIALES Y METODOS.

3.1. Tipo y Diseño de estudio

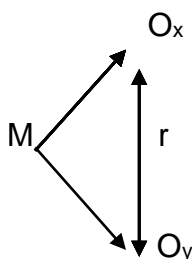
Tipo:

“La presente investigación es de tipo no experimental por que no se manipula la variable” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Diseño de estudio:

“El diseño de investigación es **Descriptivo Correlacional**. Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde:

“**M** = Representa la muestra de estudio”

“**Ox** = Representa observaciones de la variable clima organizacional”

“**Oy** = Representa observaciones de la variable planificación académica”

“**r** = Indica el Índice de correlación entre ambas variables”.

3.2. Variables y Operacionalización.

3.2.1 Variables:

Variable independiente : Clima organizacional

Variable dependiente : Planificación académica

3.2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM
CLIMA ORGANIZACIONAL	"Ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional". (Stringer, 1968)	Ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación, ambiente físico, relaciones, recompensas e identidad de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.	Motivacion	Autodeterminación	1
				Necesidad de la competencia	2
				Crecimiento personal	3,4
			Ambiente físico	Espacio físico	5
				Condiciones de temperatura	6
				Condiciones de iluminación	7
				Condiciones de ruido	8
			Relaciones	Ambiente de trabajo agradable	9,10
				Apoyo mutuo	11,12
			Recompensa	Reconocimientos	13,14
				Incentivos	15,16
			Identidad	Formación y practica de valores	17,18
Manejo de actitudes	19,20				

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
PLANIFICACION ACADEMICA	"Es la función a través de la cual el personal docente organiza los conocimientos, habilidades y destrezas que deberá adquirir el estudiante y diseña actividades educativas que estimulen el logro de aprendizajes. De esto se infiere que la planificación académica constituye la primera fase de carácter obligatorio de toda labor docente, es decir, es una exigencia a la ética profesional, un recurso para el buen control administrativo de la enseñanza" (Kaufman, 2006).	Función en la que participan los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, respecto al currículo, carga académica y programación de horarios.	CURRICULO	Malla Curricular	1,2,3,4
				Plan de estudios	5,6,7,8
				Silabo	9,10,11,12
			CARGA ACADEMICA	Lectiva	13,14,15,16
				No Lectiva	17,18,19,20
			PROGRAMACION DE HORARIOS	Distribución de horarios	21,22
Priorización de horarios	23,24				

3.3. Población, Muestreo y muestra

Población:

La población fue de 55 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas.

Tabla 1. Población y muestra.

DEPENDENCIA	TOTAL
Docentes del Departamento Académico de Contabilidad	18
Docentes del Departamento Académico de Administración	13
Docentes del Departamento Académico de Economía	10
Docentes del Departamento Académico de Matemática e Informática	14
TOTAL	55

Fuente: Cuadro de asignación de personal de la UNTUMBES.

Muestra: La muestra está conformada por los 55 docentes de la UNTUMBES.

3.4. Métodos, técnicas e instrumento de recolección de datos.

Los métodos de investigación.

Los métodos que se utilizaron fueron el deductivo e inductivo.

Técnicas:

La Encuesta

Esta técnica se aplicó al personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, obteniéndose información sobre todos los aspectos relacionados con la actividad académica que es la parte primordial de la investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) establecen que: “El procedimiento de recojo de datos significa un proceso para el recojo de la información de acuerdo al planteamiento del problema científico. Los datos que se recolecten deben ser confiables, válidos y objetivos. En el plan se debe incluir las variables definidas operativamente, la muestra y los recursos de tiempo, de apoyo institucional y económico. La definición operativa de las variables es esencial para la inferencia estadística”.

Instrumento de Recolección de datos:

El Cuestionario: se aplicó el cuestionario a 55 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTUMBES efectuándose 20 preguntas para medir la variable clima organizacional y 24 preguntas para variable planificación académica. Con el cuestionario se busca medir la influencia de una variables sobre la otra.

Hernández, Fernández, y Baptista (2010) establecen que “la principal función de la medición de datos es lograr la congruencia entre los datos reales y los datos conceptuales. Los primeros proporcionan la evidencia empírica y los segundos, la evidencia teórica. En toda investigación con enfoque cuantitativo se ejecuta una técnica para para medir las variables establecidas en la hipótesis. La medición es efectiva si la técnica de recojo de la información guarda congruencia con las variables que han sido definidas conceptualmente”.

Confiabilidad del Instrumento de Recolección de datos:

Se trabajó con el alfa de Cronbach, teniendo como resultados: 0,747 para la variable Clima Organizacional y 0,851 para la variable Planificación académica calificando a ambos cuestionarios con excelente confiabilidad.

3.5. Plan de Procesamiento y análisis de datos.

Una vez aplicado los cuestionarios para medir las variables con sus respectivas dimensiones, los datos se ordenaron y posteriormente se procesaron utilizando el software IBMSPSS23. En dicho software se trabajó la correlación de las variables y dimensiones utilizando el coeficiente de Pearson.

Posteriormente la información procesada se han descritos en tablas, las mismas que fueron elaboradas con hoja de cálculo Microsoft Excel.

Las tablas muestran información importante, la misma que ha permitido hacer el análisis de los resultados los mismos que han sido discutidos, arribando a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

4. RESULTADOS.

Objetivo General.

Determinar la influencia del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 2. Distribución de frecuencia por niveles de percepción del clima organizacional.

“ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	20 – 40	0	0%
Regular	41 – 60	23	42%
Bueno	61 – 80	30	55%
Muy bueno	81 – 100	2	4%
TOTAL		55	100%”

En la tabla 2, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción del clima organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTUMBES, en la que se puede mostrar que de los 55 docentes encuestados, el 42% perciben que el clima laboral es regular, el 55% es bueno y el 4% percibe que es muy bueno.

Cabe manifestar que el 53% de los encuestados resaltan que siempre tienen autonomía para llevar a cabo su trabajo; asimismo el 49% resalta que casi siempre participo en las reuniones del Departamento, Facultad y Universidad; sin embargo el 56% manifiesta que casi nunca han tenido una recompensa por el trabajo bien hecho y el 53% dicen que casi nunca han recibido reconocimientos por un esfuerzo extra de su parte. Por otro lado el 71% de los encuestados están siempre dispuestos a laborar a tiempo completo por la institución.

Tabla 3. Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la planificación académica.

“ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	24 – 48	0	0%
Regular	49 – 72	18	33%
Bueno	73 – 96	34	62%
Muy bueno	97 – 120	3	5%
TOTAL		55	100%”

En la tabla 3, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de la planificación académica en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTUMBES, en la que se puede mostrar que de los 55 docentes encuestados, el 33% perciben la planificación académica es regular, el 62% es buena y el 5% percibe que es muy buena.

Del análisis efectuado a la planificación académica, se pudo determinar que el 27% de los docentes manifestó que casi nunca se tomó en cuenta como análisis previo las condiciones del contexto, del estudiante y de los recursos; sin embargo el 42% manifestaron que casi siempre se valoriza la eficacia y la eficiencia de los componentes para lograr los fines propuestos; asimismo el 40% de los docentes siempre está de acuerdo con las horas lectivas semanales y el 40% percibe que casi siempre la comisión distribuye los horarios eficientemente.

Tabla 4: Correlación entre las variables clima organizacional y planificación académica.

		Clima organizacional	Planificación académica
Clima organizacional	Coeficiente Pearson	1	,519
	Significancia (bilateral)”		,000
	Muestra (N)	55	55
Planificación académica	Coeficiente Pearson	,519	1
	Significancia. (bilateral)”	,000	
	Muestra (N)	55	55

Descripción: en la tabla 4, se muestra la correlación entre las variables clima organizacional y planificación académica, en la que puede determinar que existe una correlación directa moderada debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,519 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es $0,000 < 0,05$, pudiéndose determinar que si existe influencia del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, aceptado la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 1.

Determinar la influencia de la motivación en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 5. Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la motivación.

“ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	4 – 8	3	5%
Regular	9 – 12	15	27%
Bueno	13 – 16	30	55%
Muy bueno	17 – 20	7	13%
TOTAL		55	100%”

En la tabla 5, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de la motivación en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTUMBES, en la que se puede mostrar que, de los 55 docentes encuestados, el 5% perciben que la motivación es mala, el 27% que es regular, el 55% es buena y el 13% percibe que es muy buena.

Cabe manifestar que el 53% de los encuestados resaltan que siempre tienen autonomía para llevar a cabo su trabajo; asimismo el 38% dicen que a veces tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en la Facultad; el 33% manifiestan que a veces reciben capacitación para actualizar los conocimientos de su trabajo y el 36% a veces los programas de capacitación se adecuan a las necesidades del docente.

Tabla 6: Correlación entre la motivación y planificación académica.

		Motivación	Planificación académica
Motivación	Coeficiente Pearson	1	,142
	Significancia (bilateral)”		,299
	Muestra (N)	55	55
Planificación académica	Coeficiente Pearson	,142	1
	Significancia. (bilateral)”	,299	
	Muestra (N)	55	55

Descripción: en la tabla 6, se muestra la correlación entre la motivación y planificación académica, en la que puede determinar que existe una correlación directa muy baja debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de ,142 y es no significativa (Sig. 0,299 > 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es 0,299>0,05, pudiéndose determinar que no existe influencia de la motivación en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, aceptado la hipótesis nula.

Objetivo específico 2.

Determinar la influencia del ambiente físico en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 7. Distribución de frecuencia por niveles de percepción del ambiente físico.

“ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	4 – 8	6	11%
Regular	9 – 12	37	67%
Bueno	13 – 16	11	20%
Muy bueno	17 – 20	1	2%
TOTAL		55	100%”

En la tabla 7, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción del ambiente físico en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTUMBES, en la que se puede mostrar que de los 55 docentes encuestados, el 11% perciben que el ambiente físico es malo, el 67% que es regular, el 20% es bueno y el 2% percibe que es muy bueno.

Cabe precisar que el 51% de los encuestados resaltan que a veces el espacio físico, las condiciones de temperatura y las condiciones de iluminación le permiten desempeñar su trabajo con normalidad y un 47% de los docentes manifiestan que a veces las condiciones de ruido le permite desenvolverse en la clase con normalidad.

Tabla 8: Correlación entre el ambiente físico y planificación académica.

		Ambiente físico	Planificación académica
Ambiente físico	Coeficiente Pearson	1	,370
	Significancia (bilateral)"		,005
	Muestra (N)	55	55
Planificación académica	Coeficiente Pearson	,370	1
	Significancia. (bilateral)"	,005	
	Muestra (N)	55	55

Descripción: en la tabla 8, se muestra la correlación entre el ambiente físico y planificación académica, en la que puede determinar que existe una correlación directa baja debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,370 y significativa (Sig. 0,005 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es $0,005 < 0,05$, pudiéndose determinar que si existe influencia del ambiente físico

en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, aceptado la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 3.

Determinar la influencia de las relaciones en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 9. Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las relaciones.

“ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	4 – 8	0	0%
Regular	9 – 12	17	31%
Bueno	13 – 16	28	51%
Muy bueno	17 – 20	10	18%
TOTAL		55	100%”

En la tabla 9, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de las relaciones en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTUMBES, en la que se puede mostrar que de los 55 docentes encuestados, el 0% perciben que las relaciones son malas, el 31% que son regular, el 51% que son buenas y el 18% percibe que son muy buenas.

Cabe precisar que el 49% de los docentes casi siempre participan en las reuniones de trabajo; el 47% manifiestan que casi siempre hay buen ambiente de trabajo; el 35% dicen que casi siempre cuentan con la colaboración de los docentes del departamento y de los otros departamentos de la facultad.

Tabla 10: Correlación entre las relaciones y planificación académica.

		Relaciones	Planificación académica
Relaciones	Coeficiente Pearson	1	,575
	Significancia (bilateral)"		,000
	Muestra (N)	55	55
Planificación académica	Coeficiente Pearson	,575	1
	Significancia. (bilateral)"	,000	
	Muestra (N)	55	55

Descripción: en la tabla 10, se muestra la correlación entre las relaciones y la planificación académica, en la que puede determinar que existe una correlación directa moderada debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,575 y significativa (Sig. 0,000 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es $0,000 < 0,05$, pudiéndose determinar que sí existe influencia de las relaciones en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, aceptado la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 4.

Determinar la influencia de las recompensas en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 11. Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las recompensas.

“ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	4 – 8	32	58%
Regular	9 – 12	22	40%
Bueno	13 – 16	1	2%
Muy bueno	17 – 20	0	0%
TOTAL		55	100%”

En la tabla 11, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de las recompensas en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTUMBES, en la que se puede mostrar que de los 55 docentes encuestados, el 58% perciben que las recompensas son malas, el 40% que son regular, el 2% que son buenas y el 0% percibe que son muy buenas.

Cabe precisar que el 40% de los docentes a veces recibe elogios parte de sus compañeros en las reuniones de trabajo; el 31% manifiestan que casi nunca la facultad recompensa su trabajo y ofrecen incentivos para incrementar su desempeño y el 53% dicen que casi nunca han recibido reconocimientos por un esfuerzo extra de su parte.

Tabla 12: Correlación entre las recompensas y planificación académica.

		Recompensas	Planificación académica
Recompensas	Coeficiente Pearson	1	,022
	Significancia (bilateral)”		,871
	Muestra (N)	55	55
Planificación académica	Coeficiente Pearson	,022	1
	Significancia. (bilateral)”	,871	
	Muestra (N)	55	55

Descripción: en la tabla 12, se muestra la correlación entre las recompensas y la planificación académica, en la que puede determinar que existe una

correlación directa muy baja debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,02 y es no significativa (Sig. 0,871 > 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es $0,871 > 0,05$, pudiéndose determinar que no existe influencia de las recompensas en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, aceptado la hipótesis nula.

Objetivo específico 5.

Determinar la influencia de la identidad en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 13. Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la identidad.

“ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	4 – 8	0	0%
Regular	9 – 12	7	13%
Bueno	13 – 16	30	55%
Muy bueno	17 – 20	18	32%
TOTAL		55	100%”

Cabe precisar que el 49% de los docentes casi siempre cumple con los objetivos a pesar de los escasos recursos; el 44% manifiestan que a veces la facultad innova y mejora continuamente para ser el líder; el 71% de los docentes manifiestan que siempre están dispuestos a laborar a tiempo completo por la institución y el 33% dicen se sienten partícipe del proyecto de la Facultad.

Tabla 14: Correlación entre la identidad y planificación académica.

	Identidad	Planificación académica
--	-----------	-------------------------

Identidad	Coeficiente Pearson	1	,330
	Significancia (bilateral)”		,014
	Muestra (N)	55	55
Planificación académica	Coeficiente Pearson	,330	1
	Significancia. (bilateral)”	,014	
	Muestra (N)	55	55

Descripción: en la tabla 14, se muestra la correlación entre la identidad y la planificación académica, en la que puede determinar que existe una correlación directa baja debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,330 y es significativa (Sig. 0,014 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es 0,014<0,05, pudiéndose determinar que si existe influencia de las recompensas en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, aceptado la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 6.

Determinar la influencia del clima organizacional y la planificación del currículo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 15. Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la planificación del currículo.

“ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	12 – 24	4	7%
Regular	25 – 36	11	20%
Bueno	37 – 48	38	69%
Muy bueno	48 – 60	2	4%
TOTAL		55	100%”

En la tabla 15, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de la planificación del currículo en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTUMBES, en la que se puede mostrar que de los 55 docentes encuestados, el 7% perciben que la planificación del currículo es mala, el 20% que es regular, el 69% que es buena y el 4% percibe que es buena.

Cabe precisar que el 44% de los docentes manifestaron que casi siempre la agrupación de saberes se basa en afinidad de contenidos plasmados en el currículo, así mismo, el 67% de los docentes dicen que el plan de estudios casi siempre está diseñado de acuerdo a las exigencias de normatividad vigente el mismo que contempla asignatura acordes a las necesidades del mercado laboral, siendo flexible para que los estudiantes puedan elegir sus asignaturas. Por otro lado el 33% manifestaron que casi siempre el silabo está elaborado de acuerdo a las competencias contempladas en el plan curricular y es elaborado de manera coordinada con los colegas; sin embargo el 38% manifestaron que a veces los medios y materiales contemplados para el desarrollo del contenido del sílabo son coordinados con la autoridad competente para su inclusión en el presupuesto.

Tabla 16: Correlación entre el clima organizacional y la planificación del currículo.

		Clima organizacional	Planificación del currículo
Clima organizacional	Coeficiente Pearson	1	,401
	Significancia (bilateral)”		,002
	Muestra (N)	55	55
Planificación del currículo	Coeficiente Pearson	,401	1
	Significancia. (bilateral)”	,002	
	Muestra (N)	55	55

Descripción: en la tabla 16, se muestra la correlación entre el clima organizacional y la planificación del currículo, en la que puede determinar que existe una correlación directa moderada debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,401 y es significativa (Sig. 0,002 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es $0,002 < 0,05$, pudiéndose determinar que si existe influencia del clima organizacional en la planificación del currículo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, aceptado la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 7.

Determinar la influencia del clima organizacional y la planificación de la carga académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 17. Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la planificación de la carga académica.

“ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	8 – 16	0	0%
Regular	17 – 24	13	24%
Bueno	25 – 32	31	56%
Muy bueno	33 – 40	11	20%
TOTAL		55	100%”

En la tabla 17, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de la planificación de la carga académica en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTUMBES, en la que se puede mostrar que de los 55 docentes encuestados, el 0% perciben que la planificación de la carga académica es mala, el 24% que es regular, el 56% que es buena y el 20% percibe que es muy buena.

Producto del análisis también se pudo determinar que el 33% de los docentes manifestaron que casi siempre las asignaturas son elegidas de acuerdo a la precedencia del docente. Sin embargo el 40% manifiesta que a veces se convoca a junta de profesores para la distribución de la carga, pero a pesar de ello están de acuerdo con las horas lectivas semanales. Cabe mencionar que el 38% manifestaron que casi nunca se cuenta con ambientes y equipos apropiados para el logro de sus objetivos.

Tabla 18: Correlación entre el clima organizacional y la planificación de la carga académica.

		Clima organizacional	Planificación de la carga académica
Clima organizacional	Coeficiente Pearson	1	,442
	Significancia (bilateral)"		,001
	Muestra (N)	55	55
Planificación de la carga académica	Coeficiente Pearson	,442	1
	Significancia. (bilateral)"	,001	
	Muestra (N)	55	55

Descripción: en la tabla 18, se muestra la correlación entre el clima organizacional y la planificación de la carga académica, en la que puede determinar que existe una correlación directa moderada debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,442 y es significativa (Sig. 0,001 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es $0,001 < 0,05$, pudiéndose determinar que si existe influencia del clima organizacional en la planificación de la carga académica de la Facultad de

Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, aceptado la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 8.

Determinar la influencia del clima organizacional y la programación de horarios de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 19. Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la programación de horarios.

“ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	4 – 8	0	0%
Regular	9 – 12	21	38%
Bueno	13 – 16	27	49%
Muy bueno	17 – 20	7	13%
TOTAL		55	100%”

En la tabla 19, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de la programación de horarios en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTUMBES, en la que se puede mostrar que de los 55 docentes encuestados, el 0% perciben que la programación de horarios es mala, el 38% que es regular, el 49% que es buena y el 13% percibe que es buena.

Producto del análisis se determinó que el 42% de los docentes manifestaron que a veces la comisión distribuye los horarios eficientemente y toma en cuenta los bloques de horas a la semana, de acuerdo al ciclo. ((I al V - Mañana) y (VI al X – tarde y noche)). Sin embargo 44% manifestaron que casi siempre se priorizan los horarios de las autoridades o funcionarios docentes.

Tabla 20: Correlación entre el clima organizacional y la programación de horarios.

Clima organizacional	Programación de horarios
-----------------------------	---------------------------------

Clima organizacional	Coeficiente Pearson	1	,321
	Significancia (bilateral)"		,017
	Muestra (N)	55	55
Programación de horarios	Coeficiente Pearson	,321	1
	Significancia. (bilateral)"	,017	
	Muestra (N)	55	55

Descripción: en la tabla 20, se muestra la correlación entre el clima organizacional y la programación de horarios, en la que puede determinar que existe una correlación directa baja debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,321 y es significativa (Sig. 0,017 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es 0,017<0,05, pudiéndose determinar que si existe influencia del clima organizacional en la programación de horarios de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, aceptado la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 9.

Proponer estrategias para mejorar el clima organizacional y la programación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Propuesta de estrategias para mejorar el clima organizacional y la programación académica:

El Clima organizacional de la Facultad.

El clima en la Facultad de Ciencias Económicas, indica mucho de lo que ella es y de lo que para sus estudiantes buscan. La Facultad debe de promover la

comunicación horizontalmente y así le será muy fácil lograr la integración y formación de sus miembros. Una Facultad que no valora la exactitud en su comunicación, cambia los mensajes sin cuidar de mantener una línea clara, o se muestra desorganizada en sus propuestas, transmitirá esa misma cultura a sus docentes, cultura y estilo que tendrá mucho que ver con la formas que el propio decano debe asumir en sus vínculos con los demás miembros.

Desempeño del Decano.

El Decano es el profesional responsable de la conducción de la Facultad quien conjuntamente con su Consejo de Facultad toma decisiones adecuadas contribuyendo a través de ellas en el logro de los objetivos trazados en su Plan de Desarrollo, lo que facilitará al docente desarrollar efectivamente su función en la organización; ser decano es una gran responsabilidad social que se da en beneficio de quienes reciben los efectos de la decisión que se ha tomado. El problema de la calidad de la educación está en la dirección de la conducción de la facultad.

Para el logro de la excelencia académica se requiere de muchos factores y de docentes probos, de estudiantes en buenas condiciones psicológicas, de políticas académicas claras y precisas, de una gama de valores identificables, fluidez económica y administrativa a nivel macro.

Un decano es un profesional, no solamente en el campo académico sino también es un educador que a través de sus decisiones contribuye a que estas sean más efectivas, lo cual permitirá a cada docente que su función sea más académica en la facultad y dándole sentido dentro del entorno social.

- **En la gestión académica**, tiene la responsabilidad de hacer que las decisiones contribuyan a que los docentes se desarrollen con satisfacción y eficiencia profesional.
- **En la gestión administrativa**, toma decisiones que garanticen que el apoyo **académico** se mantenga de una forma sostenida, regulada y de acuerdo a normas y propósitos anunciados a nivel de la Universidad.
- **En la gestión Organizacional**, el decano tiene la responsabilidad de buscar **relacionar** la Facultad de la mejor forma posible con la comunidad (los padres de familia, con el gobierno, la parroquia, las personas e instituciones.)

Desempeño docente

El docente es una pieza fundamental en el proceso de formación académica y contribuye eficazmente en el desarrollo Institucional y humano. Por la naturaleza de su función se le exige idoneidad profesional, solvencia moral, salud mental que no ponga en riesgo el logro de los objetivos de desarrollo de la Facultad.

Le corresponde:

- a) Planificar, desarrollar y evaluar actividades académicas.
- b) Participar en la Facultad y otras instituciones con el fin de poder contribuir en el desarrollo del proyecto.

Sus responsabilidades primordiales son:

- 1) Participar en el fortalecimiento, gestión y evaluación de la facultad,
- 2) Planificar, organizar, conducir y evaluar los procesos académicos.
- 3) Fomentar a los demás colegas a participar en proyectos que contribuyan a la investigación e innovación.
- 4) Integrar de una manera activa en la construcción de proyectos

5) Fomentar el respeto, tolerancia frente a las diferencias entre los colegas de la Facultad.

En conclusión podríamos expresar que el desempeño docente es toda acción que realiza o ejecuta, no solo en el aula de clases sino también en la institución, asimismo cabe indicar que debe ser el cumplimiento eficiente y eficaz de sus funciones a fin de lograr el desarrollo académico.

Es sin duda alguna que la calidad del trabajo docente puede medir en función de sus posibilidades de provocar aprendizaje verdadero, esto es la capacidad que tiene de poder resolver inquietudes inteligentemente en diferentes situaciones, especialmente en situaciones que no son nuevas, extrañas y situaciones confusas, en este sentido el trabajo que realice el docente dejaría mucho que desear cuando no desarrolla la habilidad de pensar con autonomía al no estimular el sentido crítico y creador de los estudiantes. Con mucha razón la finalidad de la facultad debe ser el de cultivar seres que puedan pensar, analizar y tomar decisiones con independencia de criterio, personas a quienes se les enseñe cómo y no qué pensar.

El docente, con la habilidad que le caracteriza, debe de planificar una enseñanza por competencias de aprendizaje; para ello debe de contar con los implementos necesarios para el logro de tal fin.

PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORA

Nuestra pretensión está orientada a iniciar en la Facultad de Ciencias Económicas, en la Universidad Nacional de Tumbes; la mejora continua de un clima acorde con la calidad de la enseñanza impartida e impulsar una cultura de calidad. Para ello podemos considerar los siguientes objetivos específicos:

- 1. Incluir a los docentes de la Facultad como principales protagonistas en la mejora de la calidad de la enseñanza.-** Es muy necesario la participación activa de todos los actores de la actividad académica, donde cada miembro debe asumir su rol y lo interprete de la mejor manera: que los directores con una gran identificación por su escuela y departamento, así como un liderazgo efectivo, dirijan a sus docentes para formar un equipo que trabaje coordinada y colaborativamente para conseguir el mismo objetivo, para lograr esto debemos de reconocer que realmente existen problemas dentro de la facultad a fin de elaborar un plan académico para contrarrestar las mismas, involucrando a los estudiantes, comunidad universitaria y gobierno de los diferentes niveles de la universidad.

- 2. Establecer criterios homogéneos.-**es muy necesario que a través de todos los medios de comunicación de la facultad se difunda la visión y misión de la facultad para de esta manera participar en el logro de los objetivos con criterios que contribuyan a ello.

- 3. Responder a las exigencias actuales.-**Para el logro de calidad académica es muy importante contar con profesionales que presenten un perfil idóneo, que estén en constante preparación, permitiendo conocer, aplicar y dominar el programa de estudios vigente, así como que tengan el dominio completo de las diferentes funciones que realice en la responsabilidad que se le asigna, además de contar con el plan anual de la facultad y servirá como referente para abatir las debilidades encontradas

4. Motivar la mejora de la actividad docente. También es necesario el reconocimiento de los logros y del trabajo realizado, esta acción favorece la motivación, en el caso de los docentes frente a grupo puede reflejarse favorablemente en su trabajo diario. Debido a los ataques de los medios de comunicación, así como de las diferentes reformas que afectan a su profesión, los profesores se encuentran desmotivados y en un estado de estrés. Aunado a lo anterior, con el objetivo de mejorar la calidad educativa, la práctica docente se ha permeado por la burocracia: debido a que se exige cada vez la permanencia del docente en la facultad, sin embargo estas actividades les están tomando parte del tiempo que destinarían para desarrollar su trabajo en el proceso de aprendizaje, es decir, se está descuidando su función como docente en el aula, por cumplir con lo administrativo.

5. Favorecer la reflexión crítica de los miembros de la facultad en cuanto a la planificación académica.- Se concluye que la reflexión de los docentes sobre la planificación académica permite que se construyeran conocimientos en sus propias realidades; sin embargo, se puede ir más allá de lo logrado si se profundiza en la descripción de las propias acciones académicas y si se opta por la formación de un estudiante reflexivo mediante esfuerzos conjuntos y transversales en los programas dirigidos a su formación continua.

Se considera que el ejercicio reflexivo puede contribuir a que los docentes revisen críticamente su trabajo, puedan explicar sus propias acciones y reorienten sus actividades.

Así, la reflexión sobre la acción permite valorar lo que se pretenda realizar frente a lo prescrito para definir su viabilidad al favorecer la reorientación de las

propias acciones de modo justificado a partir de la observación de lo ocurrido y estimular el desarrollo de la metacognición cuando se es consciente de lo efectuado y de lo que ha incidido en ello.

6. Propiciar la participación de todos en las actividades de mejora.- Para ello debemos de tener en cuenta cual es la visión y misión de la facultad y de la Escuela profesional para que podamos llevar a cabo un conjunto de acciones dirigidas a obtener la mayor calidad y servicios académicos en la facultad. Las facultades cuentan con Escuelas profesionales y Departamentos Académicos que deben de estar dedicados exclusivamente a mejorar en forma continua sus actividades a desarrollar.

El resultado de aplicar una mejora continua será un estudiante reflexivo, más competitivo y que responda mucho mejor a las exigencias del mercado laboral.

Pasos a seguir para la elaboración del plan de mejoras

A continuación se describen los principales pasos a seguir para la elaboración del plan de mejoras:

- Identificar el área de mejora
- Detectar las principales causas del problema
- Formular el objetivo
- Seleccionar las acciones de mejora
- Realizar una planificación

1. Identificar el área de mejora.

Una vez que obtengamos el diagnóstico de la evaluación, la facultad conocerá las principales fortalezas y debilidades en relación al entorno que la envuelve. La clave reside en que una vez identificada el área de mejora se tendrá en cuenta que para ello se deben superar las debilidades apoyándose en las principales fortalezas.

2. Detectar las principales causas del problema.

Cuando podamos conocer lo que origina el problema se tendrá en cuenta la superación de un área de mejora. Para el logro de lo antes mencionado tenemos que optar por una de las diferentes metodologías para su identificación.

3. Formular el objetivo

Localizadas las principales áreas de mejora y conocida las causas del problema, debemos de plantear los objetivos a alcanzar y fijar el período de tiempo para su consecución. Estos objetivos al ser planteados se debe tener en cuenta que deben de:

- ✓ Presentarse de manera inequívoca lo que queremos lograr,
- ✓ Ser concretos y precisos
- ✓ Plantear con mucha claridad lo que realmente queremos lograr

Así mismo se debe tener en cuenta las siguientes características:

- ✓ Debemos también tener en consideración si es o no factible el cumplimiento.
- ✓ Tomar en cuenta el periodo y grado de cumplimiento,

- ✓ Tener en cuenta la flexibilidad de los mismos a fin de que sean susceptibles de ser modificados ante situaciones no contempladas sin apartarse de lo que se quiere lograr.
- ✓ Deben de ser comprensibles o sea, entender qué es lo que se quiere conseguir realmente.
- ✓ Con miras al cambio, estos deben de ser obligatorios a fin de poder lograr lo que se quiere, haciendo lo necesario para su consecución.

4. Realizar una planificación

Con lo obtenido como resultado de lo aplicado, sin tomar en consideración ningún orden de prioridad. Empero, algunas limitaciones inherentes a las acciones de mejora elegidas podrían condicionar su ejecución, o aconsejar suspender o exclusión del plan de mejoras. Es, por lo tanto, imprescindible tener conocimiento del conjunto de limitaciones que podrían condicionar su viabilidad.

Tabla 21. Propuesta de mejora

Propuestas de Mejora	Responsable.	Temporalización.	Observaciones.
----------------------	--------------	------------------	----------------

UNIDAD DE ANÁLISIS: MOTIVACION

El primer factor es Autonomía

-El docente debe sentir que tiene independencia de criterio y tener la capacidad para decidir cómo hacer su trabajo

El segundo factor es Capacitación, - Sentir que tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en la Facultad, a través de las capacitaciones a fin de actualizar los conocimientos de su trabajo.

Tercer factor es el Propósito – Deben sentir que gracias al esfuerzo que dan dentro y fuera del horario de trabajo tienen recompensa, a fin de estar siempre dispuestos a laborar a tiempo completo por la institución. ,

Formación del profesorado:

Asegurar el cumplimiento del plan de capacitación docente.

Diseñar planes de formación para los profesores coherentes con las áreas de conocimiento a la que pertenezcan.

Propuestas de Mejora	Responsable	Temporalización	Observaciones
UNIDAD DE ANÁLISIS: RELACIONES			
Hacer sentir al docente que es un elemento fundamental en la planificación académica mediante elogios por su trabajo para incrementar su desempeño.			
Aplicar el uso de las interacciones académicas para el manejo de conflictos en el departamento			
Formación del profesorado:			
Propiciar la práctica reflexiva entre los docentes.			
Fomentar la interacción de ideas y opiniones en los departamentos.			
Gestionar la aplicación de los trabajos e ideas de los docentes con fines académica.			
UNIDAD DE ANÁLISIS: INSTALACIONES			
El docente debe sentirse en cómodas condiciones de trabajo a fin de poder compartir sus conocimientos y experiencias con sus estudiantes			

Formación del profesorado:

Propiciar la capacitación y buen uso de los equipos instalados en las aulas y laboratorios.

Propiciar el mantenimiento permanente de las aulas, laboratorio y biblioteca.

Propiciar el respeto a la adecuada distribución de horarios por bloques.

Gestionar la asignación adecuada de cubículos para todos los docentes de la facultad.

- ✓ **La importancia de los docentes en la Facultad de Ciencias Económicas comienza en la misma Planificación Académica.** Por lo tanto, un programa la distribución de horarios, debe centrarse preferentemente en los ciclos a ofrecerse en el semestre para su planificación académica y no en el personal docente.
- ✓ **Un equipo docente de calidad y efectivo no se crea – se forma con la experiencia, o sea a lo largo del tiempo.** Muchos de los elementos indispensable para mejorar la calidad de vida de los docentes, no proviene precisamente del ámbito académico, sino de la misma gestión de la educación superior.
- ✓ **Los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas provienen de distintos perfiles.** La Facultad cuenta con personal de planta dedicado a la docencia y a la investigación, académicos que distribuyen su tiempo entre distintas universidades y académicos que ejercen su labor completa en la institución.

Asimismo, se cuenta con profesionales con una amplia experiencia en gestión académica y docencia universitaria.

Entonces nos planteamos el siguiente desafío: **¿Cómo aprovechar la asignación de docentes?**

1. Confirmando su carga horaria con el debido tiempo.

Hay varios elementos que repercuten en esto: número de estudiantes matriculados por semestre, asignación de aulas, etc. Sin embargo, no hay nada más desgastante para un docente que:

- Elaborar un silabo, para luego enterarse al inicio del semestre académico que la asignatura no se dictará por falta del mínimo de estudiantes matriculados o porque la asignatura no amerita ser dictada en dos secciones.
- Hacer acciones para que su carga horaria no genere conflictos con otras obligaciones académicas o profesionales dentro de la misma institución.

2. Capacitarlos permanentemente.

Existen profesionales brillantes que lamentablemente no saben presentarse en una sala de clases y que carecen de conocimientos en profundidad sobre una disciplina en particular. La formación de los docentes en diferentes áreas académicas de la Facultad, sean estos de planta, a tiempo parcial o trabajen por hora – no es un lujo para una universidad, o un sacrificio que debe pagar el académico para perfeccionarse: es una necesidad y un imperativo.

3. Asignar adecuadamente los recursos.

Durante el desarrollo de la asignatura, las exigencias básicas que da cualquier docente son:

- Enseñar en un aula debidamente apropiada.
- Contar con el ambiente físico y equipos adecuados.
- brindar una cátedra a un número óptimo de estudiantes.
- Comenzar o terminar a una hora razonable.

Lamentablemente los conflictos por las aulas siempre se van a dar: por la factibilidad física y horaria en la que no se satisfaga a todos.

Los laboratorios de cómputo no funcionan sin implementos de seguridad correspondientes, y una clase haciendo uso de ciertos métodos de aprendizaje, será muy poca efectiva si el aula supera los 30 estudiantes. .

La imagen negativa y vergonzosa para un docente de la Facultad, que en su silabo planifica el desarrollo de la asignatura haciendo uso de determinados programas (software) y que este no esté disponible en la sala de cómputo.

Por otro lado, no hay nada más agotador para un docente y para el bolsillo de la universidad, que dictar la misma cátedra expositiva dos veces consecutivas, a grupos pequeños de estudiantes, en vez de haberla concentrado en una sola hora.

4. Propiciar el diálogo y la coordinación académica entre pares.

Hay una línea muy delgada entre la libertad de cátedra – y la autonomía del cuerpo académico, de impartir sus clases como estimen conveniente – con la alineación de estándares de aprendizaje. ¿Qué sucede cuando la carga académica y los requisitos de evaluación de uno u otro docente de la misma se oponen?.

Frente a la necesidad de acreditarse y contar con sistemas comunes que aseguren la calidad, es necesario alinear los estándares de aprobación y dimensionar la carga académica.

5. Otorgarles (y valorar) su espacio y tiempo.

Como es el quehacer de todo docente, planificar sus clases, corregir evaluaciones y trabajos de investigación en horarios fuera de la jornada académica diaria o sea en sus domicilios, en lugar de contar con espacios apropiados dentro de la Facultad para tal fin, con tiempos indicados para que, conjuntamente con otros docentes se fomente la reflexión y el diálogo, aprender de ellos e interactuar. Además de poder recibir a los estudiantes y poder brindarles actividades de consejería y tutoría,

6. Generar conflictos entre distintas programación de clases.

Un docente, planifica con poca antelación una actividad, un curso de reforzamiento o la asistencia obligatoria a una charla o viaje de estudios. Con ello pasa a generar dificultades— sin querer —la planificación académica de otros colegas, quienes reflejas su disconformidad con los estudiantes.

7. Sistematizar sus labores.

Existen casos en los que el docente mantiene un registro personal de notas, asistencia y actividades, que luego puede consignar en:

- Una plataforma virtual, donde puede ingresar su material a ser utilizado en el desarrollo de la asignatura.
- Un registro académico.

Durante el desarrollo de la asignatura, muchos docentes centran parte de su tiempo de labor, en actualizar el registro o para poder atender las inquietudes y despejar dudas administrativas de los estudiantes, en lugar de impartir la cátedra o desarrollar las actividades prácticas.



Figura 1. Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad nacional de Tumbes.

5. DISCUSIÓN.

En la tabla 4 se muestra la correlación entre las variables clima organizacional y planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes en la que se puede determinar que si existe influencia directa moderada y significativa entre ambas variables, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,519 con un Pvalor de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo el 55% calificaron al clima organizacional en un nivel bueno y el 62% calificaron a la planificación académica en un nivel bueno. Así también los docentes manifestaron que a pesar del esfuerzo que dan dentro y fuera del horario de trabajo no tienen ninguna recompensa, sin embargo están siempre dispuestos a laborar a tiempo completo por la institución. Dichos resultados concuerdan con lo manifestado por **Chiang, (2004)** en donde establece que el modelo de clima laboral u organizacional es un concepto sistémico, en el que cada organización es única, ya que posee su propia cultura, tradiciones y métodos de acción, que en su totalidad constituyen su clima organizacional, el cual es importante en la medida que influye en la motivación, desempeño y satisfacción en el cargo. El clima laboral, como sistema, refleja el estilo de vida completo de una organización; si este clima es mejorado, por implicancia se da una mejoría en el desempeño de los integrantes de la organización.

Respecto al objetivo 1. se pudo determinar que no existe influencia de la motivación en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,142 con un Pvalor de 0,299 mayor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que a veces tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en la Facultad, que a veces reciben capacitación para actualizar los conocimientos de su trabajo y que a veces los programas de capacitación se adecuan a las necesidades del docente. Dichos resultados contravienen lo manifestado **Bustos y Miranda (2001)** en donde establecen que cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el clima

organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.

Respecto al objetivo 2 se pudo determinar que si existe influencia del ambiente físico en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,370 con un Pvalor de 0,005 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que a veces el espacio físico, las condiciones de temperatura, las condiciones de iluminación y el ruido les permiten desempeñar su trabajo con normalidad. Dichos resultado concuerdan con lo manifestado por Pérez (2008) ya que establece que los elementos de magnitud física presentes en el entorno laboral: calor, frio, ruido, concentración de oxígeno, vibraciones mecánicas, luz, radiaciones les deben permitir a los trabajadores desempeñar su trabajo con normalidad.

Respecto al objetivo 3, se pudo determinar que si existe influencia de las relaciones en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,575 con un Pvalor de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que casi siempre participan en las reuniones de trabajo observando un buen ambiente de trabajo, habiendo colaboración entre los docentes del departamento. Dichos resultados concuerdan con lo manifestado por Stoner, Freeman y Gilbert (2004) ya que el establece que para que haya buena planificación se debe seguir una serie de pasos a considerar. De allí, que serán considerados los siguientes: formulación de metas, identificación de los actuales objetivos, análisis de recursos, identificación de oportunidades, estrategias y determinación del grado de cambio adquirido o requerido.

Respecto al objetivo 4, se pudo determinar que no existe influencia de las recompensas en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,022 con un Pvalor de 0,871 mayor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que a veces recibe elogios parte de sus compañeros en las reuniones de trabajo; que casi nunca la facultad recompensa su trabajo y ofrecen incentivos para incrementar su desempeño y que casi nunca han recibido reconocimientos por un esfuerzo extra de su parte.

Respecto al objetivo 5, se pudo determinar que si existe influencia de la identidad en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,330 con un Pvalor de 0,014 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que casi siempre cumple con los objetivos a pesar de los escasos recursos; que a veces la facultad innova y mejora continuamente para ser el líder; que siempre están dispuestos a laborar a tiempo completo por la institución y que se sienten partícipe del proyecto de la Facultad.

Respecto al objetivo 6, se pudo determinar que si existe influencia del clima organizacional en la planificación del currículo la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,401 con un Pvalor de 0,02 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que casi siempre en la planificación del currículo el plan de estudios casi siempre está diseñado de acuerdo a las exigencias de normatividad vigente, el mismo que contempla asignatura acordes a las necesidades del mercado laboral, siendo flexible para que los estudiantes puedan elegir sus asignaturas. Así también manifestaron que los sílabos está elaborado de acuerdo a las competencias contempladas en el plan curricular y es elaborado de manera coordinada con los

colegas, sin embargo los materiales contemplados para su desarrollo no son coordinados con la autoridad para su inclusión en el presupuesto.

Respecto al objetivo 7, se pudo determinar que si existe influencia del clima organizacional en la planificación de la carga académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,442 con un Pvalor de 0,001 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que casi siempre las asignaturas son elegidas de acuerdo a la precedencia del docente. Sin embargo manifestaron que a veces se les convoca a junta de profesores para la distribución de la carga, pero a pesar de ello, están de acuerdo con las horas lectivas semanales.

Respecto al objetivo 8, se pudo determinar que si existe influencia del clima organizacional en la programación de horarios académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,321 con un Pvalor de 0,017 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que a veces la comisión de horarios distribuye los horarios eficientemente y toma en cuenta los bloques de horas a la semana, de acuerdo al ciclo. ((I al V - Mañana) y (VI al X – tarde y noche)). Sin embargo casi siempre se priorizan los horarios de las autoridades o funcionarios docentes.

6. CONCLUSIONES

1. Si existe influencia directa moderada y significativa del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,519 con un Pvalor de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo el 55% calificaron al clima organizacional en un nivel bueno y el 62% calificaron a la planificación académica en un nivel bueno. Así también los docentes manifestaron que a pesar del esfuerzo que dan dentro y fuera del horario de trabajo no tienen ninguna recompensa, sin embargo están siempre dispuestos a laborar a tiempo completo por la institución.
2. No existe influencia de la motivación en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,142 con un Pvalor de 0,299 mayor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que a veces tienen la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la Facultad, que a veces reciben capacitación para actualizar los conocimientos de su trabajo y que a veces los programas de capacitación se adecuan a las necesidades del docente.
3. Si existe influencia del ambiente físico en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,370 con un Pvalor de 0,005 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que a veces el espacio físico, las condiciones de temperatura, las condiciones de iluminación y el ruido les permiten desempeñar su trabajo con normalidad.

4. Si existe influencia de las relaciones en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,575 con un Pvalor de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que casi siempre participan en las reuniones de trabajo observando un buen ambiente de trabajo, habiendo colaboración entre los docentes del departamento.
5. No existe influencia de las recompensas en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,022 con un Pvalor de 0,871 mayor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que a veces recibe elogios parte de sus compañeros en las reuniones de trabajo; que casi nunca la facultad recompensa su trabajo y ofrecen incentivos para incrementar su desempeño y que casi nunca han recibido reconocimientos por un esfuerzo extra de su parte.
6. Si existe influencia de la identidad en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,330 con un Pvalor de 0,014 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que casi siempre cumple con los objetivos a pesar de los escasos recursos; que a veces la facultad innova y mejora continuamente para ser el líder; que siempre están dispuestos a laborar a tiempo completo por la institución y que se sienten partícipe del proyecto de la Facultad.

7. Si existe influencia del clima organizacional en la planificación del currículo la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,401 con un Pvalor de 0,02 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que casi siempre en la planificación del currículo el plan de estudios casi siempre está diseñado de acuerdo a las exigencias de normatividad vigente, el mismo que contempla asignatura acordes a las necesidades del mercado laboral, siendo flexible para que los estudiantes puedan elegir sus asignaturas. Así también manifestaron que los sílabos está elaborado de acuerdo a las competencias contempladas en el plan curricular y es elaborado de manera coordinada con los colegas, sin embargo los materiales contemplados para su desarrollo no son coordinados con la autoridad para su inclusión en el presupuesto.
8. Si existe influencia del clima organizacional en la planificación de la carga académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,442 con un Pvalor de 0,001 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que casi siempre las asignaturas son elegidas de acuerdo a la precedencia del docente. Sin embargo manifestaron que a veces se les convoca a junta de profesores para la distribución de la carga, pero a pesar de ello, están de acuerdo con las horas lectivas semanales.
9. Si existe influencia del clima organizacional en la programación de horarios académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,321 con un Pvalor de 0,017 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los docentes manifestaron que a veces la comisión de horarios distribuye los horarios eficientemente y toma en cuenta los bloques de horas a la semana, de acuerdo al ciclo. ((I al V - Mañana) y (VI al X – tarde y noche)). Sin embargo casi siempre se priorizan los horarios de las autoridades o funcionarios docentes.

7. RECOMENDACIONES

1. El Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, debe proponer al Consejo de Facultad el Plan de Desarrollo de Capacidades, el mismo que antes de aprobarse deben ser conciliadas con los docentes y asegurar el financiamiento, con la finalidad de que los docentes reciban capacitaciones relacionadas con su especialidad y así se puedan desarrollar profesionalmente.
2. El Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, debe hacer gestión ante la autoridad correspondiente, para que los ambientes físicos en donde los docentes desarrollan sus labores, cuenten con el espacio físico suficiente, con buenas condiciones de temperatura, buenas condiciones de iluminación y menos contaminación acústica por el ruido, y así éstos puedan desempeñar su trabajo con normalidad.
3. Los Directores de Departamento de la Facultad de Ciencias Económicas deben seguir propiciando la participación de los docentes en las reuniones de trabajo aprovechando el buen ambiente de trabajo y la colaboración entre los docentes.
4. Los Directores de Departamento de la Facultad de Ciencias Económicas deben proponer al decano, estrategias vinculadas a las recompensas e identidad, la cual permitan ofrecer reconocimientos e incentivos por el esfuerzo extra y labor a tiempo completo de cada uno de los docentes.
5. La comisión de currículo de la Facultad debe presentar un plan de trabajo anual al Decano, con la finalidad de que el currículo este en constante actualización de acuerdo a las exigencias de normatividad vigente y a las necesidades del mercado laboral.

6. Los Directores de Departamento de la Facultad deben de convocar a la junta de profesores con la finalidad de que cada docente pueda elegir las asignaturas de acuerdo a la precedencia y especialidad, con la finalidad que los alumnos puedan recibir clases de calidad.
7. La comisión de horarios de la Facultad, debe seguir distribuyendo los horarios de manera eficiente y seguir tomando en cuenta los bloques de horas a la semana, de acuerdo al ciclo. ((I al V - Mañana) y (VI al X – tarde y noche)) así como priorizar los horarios de las autoridades o funcionarios docentes.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Arizmendi Díaz, E. (2015). *La relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores mexicanos*. México, México.

Álvarez, Sh. (2001) *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Abril-agosto 2001. Lima: UNMSM.

Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas Mexico. Págs. 13-16.

Bustos, P & Miranda, M. (2001) *Clima Organizacional*. Santiago.Lautaro.

Cecilia Bembibre | Sitio: Definición ABC | Fecha: abril. 2009 | Recuperado: <https://www.definicionabc.com/social/academico.php>

Chiang, M. (2004). *El comportamiento humano en el trabajo*. 8va edición. México. Editorial McGraw Hill.

Gimeno, S. (2010). Qué significa el currículum. *Revista Científica Sinéctica*. Versión On-line ISSN 2007-7033versión impresa ISSN 1665-109X.

Hernández, R., Fernández C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw-Hill.

Hernández, R., Miranda, J. y Rey, P. (2008). Programación de horarios de clases y asignación de salas para la Facultad de Ingeniería de la Universidad Diego Portales mediante un enfoque de programación entera. *Revista Ingeniería de Sistemas*. Volumen XXII.

- Kaufman, R. (2006). Planificación de sistemas educativos. México: Editorial Trillas. México
- López, J. Á. (2010). Educación de calidad y en competencias para la competitividad o para la cooperación. *Revista Complutense de Educación* ,21(1), 107-122
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Melinkoff, K. (2004). Los procesos administrativos. Caracas,Venezuela, Editorial Panamá.
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). Clima organización. Colombia: Universidad del Rosario.
- Montero, L. &..
<http://es.scribd.com/doc/93175810/TesisMariaSanchez#scribd>
- Mendoza (2011) en su investigación; "Relación entre clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N°9 - Callao"
- Morales (2010), *La Relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental*, en la Universidad Salesiana de México.
- Nieves, F.(2003) Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua". ERT.
- Ojeda, Juana; (2011) Planificación académica y cultura organizacional en las instituciones de educación básica *Educación*, vol. 34, núm. 2, julio-diciembre, pp. 15-33 Universidad de Costa Rica

- Ojeda & Ferrer (2010) en su proyecto de investigación “Planificación académica y cultura organizacional en las instituciones de educación básica”
Recuperado, <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/485>
- Pacheco S. (2017), tesis doctoral, Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba 2017
- Palma, S. (2002) Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Lima.
- Pérez Porto, Julián y Gardey. Ana; (2008). Actualizado: 2012. Definicion.de: Definición de Planificación (<https://definicion.de/planificación/>)
- Rivas (2018) en su trabajo de investigación “Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM
- Robbins, D. (2008). Administración de recursos humanos (1° edición ed.). México: Limusa S.A.
- Rodríguez Aranda, L. d. (2014). Diagnóstico de clima organizacional en la dirección general de recursos humanos de la secretaría de desarrollo social del gobierno federal. México, México.
- Stoner, Freeman y Gilbert (2004), su libro, Administración ,6ta edición, impreso en México
- Universidad Veracruzana (2018). Programación académica. Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgdaie/innovacion-educativa/programacion-academica/>

Villavicencio (2015), realizó la investigación: Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México

9. ANEXOS.

ANEXO 01

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre el Clima Institucional de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.
 1. Nunca (N) 2. Casi Nunca (CN) 3. Algunas Veces (AV) 4. Casi Siempre (CS) 5. Siempre (S)

N°	DIMENSIONES (D) / INDICADORES (I) / ÍTEMS	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
D	MOTIVACIÓN					
1	Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo					
2	Tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la Facultad					
3	Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo					
4	Los Programa de capacitación se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional					
D	AMBIENTE FÍSICO					
5	Es espació físico me permite desempeñar mi trabajo con normalidad					
6	Las condiciones de temperatura me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad					
7	Las condiciones iluminación me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad					
8	Las condiciones de ruido me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad					
D	RELACIONES					
9	Participo en las reuniones del Departamento/Facultad/Universidad					
10	Considero que existe un buen ambiente de trabajo					
11	Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos					
12	Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento					
D	RECOMPENSA					
13	Recibo elogios frecuentemente por parte de mis compañeros.					
14	La Facultad recompensa por un trabajo bien hecho.					
15	La Facultad ofrece incentivos para incrementar el desempeño					
16	Ha recibido reconocimientos por un esfuerzo extra de su parte.					
D	IDENTIDAD					
17	Cumple con los objetivos a pesar de los escasos recursos					
18	La Facultad innova y mejora continuamente para ser el líder					
19	Esta dispuesto a laborar a tiempo completo por la institución					
20	Se siente participe del proyecto de la Facultad.					

Fuente: Adaptación propia

ANEXO 02

CUESTIONARIO SOBRE PLANIFICACION ACADÉMICA

Estimado docente:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre la Planificación Académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, siga usted las siguientes instrucciones:

4. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
5. No deje preguntas sin contestar.
6. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.
 2. Nunca (N) 2. Casi Nunca (CN) 3. Algunas Veces (AV) 4. Casi Siempre (CS) 5. Siempre (S)

N°	DIMENSIONES (D) / INDICADORES (I) / ÍTEMS	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
D	CURRÍCULO					
1	EL análisis previo tomo en cuenta las condiciones del contexto, del estudiante y de los recursos					
2	Considera el diseño de medio y procedimientos, así como la asignación de recursos para lograr los fines					
3	Se valoriza la eficacia y la eficiencia de los componentes para lograr los fines propuestos.					
4	La agrupación de saberes se basa en afinidad de contenidos					
5	El plan de estudios está diseñado de acuerdo a las exigencias de normatividad vigente					
6	El plan de estudios contempla asignatura acordes a las necesidades del mercado laboral					
7	Es idóneo el número de crédito por asignatura de especialidad.					
8	El plan de estudios es flexible para que estudiante pueda elegir las asignaturas electivas.					
9	El sílabo está elaborado de acuerdo a las competencias contempladas en el plan curricular.					
10	El sílabo es elaborado de manera coordinada con los colegas					
11	Los medios y materiales contemplados para el desarrollo del contenido del sílabo son coordinados con la autoridad competente para su inclusión en el presupuesto.					
12	El tiempo establecido para el desarrollo del sílabo, es suficiente para cumplir lo programado.					
D	CARGA ACADEMICA					
13	Las asignaturas se distribuyen de acuerdo al área de especialización					
14	Las asignaturas son elegidas de acuerdo a la precedencia del docente					
15	Se convoca a junta de profesores para la distribución de la carga					
16	Está de acuerdo con las horas lectivas semanales					

17	Propone la actividad no lectiva que desea desarrollar					
18	Recibe apoyo para el cumplimiento de dichas actividades					
19	Cuenta con ambientes y equipos apropiados para el logro de sus objetivos					
20	Las horas de dichas actividades son idóneas para cumplir con el objetivo					
D	PROGRAMACION DE HORARIOS					
21	La comisión distribuye los horarios eficientemente.					
22	Se toma en cuenta los bloques de horas a la semana, de acuerdo al ciclo. ((I al V - Mañana) y (VI al X – tarde y noche)).					
23	Se priorizan los horarios de las autoridades o funcionarios docentes.					
24	Se priorizan los horarios de los colegas de apoyo en otra Escuelas.					

Fuente: Adaptación propia

ANEXO 03:
TABLAS VALORATIVA PARA LAS ENCUESTAS

1. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

NIVEL	PUNTAJE
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

2. Tabla de tipos de correlación según rangos máximos y mínimos

Coefficiente correlación Pearson	Interpretación
0.00	No existe correlación
± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja
± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja
± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada
± 0.60 a ± 0.79	Correlación alta
± 0.80 a ± 0.99	Correlación muy alta
+1.00	Correlación perfecta