

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

The organizational climate and its effect on the academic planning of the Faculty of Economic Sciences of the University of Tumbes 2017

Bances, Juan^{1*}; Ramírez, Isabel²

¹ Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de Tumbes, Ciudad Universitaria, Av. Universitaria S/N, Pampa Grande, Tumbes, Perú.

² Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de Tumbes, Ciudad Universitaria, Av. Universitaria S/N, Pampa Grande, Tumbes, Perú.

*Autor correspondiente: jumbaro1904@gmail.com (J. Bances)

DOI: [10.17268/rev.cyt.2021.02.06](https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.02.06)

RESUMEN

El tipo de investigación no experimental con diseño descriptivo-correlacional. Se encuestó a 55 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y el 55% del total calificó al clima organizacional como bueno, el 62% dieron el mismo calificativo para la Planificación Académica. El 53% resaltaron que siempre tuvieron autonomía para llevar a cabo su trabajo; el 49% que casi siempre participó en las reuniones del departamento académico; el 56% manifiesta que casi nunca han tenido una recompensa por el trabajo bien hecho y el 53% expresan que casi nunca han recibido reconocimientos por un esfuerzo extra. Cabe indicar que el 71% está dispuesto a laborar a tiempo completo. Con respecto a la Planificación Académica, el 67% manifiesta que el plan de estudios casi siempre está diseñado de acuerdo a la normatividad vigente acorde a las necesidades del mercado laboral. El 33% expresó 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. En conclusión, existe correlación directa entre el clima organizacional y la planificación académica, considerando que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,519 con un grado de significancia menor al P-valor < 0,05.

Palabras Clave: Clima organizacional; planificación académica; motivación; relaciones; ambiente físico; currículo; carga académica.

ABSTRACT

The non-experimental type of research with a descriptive-correlational design. 55 teachers from the Faculty of Economics were surveyed and 55% of the total rated the organizational climate as good, 62% gave the same qualification for Academic Planning. 53% highlighted that they always had autonomy to carry out their work; 49% who almost always participated in the academic department meetings; 56% say that they have almost never had a reward for a job well done and 53% say that they have almost never received recognition for an extra effort. It should be noted that 71% are willing to work full time. With respect to Academic Planning, 67% state that the study plan is almost always designed according to current regulations according to the needs of the labor market. 33% expressed that almost always the syllable is elaborated according to the competences contemplated in the curricular plan and is elaborated in a coordinated way with colleagues. In conclusion, there is a direct correlation between organizational climate and academic planning, considering that the Pearson correlation coefficient was 0.519 with a degree of significance lower than the P-value <0.05.

Keywords: Organizational; climate; academic; planning; motivation; relationship; physical; environment; curriculum; academic load.

1. INTRODUCCION

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, por lo que el clima organizacional percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que laboran en ese medio ambiente tiene repercusiones en el comportamiento laboral, sistema organizacional y comportamiento individual. Tal es así que estamos abocados a determinar la influencia del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Diferentes investigaciones han abordado el tema sobre el clima organizacional; a nivel de las empresas, Pacheco (2017) encontró una influencia positiva entre el clima organizacional y el desempeño en las PYMES hoteleras de Riobamba; en trabajos realizados por Rivas (2018) manifiesta que el clima organizacional influye satisfactoriamente, el cual permite desempeñar tareas difíciles. Para Bermúdez, J; Pedraza, A; Rincón, C.(2015). afirman que es el conjunto de factores tangibles –como la infraestructura, los recursos, entre otros– y factores intangibles –como los valores, las relaciones interpersonales, las situaciones de interacción, entre otros – que se viven a diario en la universidad. Mendoza (2011), mostró la relación entre el clima y el desempeño docente evaluado por los padres, Segredo (2013). El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología, disciplina en la cual el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades; el resultado de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización.

Su estudio es de vital importancia a causa del enorme impacto que tiene sobre el comportamiento de los miembros de una organización, constituyendo una especie de reflejo de la vida de la organización y las condiciones en las cuales los trabajadores se desenvuelven en el ámbito laboral. González, Manríquez, Venegas (2014).

Cabe indicar que existen problemas estructurales y funcionales en las universidades que han perdurado en el tiempo y son factores determinantes que propician un clima laboral desfavorable en la organización universitaria. (Mujica y Pérez; 2007)

En razón a ello la conceptualización del clima organizacional es clara en cuanto a su definición global, sin embargo, existen múltiples componentes evaluados por los diferentes instrumentos, lo que dificulta la consolidación de un marco conceptual claro. Cardona y Zambrano (2014)

Las Universidades son evaluadas y publicadas en el ranking mundial, por lo que es necesario un trabajo organizado y con responsabilidades para lograr estar en un buen puesto del ranking; las universidades en los mejores puestos, sus autoridades educativas manifiestan que 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. La universidad Nacional de Tumbes, pretende alcanzar un lugar en el ranking de universidades, por lo que es necesario conocer como es el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, permitiendo conocer el grado de compromiso y el clima que existe y se debe ofrecer para lograr grandes satisfacciones como institución.

2. MATERIALES Y MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de estudio

La presente investigación es de tipo no experimental porque no se manipula la variable, (Hernández, et al, 2010).

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, et al, 2010).

2.2 Población y muestra

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

DEPENDENCIA	TOTAL
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.

La muestra está conformada por los 55 docentes de la FCCE-UNTUMBES.

2.3 Métodos, técnicas e instrumento de recolección de datos.

Los métodos que se utilizaron fueron el deductivo e inductivo.

Técnicas:

Se utilizó la técnica de la encuesta, la misma que se aplicó al personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, como instrumento se hizo uso del cuestionario; obteniéndose información relacionados con la actividad académica como objetivo de la investigación.

Hernández, et al, (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 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 la variable planificación académica. Con éste instrumento se buscó medir la influencia de una variable sobre la otra.

Hernández, et al, (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.

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 mediante 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 ha descrito en tablas, las mismas que fueron elaboradas con hoja de cálculo Microsoft Excel, en ellas se muestra información importante, relacionado con el análisis de los resultados, los mismos que han sido discutidos, arribando a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

La Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, cuenta con cuatro departamentos académicos (ver Tabla 2)

Tabla 2. Profesores en la Facultad de Ciencias Económicas

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

DEPENDENCIA	TOTAL
TOTAL:	55

Los profesores son la población para el estudio, a quienes se les aplicó los diferentes instrumentos de recolección de información, tales como:

La encuesta para obtener información sobre todos los aspectos relacionados con la actividad académica; el cuestionario con un total de 20 preguntas para medir la variable clima organizacional y 24 preguntas para variable planificación académica. Con el cuestionario se buscó medir la influencia de una variable sobre la otra.

La confiabilidad del instrumento de recolección de datos se realizó mediante el alfa de Cronbach; el procesamiento y análisis de datos obtenidos a través de la encuesta, fueron ordenados para el procesamiento utilizando el software SPSS23, en el que se trabajó la correlación de las variables y dimensiones utilizando el coeficiente de Pearson.

Posteriormente, la información procesada se ha descrito en tablas, la misma que fue elaborada con hoja de cálculo Microsoft Excel.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la tabla 3; se muestra la correlación entre las variables clima organizacional y planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes; determinándose que sí existe influencia directa moderada y significativa entre ambas variables.

Tabla 3: Correlación entre las variables clima organizacional y planificación académica

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

Producto de la correlación de Pearson se observa que el P-valor es $0,000 < 0,05$, por lo que se puede determinar que, sí existe influencia del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, aceptando la hipótesis alternativa.

El 55% calificaron al clima organizacional en un nivel bueno y el 62% calificaron a la planificación académica en un nivel bueno. Los docentes manifestaron que a pesar del esfuerzo que brindan dentro y fuera del horario de trabajo no tienen ninguna recompensa, sin embargo, están siempre dispuestos a laborar a tiempo completo por la institución, lo cual significa una identificación con la institución. Dichos resultados concuerdan con lo manifestado por Ojeda y Ferrer (2010) quienes expresan 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.

Teniendo en cuenta la tabla N° 04 (anexo N°01) en la que se observa que el producto de la correlación de Pearson se observa que el P-valor 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. Los docentes manifestaron que a veces tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en la facultad, porque reciben capacitación para actualizar sus conocimientos y a veces los programas de capacitación se adecúan a las necesidades del docente. Teniendo en cuenta lo expresado por Visbal (2014), los resultados de un 74,2% contrastan con la percepción que tiene los trabajadores sobre el apoyo a la formación por parte de la universidad (valorado en un 35%). Este punto es interesante de considerar para la toma de decisiones gerenciales, ya que, a pesar de tener un horario flexible ofrecido por el supervisor, existir colaboración entre los pares y normas internas que propician su formación, no se percibe que el desarrollo sea producto del apoyo de la institución universitaria, sino más bien del esfuerzo particular e individual de cada trabajador. Dichos resultados contravienen lo manifestado por Bustos y Miranda (2001) en donde establecen que cuando aumenta la motivación se refleja en un buen clima organizacional, asimismo para

Bermúdez, J; Pedraza, A; Rincón, C.(2015). En relación con la categoría socio-afectiva, la percepción positiva o negativa del clima se asocia al sentir del estudiante, en el que se hacen relevantes emociones, sentimientos, relaciones interpersonales y sensación de bienestar.

Se determinó 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), según tabla N° 05 (Ver anexo N° 02). 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 resultados concuerdan con lo manifestado por Pérez (2008), quién establece que los elementos de magnitud física presentes en el entorno laboral; calor, frío, ruido, concentración de oxígeno, vibraciones mecánicas, luz, radiaciones les deben permitir a los trabajadores desempeñar su trabajo con normalidad.

Existe influencia de las relaciones en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, teniendo en cuenta que en el producto de la correlación de Pearson se observa que el P-valor 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, ver tabla N° 06 (anexo N° 03), tal es así que Guzmán, R.; Pacheco, M. 2014, justifican la necesidad de construir una teoría de la comunicación que comprometa a la universidad, al docente, al estudiante y al núcleo familiar como factores íntimamente correlacionados. Los docentes manifestaron que casi siempre participan en las reuniones de trabajo observando un buen ambiente de trabajo, teniendo colaboración entre docentes de cada departamento. Se determinó 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 P-valor de 0,871 mayor al nivel de significancia establecido (0,05), ver table N° 07 (anexo N° 04). Los docentes manifestaron que a veces reciben elogios de parte de sus compañeros en las reuniones de trabajo; y casi nunca la facultad recompensa su trabajo u ofrece incentivos para incrementar su desempeño y casi nunca han recibido reconocimientos por un esfuerzo extra de su parte, En razón a ello Sevilla, Galaz y Arcos (2008) indican que la participación de las comunidades académicas en las tareas de planeación del quehacer universitario supone, por una parte, el reconocimiento del valor de la experiencia y el conocimiento de los académicos en los diversos aspectos de la dinámica institucional y que, en consecuencia, los productos concretos de la planeación pueden tener una mayor riqueza conceptual, asimismo Montoya, P. et al (2017) expresan que un mayor nivel de apoyo y confianza por parte de los superiores a los trabajadores, se vincula a un aumento de la satisfacción con el trabajo.

Se determinó, asimismo que sí 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 P-valor de 0,014 menor al nivel de significancia establecido (0,05), según lo indicado en la tabla N° 08 (anexo N° 05). Los docentes manifestaron que casi siempre cumplen con los objetivos a pesar de los escasos recursos, y a veces la facultad innova y mejora para obtener el liderazgo y siempre están dispuestos a laborar a tiempo completo por la institución sintiéndose partícipes del proyecto de la Facultad. Con el resultado del procesamiento de datos se pudo determinar que existe influencia del clima organizacional en la planificación del currículo, en la planificación de la carga académica y en la programación de horarios académicos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, esto, teniendo en cuenta la correlación de Pearson y asimismo que el P-valor es $0,002 < 0,05$, por lo que se pudo 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, razón por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, debido a lo indicado en la tabla N° 09 (anexo N° 06). los docentes manifestaron que casi siempre la planificación del currículo está diseñada 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. Así también manifestaron que los sílabos están elaborados de acuerdo a las competencias contempladas en el plan curricular y es elaborado de manera coordinada con los colegas.

4. CONCLUSIONES

Sí 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.

El 55% de los encuestados calificaron al clima organizacional en un nivel bueno y el 62% expresaron la misma calificación para la planificación académica.

Sí existe influencia del clima organizacional en la planificación del currículo, en la planificación de la carga académica y en la programación de horarios de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

La planificación del currículo, el plan de estudios y los sílabos están diseñados de acuerdo a las exigencias de la normatividad vigente, contempla asignaturas acordes a las necesidades del mercado laboral, y es flexible para que los estudiantes puedan elegirlos.

No existe influencia de motivación en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. Para Zambrano, J; et. al. (2017) la evaluación, autoevaluación y autodirección de las personas produce mayor participación del personal en la planeación del desarrollo personal, concentrado en el futuro y en el mejoramiento continuo del desempeño, expresado en la evaluación participativa por objetivo.

Los docentes a veces tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en la Facultad, porque reciben capacitación actualizando sus conocimientos y la capacitación se adecúa a las necesidades del docente.

Si existe influencia del ambiente físico en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, y que a pesar de las condiciones del espacio físico, temperatura, iluminación y el ruido, esto no les impide desempeñar su trabajo con normalidad.

AGRADECIMIENTOS

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

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bermúdez, J.; Pedraza, A.; Rincón, C. 2015. El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(3): 1-12.
- Cardona, D.; Zambrano, R. 2014. Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231400117X>
- González-Burboa A.; Manríquez, C.; Venegas, M. 2014. Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal. *Revista Ciencia y Trabajo*. 16 (51): 152-157.
- Guzmán, R.; Pacheco, M. 2014. Comunicación familiar y desempeño académico en estudiantes universitarios. *Revista Zona Próxima*, Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. 20: 79-91
- Mendoza, A. 2011. Relación entre clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N°9 - Callao. Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Montoya P.; Bello N.; Bermúdez N.; Burgos F.; Fuentealba M.; Padilla A. 2017. Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Revista Ciencia y Trabajo* 19(58): 7-13.
- Mujica M.; Pérez, I. 2007, Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la Universidad, *Revista Laurus*, 13 (24): 290-304.
- Pacheco, S. 2017. Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba. Tesis de Doctor. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rivas, L. 2018. Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. Tesis de Doctor. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Segredo P. 2013. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana Salud Pública*. 39 (2): 385-393
- Sevilla, J.; Galaz, J; Arcos, J. 2008. La participación del académico en procesos de planeación y su visión institucional. 2008. *Revista electrónica de investigación educativa*. 10 (2): 1-19.
- Zambrano, J.; Angel, M.; Espinoza, E. 2017. Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*. 9 (2):163-172.

ANEXOS**ANEXO N° 01****Tabla 4.** Correlación entre la motivación y planificación académica

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

ANEXO N° 02**Tabla 5.** Correlación entre el ambiente físico y planificación académica.

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

ANEXO N° 03**Tabla 6.** Correlación entre las relaciones y planificación académica.

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

ANEXO N° 04**Tabla 7.** 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

ANEXO N° 05**Tabla 8.** 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

ANEXO N° 06**Tabla 9.** 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