



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de
Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Bardales Vasquez, Angelica Maria (orcid.org/0009-0001-2803-9316)

ASESORES:

Dra. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen (orcid.org/0000-0002-2221-7951)

Mg. Mejia Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A la memoria de mi padre Manuel que me enseñó a iluminar mi camino.

A mi madre Mirza Angélica, también a mis hijos Bruno Leandro y Oscar Imanol por su apoyo incondicional, motivándome día a día, para seguir adelante y por guiarme a la superación.

Agradecimiento

A Dios por haber permitido llegar a este punto y darme salud para lograr mis objetivos.

A mi asesora por su apoyo constante y decisivo para la consolidación de este estudio.

A la Universidad César Vallejo, por facilitar el acceso al Programa de Maestría en Administración de la Educación y a sus catedráticos por permitir fortalecer mis competencias.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, Lilette del Carmen Villavicencio Palacios, docente de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de Trujillo, asesore la tesis, titulada:

“Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023”, de la autora BARDALES VÁSQUEZ ANGÉLICA MARÍA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Trujillo, 25 de enero del 2024

Villavicencio Palacios Lilette del Carmen	
DNI: 18033075	Firma 
ORCID: 0000-0002-2221-7951	

Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARDALES VASQUEZ ANGELICA MARIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BARDALES VASQUEZ ANGELICA MARIA DNI: 05371850 ORCID: 0009-0001-2803-9316	Firmado electrónicamente por: AMBARDALESV el 22- 05-2024 17:41:34

Código documento Trilce: INV - 1587084

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de Autenticidad del Asesor.....	iv
Acta de Originalidad del Autor.....	vii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos Éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	48

Índice de Tablas

Tabla 1. Tabla cruzada del clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023	260
Tabla 2. Tabla cruzada de la autonomía y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023	211
Tabla 3. Tabla cruzada de la motivación y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023	222
Tabla 4. Tabla cruzada de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023	233
Tabla 5. Tabla cruzada del reconocimiento y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023	243
Tabla 6. Prueba de Kolmogórov Smirnov del clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023	24
Tabla 7. Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023	25
Tabla 8. Correlación entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023	26
Tabla 9. Correlación entre la dimensión autonomía y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023	27
Tabla 10. Correlación entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023	28
Tabla 11. Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023	28

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023. El enfoque fue cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental, transversal, correlacional simple; la muestra la componen 50 docentes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023; se usaron dos cuestionarios con validez de contenido y Alfa de Cronbach de 0.875 y 0.799, para procesar los datos se usó el programa estadístico SPSS V26. Se encontró que el clima organizacional presenta un nivel regular de acuerdo con el 68% de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la referida universidad; en tanto el desempeño docente presenta un nivel medio en un 64%. Se concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023; dado el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman de 0.805, que indica alta correlación positiva, con un nivel de significancia ($p < 0.01$). El clima organizacional y el desempeño docente son una de las mayores fortalezas para la institución educativa, conforman los principales elementos para lograr la calidad educativa.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño, docentes, universidad.

Abstract

The objective was to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in the Faculty of Social Sciences of a Public University Iquitos 2023. The approach was quantitative, applied type, non-experimental, transversal, simple correlational design; The sample is made up of 50 teachers belonging to the Faculty of Social Sciences of a Public University. Iquitos 2023; Two questionnaires with content validity and Cronbach's Alpha of 0.875 and 0.799 were used. The SPSS V26 statistical program was used to process the data. It was found that the organizational climate presents a regular level according to 68% of the teachers of the Faculty of Social Sciences of the aforementioned university; while teaching performance presents a medium level at 64%. It was concluded that there is a significant relationship between the organizational climate and teaching performance in the Faculty of Social Sciences of a Public University Iquitos 2023; given the value achieved by the Spearman Correlation Coefficient of 0.805, which indicates high positive correlation, with a level of significance ($p < 0.01$). The organizational climate and teaching performance are one of the greatest strengths for the educational institution, they make up the main elements to achieve educational quality.

Keywords: Organizational climate, performance, teachers, universit

I. INTRODUCCIÓN

La globalización y la tecnología plantean desafíos a las universidades, especialmente en la preparación pedagógica para el fortalecimiento nacional en sus campus (Niebles, Hoyos y De La Ossa, 2019). Llegando una universidad estar en fenómenos de amplio alcance en los ámbitos social y tecnológico, ocasionando una adaptación constante en las responsabilidades y funciones de los profesores, generando así un impacto significativo en el entorno universitario. (Rodríguez y Sánchez, 2019).

Las organizaciones deben promover el bienestar de los colaboradores garantizándoles entorno laborales que contribuyan al logro de sus metas personales y profesionales, mejorando así su calidad de vida (Quintanilla et al., 2023). Según La Torre (2023), el clima organizacional es crucial para la excelencia y el desempeño a nivel laboral siendo determinante para el crecimiento institucional. En consonancia gana importancia la investigación sobre el entorno laboral y su impacto en el rendimiento del profesorado, necesitando además una evaluación y análisis continuo (Niebles et al., 2019). De acuerdo a Luna, et al. (2019), la evaluación del desempeño docente pretende mejorar la productividad, generar mayor efectividad y confianza en el mercado, siendo el desempeño laboral una la fortaleza institucional. Es por ello, que las organizaciones implementan programas de capacitación que requieren evaluación constante para asegurar un desarrollo efectivo, pero no siempre garantizan resultados satisfactorios (Guevara, 2020).

A nivel mundial, la UNESCO (2018) presenta la educación como una herramienta para hacer frente a la contemporaneidad y potenciar habilidades de análisis, previsión y perspicacia. En última instancia, la educación de nivel superior se fundamenta en la óptica del progreso social, enfocándose en el proceso de aprendizaje, la iniciativa empresarial y la investigación para una enseñanza investigativa orientada hacia la intervención social. Entre 2000 y 2018, la formación universitaria en Sudamérica y el Caribe experimentó un notable crecimiento, con tasas de inscripción que se duplicaron, alcanzando el 52%, ubicando a la región como la tercera más alta a nivel mundial, después de América del Norte y Europa/Asia Central. Actualmente, el sistema incluye aproximadamente 28 millones

de estudiantes, 10.000 instituciones de educación superior (IES) y 60.000 programas (Becerra, et al., 2020).

En el contexto nacional, en el Perú, la mayoría califica el desempeño docente como adecuado, y un alto porcentaje de docentes perciben un clima organizacional de nivel medio, según un estudio de Pari en 2018 (Villegas, 2019). Esta situación del ambiente en el trabajo, igualmente acontece en la región de la Amazonia Peruana, la situación se ve influenciada por distintos elementos que impactan directamente en los métodos de instrucción de los educandos de universidades (Magallán, 2018).

Los docentes enfrentan obstáculos como la mala comunicación, falta de confianza, y problemas organizacionales, lo que afecta su desempeño académico debido a bajos salarios y falta de capacitación (Palomino, 2020). Por lo expuesto, el ambiente de trabajo en los centros educativos es un problema serio en los centros de enseñanza superior; dado que el maestro universitario despliega no solo actividades pedagógicas, sino también se dedica a la indagación y administra diversos aspectos de la entidad educativa, conciliar estas tres responsabilidades y enfrentar un análisis de desempeño docente se revela como una empresa estresante e intrincada, aunque suceda en intervalos regulares. Bajo esta coyuntura, surgió como interrogante de estudio: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública, Iquitos 2023?

El presente estudio tuvo una justificación teórica, al contribuir con información que respalda la comprensión actual del ambiente organizacional y el rendimiento educativo en instituciones de educación superior. Este respaldo se basó en una evaluación comparativa de los resultados obtenidos de investigaciones previas realizadas con docentes en el ámbito educativo bien sea en el contexto nacional al igual que el internacional. A nivel social este estudio proporciona pruebas para la creación de manuales con la meta de potenciar la atmósfera institucional y el rendimiento de los profesores en instituciones académicas. Se busca así el bienestar de los alumnos universitarios, quienes son cruciales como indicadores de calidad en el ámbito educativo.

La implicancia práctica del estudio se manifiesta mediante su contribución mediante la evaluación de herramientas de medición, posibilitando la comparación de resultados y considerando las exigencias de los catedráticos de las Facultades de

Ciencias Sociales de una Institución Educativa Estatal. Esto proporciona valiosas contribuciones para mejorar el contexto laboral. A nivel metodológico, el análisis exhibe un enfoque transversal correlativo no experimental. Los recursos, enfoques, tácticas y pasos podrían resultar provechosos para investigaciones afines, especialmente en entornos tanto públicos como privados. En este sentido, se llevó a cabo el estudio mediante un artefacto dirigido a evaluar el ambiente organizacional, junto con otro destinado a la evaluación del rendimiento docente en una entidad académica perteneciente a la rama de Ciencias Sociales de una institución universitaria estatal. Esto podría servir como orientación valiosa para futuras indagaciones.

Es por ello que el propósito general de la presente indagación fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023, como objetivos específicos: Determinar la relación entre la autonomía, la motivación, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

También surgió como hipótesis general la siguiente: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023 y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la autonomía, la motivación, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se han seleccionado algunos estudio previos entre ellos el de Taipei (2019) cuyo objetivo fue definir los niveles del vínculo que hay entre el ambiente en el trabajo y el desenvolvimiento de los profesores de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, 2018. Método cuantitativo descriptivo y correlacional, transversal, no experimental; las encuestas sirven como instrumento de recopilación de datos. La participación en el estudio incluyó a 84 profesores y a la totalidad del estudiantado. Evidenciando entre sus hallazgos que existe una conexión sustancial y directamente positiva entre el entorno profesional y la enseñanza alcanzada en la mencionada casa de estudio en el periodo académico 2018. Se determinó que se manifiesta un ambiente de trabajo de calidad elevada que contribuye al adecuado grado de estímulo, contenido, disposición positiva y eficacia para el correcto ejercicio profesional de los educadores.

Washbrum (2019) tuvo como finalidad en su estudio elaborar estrategias que mejoren los escenarios laborales y su incidencia en el desenvolvimiento de la población docente universitaria de Guayaquil 2018. El método empleado es mixto, se empleó un formulario como medio para recopilar datos. El conjunto de participantes estuvo compuesto por 35 profesores pertenecientes a la mencionada casa de estudio, de acuerdo con los hallazgos alcanzados en la dimensión de ambiente organizacional en la institución académica de Guayaquil en el año 2018, se observa una calificación moderada asignada por el 54.29% del cuerpo docente. Se determinó que hay una conexión importante entre la táctica del ambiente laboral y el desenvolvimiento del profesorado; de acuerdo con el coeficiente de Pearson, dicha conexión es altamente considerable ($r=0,985$) y se presenta en forma directamente proporcional.

Por su parte Cubas (2019) realizó una tesis que estableció como propósito principal definir el vínculo del ambiente de trabajo con el desenvolvimiento laboral del personal pedagógico para optimizar la calidad educativa en el Instituto Superior tecnológico "04 de junio de 1,821" de Jaén, Cajamarca. Por medio de un proceso metodológico de carácter correlativo, se administraron los instrumentos de investigación en campo. El conjunto de participantes estuvo compuesto por 21

profesionales de la educación. Los hallazgos señalaron que con respecto al ambiente laboral, un 14.3% de los profesores participantes se encuentran en la clasificación destacada, el 42.9% se sitúan en la clasificación satisfactoria, y el 36.1% en la clasificación intermedia; se evidenció que la mayoría obtiene una calificación en el nivel positivo. Han concluido que hay una conexión estadística significativa, cifrada en 0.863 mediante el r de Pearson, entre la condición ambiental en el contexto laboral y la ejecución laboral de los profesores.

Otras de las investigaciones escogidas fue la de Lozano (2021) realizó una tesis considerando como objetivo analizar el lazo entre los escenarios laborales y el desenvolvimiento de los profesores en la Universidad Científica del Perú-Tarapoto, 2020. Se empleó un enfoque correlacional, no experimental la herramienta usada fue la pesquisa, empleándose el cuestionario como instrumento principal. El conjunto de individuos que tomó parte en la investigación estaba constituido por 23 docentes vinculados a la institución educativa mencionada. La conclusión obtenida señaló el vínculo de una correlación importante y efectiva (0,734) en las categorías del entorno laboral y el desempeño laboral de los especialistas en educación. Este hallazgo se reflejó en un valor de p o nivel de significancia inferior ($0,000 < 0,01$) y en una evaluación de doble dirección. En conclusión, se infiere que el ambiente laboral guarda un vínculo positivo y notorio con la ejecución profesional del personal docente en la mencionada casa de estudio durante el 2020, manifestándose en un porcentaje del 53.88% en el rendimiento laboral.

En el entorno local ha sido considerada la indagación de Chávez y Chauca (2020) cuya finalidad fue definir el vínculo entre los estilos de liderazgo y el ambiente laboral que hay en un centro educativo. Usando un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, cada variable analizada se desarrolló por medio de los formularios, con una participación de cincuenta profesores de la mencionada universidad. Entre sus hallazgos se estableció un vínculo entre ambas variables estudiadas. Como conclusión se ha confirmado un vínculo entre ambas variables de indagación, empleando un procedimiento de test no paramétrico chi-cuadrado, hallándose como resultado $p = 0.348$ ($p > 0.05$), con mayor valor el liderazgo

transaccional en relación al liderazgo transformacional y no liderazgo, respectivamente.

En los internacionales tenemos a Niebles et al., (2019) tuvieron como propósito evaluar el ambiente de trabajo y el desempeño docente en Casas de Estudios en Barranquilla. Empleando un enfoque cuantitativo, por medio de un paradigma pos positivista no experimental, transversal y de campo, narrativo, correlacional, con la participación de 107 docentes de la universidad de Barranquilla. Entre sus hallazgos manifiestan que en los centros universitarios se desarrolla un entorno organizacional complejo, en donde los indicadores como aspectos descriptores del mismo, están presentes. Se concluyó que la atmósfera institucional en instituciones educativas privadas de Barranquilla presenta un entorno en el cual elementos como la dirección, la colaboración laboral, el estímulo, las conexiones interpersonales y el proceso de toma de decisiones generan una atmósfera organizacional beneficiosa. En este contexto, se logran de manera eficaz los propósitos organizativos mediante la colaboración conjunta.

Palma (2020) decidió ejecutar una indagación con el fin de elaborar destrezas que contribuyan a empoderar el ambiente laboral en lo profesores universitarios de la Universidad Técnica de Cotopaxi. La base metodológica utilizada fue enfoque de índole cualitativa mediante un estudio descriptivo orientado hacia la elaboración de cuestionarios con la muestra de 386 educadores pertenecientes a diversas áreas académicas de la institución universitaria. Los hallazgos indican que cada una de las dimensiones refleja una percepción satisfactoria y favorable entre los profesores, en concordancia con las evaluaciones recabadas durante las entrevistas con las autoridades. Han concluido que la entidad se aproxima a las cualidades de un ambiente organizacional consultivo y de colaboración en equipos, tal como se describe en la Teoría de Rensis Likert.

Delgado et. al., (2018) desarrollaron una indagación que buscaba definir la influencia del desenvolvimiento profesional del personal docente de la ULEAM. Se empleó la estrategia inductiva junto con un enfoque no experimental como método, utilizando la encuesta como herramienta. La población de estudio consistió en 247 docentes pertenecientes a la ULEAM. Según las evaluaciones realizadas, se evidencia un vínculo positivo e importante entre el entorno laboral y el

rendimiento académico, lo cual implica que el desempeño de los educadores se ve influenciado por las condiciones organizativas de la institución. Se concluyó que el ambiente laboral ejerce un efecto relevante en el desenvolvimiento de la plana docente en la casa de estudio conocida como la universidad. De manera similar, las condiciones físicas donde el educador se desenvuelve desempeñan un papel crucial en su rendimiento, tanto en términos académicos como pedagógicos.

Acuña (2021) ejecuto un estudio que tuvo por finalidad definir vinculos entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento profesional en catedráticos en Universidades. La metodología adoptada abarcó un enfoque mixto, combinando la investigación de campo con la revisión bibliográfica documental. La muestra consistió en 120 profesores universitarios a tiempo completo de la sede Ambato de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Hallazgos que posibilitaron una evaluación más precisa del nivel de satisfacción laboral experimentado por los profesores jóvenes en comparación con sus colegas de mayor edad. Además, se ejecutó un análisis exhaustivo de los componentes que inciden en el rendimiento en la Universidad Tecnológica Indoamérica. Como resultado, se llegó a la conclusión de que los educadores menores de 35 años muestran un alto grado de motivación, mientras que aquellos mayores a esta edad evidencian una falta de motivación. Este hallazgo se basa en consideraciones relacionadas con la naturaleza de su trabajo y las actividades rutinarias asociadas a sus responsabilidades laborales.

Con base a las teorías que sustentan la primera variable clima organizacional. La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968), sostiene que las conductas adoptadas por los colaboradores está intrínsecamente vinculada a la conducta de la administración y a las circunstancias organizativas que ellos observan, en consecuencia, se sostiene que la conexión estará influenciada por la percepción del ambiente laboral, abarcando aspectos vinculados al entorno, la tecnología y la configuración del sistema de trabajo, la posición jerárquica que el empleado ostenta en la entidad y su remuneración, así como también su forma de ser, cualidades, complacencia y la impresión que los compañeros y directores poseen respecto al clima laboral.

Asimismo, la teoría "X" y Teoría "Y" de Mc. Gregor, en la teoría "X" muestran en la Teoría "X" la arraigada noción de que el individuo, por su propia naturaleza, tiende a la holgazanería, carece de aspiraciones y elude las responsabilidades. Resulta crucial mantener una vigilancia constante, ya que esto representa la principal causa de que los miembros del equipo adopten posturas defensivas que puedan perjudicar la supervisión. Según la teoría "Y", indica que la función primordial del gestor radica en propiciar un entorno propicio, fomentar la confianza en sí mismo y renovar la fe en el equipo, disminuyendo al máximo la necesidad de supervisión (Larios, 2020).

Considerando las teorías que dan sustento al desempeño docente la teoría de Adams (1965), destaca la importancia de la interacción existente entre los líderes y los colaboradores. En instancias recientes, la ejecución de los docentes podría sufrir influencias al compararlas con las retribuciones, sueldos y reconocimientos otorgados a otros profesionales que desempeñan tareas similares. En esta teoría se destaca considerablemente la conexión existente entre elementos internos del empleado, como la inspiración, ética y lealtad, con aquellos que percibe en su líder o quienes ocupan posiciones jerárquicas superiores. Este lazo de trato favorable les posibilita desenvolverse de manera eficiente en su entorno laboral.

Asimismo, la teoría de Ausubel (1978), propone como medida educativa fomentar que los alumnos establezcan conexiones sustanciales entre las nociones previamente adquiridas y las recién presentadas, mediante el empleo de vínculos cognitivos, tales como los dispositivos anteriores. En conclusión, aboga por una estrategia de enseñanza que supere las carencias de la enseñanza convencional, al tener en consideración el punto de inicio del proceso de aprendizaje del estudiantado y la organización y jerarquía de los conceptos. En esta perspectiva teórica, cobra vital importancia que, mediante la labor educativa, se generen modificaciones en las configuraciones conceptuales mediante los procedimientos de progresiva diferenciación e integradora reconciliación.

En relación a las definiciones sobre el clima organizacional, para Collas (2019), hace referencia al contexto de trabajo característico de la entidad. Este entorno tiene un impacto directo en la conducta y las acciones de sus integrantes. En consecuencia, se podría afirmar que el entorno laboral refleja la esencia más

profunda de la cultura en las organizaciones. Mediante este enfoque, resulta relevante destacar que el entorno laboral influye en la percepción del trabajo, el rendimiento, la producción y la complacencia del empleado en su sitio de trabajo.

El clima organizacional surge de la concepción de que el ser humano habita en contextos complicados y cambiantes. Dado que las entidades laborales se constituyen por individuos, conjuntos y comunidades que provocan conductas variadas, estas influyen en su funcionamiento. El clima organizacional se particulariza como el enfoque y valoración de los trabajadores en cuanto a los elementos organizativos (procedimientos y métodos), las interacciones entre individuos y el entorno físico (estructura y herramientas laborales), los cuales influyen en las relaciones y perturban bien sea positivamente como negativa en la satisfacción y conducta de los empleados, provocando así ajustes en el desempeño laboral y en el funcionamiento global de la entidad (Rivas, 2018).

Es el entorno en el cual una persona realiza sus labores diarias, la manera en que un líder se relaciona con sus colaboradores, la dinámica entre los miembros de determinada compañía, e inclusive la interacción con proveedores y compradores. Componentes que contribuyen a lo que conocemos como ambiente organizativo. Este entorno puede actuar como un nexo facilitador o como un obstáculo para el eficiente funcionamiento de la entidad en su totalidad o de individuos específicos que forman parte de ella, ya sea interna o externamente. Asimismo, puede representar un factor distintivo e influyente en el comportamiento de quienes forman parte de la organización. En suma, se trata de la manifestación subjetiva de la "visión" que los empleados y líderes desarrollan acerca de la organización a la cual están vinculados, influenciando de manera directa en su rendimiento (Melo, 2018).

Haciendo alusión a la relevancia del clima organizacional, ejerce efectos importantes en la complacencia del sitio de trabajo, así como en la eficiencia, siendo fundamental la trascendencia del entorno laboral y la imperiosa obligación de administrarlo de manera idónea; para lograrlo, es imperativo abordar diversos elementos que, de manera positiva o negativa, influirán en este aspecto crucial (entorno laboral). Se podría señalar que la relevancia significativa del clima laboral radica en establecer nexos entre los propósitos de la entidad y la conducta exhibida por los miembros del equipo, basándose en sus posturas, convicciones y principios.

Es esencial considerar que este fenómeno guarda una relación directa para retroalimentar tanto el ambiente laboral como la idiosincrasia organizacional (Sumba, Moreno y Villafuerte, 2023).

Sobre las dimensiones de la primera variable se determinó la autonomía, se describe como la aprehensión del individuo respecto a su autonomía al tomar decisiones en diversas circunstancias, junto con la carga de responsabilidad que esto conlleva al llevar a cabo las tareas asignadas, elaborar metas y alcanzar los objetivos establecidos (Ñique, 2020). La autonomía del trabajador para tomar decisiones en sus funciones laborales se encuentra restringida, ya que las decisiones provienen de la dirección, lo cual evidencia una estructura administrativa de tipo vertical. La independencia de los trabajadores para decidir en sus roles laborales está sujeta a la influencia de sus superiores inmediatos (Aguilar, 2019).

La segunda dimensión es la motivación, donde es imperativo que el trabajador perciba el continuo interés de la empresa en su salud y bienestar. Este enfoque ejerce una influencia positiva, contribuyendo al aumento de la productividad. La elaboración de iniciativas motivadoras por parte de las entidades hacia su personal debe contemplar tácticas orientadas a generar lealtad entre los trabajadores. Estas tácticas también han de abordar explícitamente la identificación de los colaboradores más destacados, con la finalidad de incorporarlos a los equipos de liderazgo (Pajuelo, 2018).

Como tercera dimensión relaciones interpersonales, se refieren a las conexiones entre individuos, abarcando las dinámicas, el contacto y la comunicación que se entablan entre las personas en distintos contextos. Estas interacciones surgen de manera cotidiana con colegas, colaboradores de la oficina y otros similares. En general, es común que las personas desarrollen un respeto y aprecio mutuo a medida que se familiarizan entre sí; no obstante, es posible que surjan obstáculos que dificulten la eficacia de las relaciones sociales, los cuales desempeñan un papel crucial en la configuración del entorno organizacional de una institución específica (Melo, 2018).

La cuarta dimensión es el reconocimiento, una táctica esencial para identificar el desempeño valioso y la dedicación de cada uno de los integrantes

internos, promoviendo así una mayor implicación. El reconocimiento se integra como parte fundamental de los instrumentos y destrezas de los salarios emocionales que se desarrollaran en RRHH de las compañías, con el propósito de mantener a los colaboradores motivados y comprometidos. Asimismo, los autores sostienen que constituye una vía mediante la cual la empresa expresa su aprecio y gratitud hacia cada colaborador por su empeño, entrega y los logros alcanzados dentro del periodo establecido, según lo determina el programa de reconocimiento independiente implementado en cada entidad organizativa (Cepeda, Salguero y Sánchez, 2015).

En otro contexto, se precisan los conceptos de la variable desempeño de docente, según More (2018), se refiere al conjunto de tareas que un maestro lleva a cabo en su quehacer diario. Esto incluye la elaboración de lecciones, orientación a los alumnos, enseñanzas en el aula, apreciación de las labores, colaboración con el resto de educadores y figuras administrativas de la entidad académica, además de participar en iniciativas de formación continua. El desempeño docente, al ser considerada a partir de una percepción subjetiva, está vinculada con la manera en que cada educador aprecia la excelencia de su labor y la gratificación que obtiene de la misma. Cuando se examina desde una perspectiva objetiva, está conectada con la medición de los parámetros que son objeto de evaluación.

Por su parte, Benites (2017), considera que el desempeño docente comprende una sucesión de actuaciones, ejecutadas tanto dentro como fuera del recinto educativo, planteando como propósito incentivar cada procedimiento de adiestramiento de la población estudiantil en concordancia con el propósito y competencias establecidos en un programa de estudios, guiados por los principios del enfoque educativo institucional. Esta concepción implica que la labor docente abarca la supervisión y administración de la formación, el diseño de enfoques pedagógicos, acciones enfocadas en la preparación y valoración que contemplan acciones orientadas a planificar, estructurar, coordinar, instruir en el aprendizaje a los alumnos, así como valorar su proceso de aprendizaje.

El desempeño docente constituye la labor orientada a transformar la naturaleza de las entidades educativas, en consonancia con los objetivos nacionales, colaborando estrechamente con la institución escolar con el propósito

de forjar nuevas cohortes. El desempeño docente incorpora, en su preparación especializada, los saberes teóricos y aplicados acerca del análisis y conducta de la persona, junto con la comprensión de lo que se va a desarrollar y todo lo que abarca, para que sea más fácil los procesos de enseñanza. El desempeño docente como profesión debe estar fundamentada en lo más valioso de la cultural del ser humano y debemos hacerlo con responsabilidad, organización y efectividad (Berrninzon y Villacorta, 2018).

El desempeño docente es de vital resulta fundamental, ya que incide de manera evidente en la excelencia del servicio otorgado al estudiante, repercutiendo directamente en su proceso de aprendizaje. La importancia radica en la continua exhibición de actitudes que evidencien un compromiso laboral, tales como la puntualidad, el cumplimiento del horario establecido, el mantenimiento de relaciones óptimas con los alumnos, la ejecución de las actividades pedagógicas planificadas, así como la dedicación, concentración y entusiasmo demostrados (Benites, 2017). El docente debe poseer la competencia formativa necesaria para brindar posibilidades de aprendizaje a los educandos, con el propósito de contar con individuos jóvenes dotados de una sólida preparación académica y con mayores perspectivas en nuestra comunidad (Aquise y Rojas, 2020).

Referente a las dimensiones de la segunda variable se estableció en primer lugar la planificación del trabajo pedagógico, se comprende por medio de la confección del plan de formación, cada unidad didáctica a considerar y el detalle de cada proceso de aprendizaje bajo un enfoque intercultural e inclusivo. Implica el discernimiento detallado de cualidades referente al ámbito social, cultural —tanto materiales como inmaterial— y cognoscitiva de los educandos, la maestría en los aspectos académicos y disciplinarios, al igual que la elección de recursos didácticos, tácticas de enseñanza y la valoración de los procesos de adiestramiento (Zeballos, 2019).

Como segunda dimensión la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, se refiere al período de interacción sistemática y directa entre el educador y el educando. Los docentes emplean la comprensión y supervisión del proceso de adquisición-aplicación de conocimientos, reflexionan sobre su método pedagógico, fomentan el desempeño de destrezas y competencias en los

educandos relacionadas con las asignaturas para su instrucción y aprendizaje. El docente estimula a los alumnos para que establezcan conexiones, integren y sitúen en contexto los contenidos conceptuales, promoviendo así el desarrollo del aprendizaje autónomo (Barrera, Gonzalo y Zenteno, 2019).

La tercera dimensión es la responsabilidad profesional, se refiere a la obligación profesional; los educadores adoptan su compromiso en relación con su posición como empleados subordinados. De este modo, se observa que la puntualidad, la asistencia y la ejecución de la tarea asignada son aspectos esenciales para caracterizar la responsabilidad desde su propia perspectiva cognitiva. Bajo este enfoque, la figura del educador se percibe como un profesional técnico cuya función se reduce a implementar las directrices dictadas por terceros para el desarrollo de su labor. Esta dinámica podría adoptar un carácter mecanicista, conduciendo así a la desmotivación y a la repetición constante en el ámbito profesional (Izarra, 2019).

La cuarta dimensión es el trabajo en equipo, la institución educativa constituye una entidad diseñada para ejecutar procedimientos de enseñanza-aprendizaje. En este contexto, los educadores desempeñan sus funciones en el marco de una estructura organizativa que fomenta el trabajo conjunto. Esta configuración posee un efecto importante en el desenvolvimiento del profesorado y, especialmente en los procedimientos de aprendizaje del estudiantado. El trabajo en equipo en educación potencia la labor del docente, ya que se incorporan distintas perspectivas provenientes de los participantes. Este factor facilita una comprensión más completa del entorno que deben afrontar, posibilitando la compartición de los recursos existentes y alcanzando la sinergia de habilidades individuales. Asimismo, contribuye a optimizar el entorno en el centro educativo (Rodríguez, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

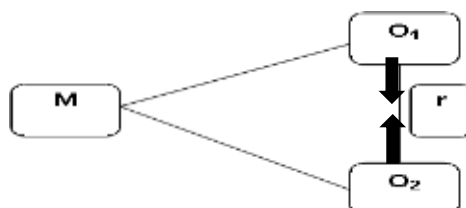
Aplicada, lo que implica que cada hallazgo se fundamentan en aspectos elementales, esenciales y genuinos. Este enfoque es comúnmente empleado en las disciplinas de ciencias sociales y naturales, ya que su principal objetivo radica en la formulación de problemas e hipótesis que contribuyan a ofrecer soluciones a los desafíos presentes en la vida de la sociedad (Ñaupas, et al., 2018).

Enfoque de investigación

Cuantitativo; se basa en ejecutar el suministro y estudio de datos para brindar un respaldo y respuestas a la interrogante planteada en una indagación, así como para verificar la validez de la hipótesis planteada. Se emplea predominantemente el análisis estadístico, tanto inferencial como descriptivo, con el fin de poner a prueba la hipótesis formulada. Asimismo, la concepción de la hipótesis sigue un enfoque estadístico, en conjunción con el muestreo y la configuración del proyecto (Ñaupas, et al., 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental, dado que se realizó sin intervenir intencionalmente en cada variable estudiada. Correlacional simple, cabe destacar que existe correlación entre dos variables cuando la variación de una de ellas conlleva a una variación en la otra. La distinción de estos diseños se da porque recolecta datos en un período de tiempo determinado y mediante un proceso único. El propósito consiste en detallar cada variable, evaluando su impacto y su conexión mutua (Rojas, 2013). Enseguida se muestra su esquema:



Dónde:

M: Muestra (Docentes de la facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023)

O₁: Variable 1: Clima organizacional

O₂: Variable 2: Desempeño docente

r: Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Se alude al entorno laboral inherente a la entidad; dicho entorno impacta directamente en la actuación y comportamiento de quienes la integran. En este contexto, se podría aseverar que la atmósfera organizativa manifiesta la cultura más arraigada de la entidad. En una línea similar, resulta relevante indicar que la atmósfera incide en la percepción laboral del empleado, su desempeño, su eficacia y contenido en las tareas que realizan (Collas, 2019).

Definición operacional

Mediante cuatro (04) dimensiones se operacionalizó considerando sus respectivos indicadores, formulando un cuestionario compuesto de veinte ítems.

Indicadores

Trato amable, apoyo, recomendaciones, ejecución de actividades, sesiones de aprendizajes, compromiso laboral, desempeño de actividades, capacitaciones, reconocimiento, crecimiento laboral, motivación, liderazgo, integración, respaldo laboral, trato justo, remuneración, incentivos económicos, productividad, reglamentos y planificación

Escala de medición

Malo (0-26), regular (27-53), bueno (54-80)

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Son un grupo de tareas que el personal docente realiza en su labor cotidiana: desarrollo de lecciones, orientación a los alumnos, tutorías,

retroalimentación, colaboración entre colegas y directivos del centro académico, al igual que la participación en actividades de formación. Desde un punto de vista subjetivo, está vinculado con la valoración de cada profesor sobre la excelencia de su desempeño y la complacencia que experimenta con ello; a nivel objetivo, se vincula con los cálculos de indicadores que son objeto de evaluación (More, 2018).

Definición operacional

Por medio de cuatro (04) dimensiones se operacionalizó, formulando un cuestionario compuesto de veinte ítems.

Indicadores

Conocimientos actualizados, conocimientos actualizados, sesiones de aprendizaje, competencias, herramientas, aprendizaje, condiciones de aprendizaje, logro de aprendizajes, motivación, hábitos, puntualidad, documentos de gestión, imagen, valores inmateriales, manejo de competencias, apoyo, secuencia académica, indicadores educativos, metas propuestas, planificación

Escala de medición

Alto (0-26), medio (27-53) y bajo (54-80)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población: 50 docentes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública, Iquitos 2023, han sido considerados como población para esta indagación.

Criterios de selección

- **Criterios de inclusión:** profesores nombrados y contratados pertenecientes a la mencionada universidad que laboran durante el 2023.
- **Criterios de exclusión:** quedan fuera del estudio, los docentes de otras facultades de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública durante el año 2023.

3.3.2. Unidad de análisis: Docente de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta: Se trata de una herramienta versátil y de fácil acceso que posibilita a los investigadores adquirir conocimientos acerca de los comportamientos, actitudes, opiniones y características demográficas de una población específica (Medina et al., 2023). En el marco de la investigación actual, se optó por aplicar encuestas como método, cuya finalidad fue recopilar información vinculada a las variables de interés.

Instrumentos

El cuestionario: se considera una herramienta relevante para conseguir datos y tiene una aplicación extendida en diferentes ámbitos, como la investigación, la evaluación, el ámbito educativo y la valoración del rendimiento (Medina et al., 2023). En este estudio se desarrollaron dos conjuntos de preguntas estructuradas, utilizando escalas valorativas de tipo Likert con cinco alternativas para responder. Estos cuestionarios fueron administrados al cuerpo docente de la universidad.

El cuestionario referido a la variable 1, clima organizacional: lo integraron 4 dimensiones; dimensión autonomía, dimensión motivación, dimensión relaciones interpersonales y dimensión reconocimiento, totalizando 20 ítems.

El cuestionario referido al desempeño docente: lo integraron 4 dimensiones; planificación del trabajo pedagógico, proceso enseñanza-aprendizaje, responsabilidad profesional y trabajo en equipo, totalizando 20 preguntas.

La validez en este estudio fue de contenido se centra en el contenido, evaluando si un dispositivo captura apropiadamente todos los procesos que podrían constituir la variable que se busca evaluar (Galindo, 2020). La validez fue realizada mediante la apreciación de tres jueces con Grado de Maestros o Doctores, con este propósito, se solicitó a los especialistas evaluar el cuestionario correspondiente a cada dispositivo, en el cual debían valorar cada uno de los aspectos y expresar las sugerencias o consejos.

Después de revisar ambos cuestionarios y sin hacer observaciones a las mismas, los expertos concordaron en la factibilidad de su implementación.

Tabla 1

Validez del instrumento de la variable Clima organizacional

Nº	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Suficiencia del instrumento	Dictamen
1	Doctor	Víctor Raul Reategui Paredes	Hay prueba suficiente	Aplicable
2	Magister	Carlos Leandro Tuesta Chiquipiondo	Hay prueba suficiente	Aplicable
3	Doctor	Teófilo Celiz López	Hay prueba suficiente	Aplicable

Nota. Datos tomados de las encuestas. Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Validez del instrumento de la variable Desempeño docente

Nº	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Suficiencia del instrumento	Dictamen
1	Doctor	Víctor Raul Reategui Paredes	Hay prueba suficiente	Aplicable
2	Magister	Carlos Leandro Tuesta Chiquipiondo	Hay prueba suficiente	Aplicable
3	Doctor	Teófilo Celiz López	Hay prueba suficiente	Aplicable

Nota. Datos tomados de las encuestas. Fuente: Elaboración propia

Por lo que se refiere a la confiabilidad, se relaciona con la precisión o certeza de las calificaciones o información obtenida mediante un instrumento de medición aplicado en múltiples ocasiones (Medina y Verdejo, 2020). En la investigación llevada a cabo, se procedió a realizar una fase preliminar de evaluación con respecto a los cuestionarios utilizados. En este contexto, se recopilaron los datos correspondientes a 20 docentes universitarios. Para el análisis de estos datos, se empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach como

herramienta, y su cálculo se ejecutó mediante el software estadístico SPSS V26.

Tabla 3

Resultados de la confiabilidad de los instrumentos

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Clima organizacional	0,764	20
Desempeño docente	0,774	20

Fuente. Elaboración propia

En las correspondientes mediciones se obtuvieron para los cuestionarios de clima organizacional y desempeño docente valores de 0.764 y 0.774, ambos indicativos de niveles aceptables de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se llevaron a cabo los procedimientos correspondientes para obtener la aprobación en la aplicación de los cuestionarios a los profesores pertenecientes a la Universidad bajo estudio. El cuestionario fue evaluado por especialistas con el propósito de validar su contenido, previamente se realizó un test para asegurar la fiabilidad estadística. Posteriormente, se administraron los instrumentos de investigación en la muestra seleccionada, se recopilaron los resultados del análisis, los cuales fueron ingresados en una hoja de cálculo de Excel y exportados al software estadístico SPSS V26 (Cueva et al., 2023).

3.6. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva: fue realizada una planilla electrónica con la información recaudada de los cuestionarios. Con base en estos datos, se llevaron a cabo los procedimientos correspondientes para generar las tablas que muestran el conjunto de datos y las proporciones relacionadas.

Estadística inferencial: se utilizó el instrumento estadístico SPSS en su versión 26. En este contexto, se ejecutó la prueba de Kolmogorov Smirnov al

tratar con muestras de tamaño superior a 50, con un nivel importante del 5%, con el propósito de evaluar la normalidad de la distribución muestral. En lo que respecta a la contrastación de las hipótesis, se optó por emplear el Test de correlación de rango de Spearman (Cueva et al., 2023).

3.7. Aspectos Éticos

Consentimiento informado, con el fin de asegurar que la implicación de los individuos sea de manera voluntaria, y disponer de total divulgación e información acerca de las ventajas y posibles riesgos de la investigación.

El respeto: la participación en la indagación fue voluntaria, proporcionando a los individuos que formaron parte de la investigación detalles adecuados para que pudieran tomar una decisión informada sobre su participación en ella.

La beneficencia: fue resguardada por el estudioso, quien salvaguardó a los involucrados ante posibles perjuicios o lesiones, adhiriéndose a dos directrices generales en concordancia con el principio de beneficencia: evitar causar perjuicio alguno y maximizar las ventajas mientras se minimizan los eventuales perjuicios.

La justicia: implica una distribución imparcial de responsabilidades y ventajas, con el propósito de prevenir la ocurrencia de situaciones injustas donde algunos involucrados se beneficien mientras otros son excluidos sin razón aparente.

IV. RESULTADOS

Descripción de resultados

Tabla 4

Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023

Clima Organizacional		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	n°	15	0	0	15
	%	30,0%	0,0%	0,0%	30,0%
Regular	n°	1	32	1	34
	%	2,0%	64,0%	2,0%	68,0%
Bueno	n°	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	n°	16	32	2	50
	%	32,0%	64,0%	4,0%	100,0%

Nota. Base de datos del clima organizacional y el desempeño docente

Interpretación. En la presente tabla se evidenció que, 32 docentes que representan al 64% precisan que su desempeño como profesores es de nivel medio e indican que el clima organizacional es de nivel regular; 15 docentes que representan al 30% manifiestan que su desempeño docente es bajo y el clima organizacional es también en bajo.

Tabla 5

Relación entre la autonomía y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

DIMENSIÓN AUTONOMÍA		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	n°	16	0	0	16
	%	32,0%	0,0%	0,0%	32,0%
Regular	n°	0	32	1	33
	%	0,0%	64,0%	2,0%	66,0%
Bueno	n°	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	n°	16	32	2	50
	%	32,0%	64,0%	4,0%	100,0 %

Nota. Base de datos del clima organizacional y el desempeño docente

Interpretación. En la presente tabla se evidenció que, 32 docentes que representan al 64% precisan que su desempeño como profesores es de nivel medio e indican que su autonomía es de nivel regular; 16 docentes que representan al 32% manifiestan que su desempeño docente es bajo y su autonomía es malo.

Tabla 6

Relación entre la motivación y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	n°	16	1	0	17
	%	32,0%	2,0%	0,0%	34,0%
Regular	n°	0	26	1	27
	%	0,0%	52,0%	2,0%	54,0%
Bueno	n°	0	5	1	6
	%	0,0%	10,0%	2,0%	12,0%
Total	n°	16	32	2	50
	%	32,0%	64,0%	4,0%	100,0%

Nota. Base de datos del clima organizacional y el desempeño docente

Interpretación. En la presente tabla se evidenció que, 26 docentes que representan al 52% precisan que su desempeño como profesores es de nivel medio e indican que el clima organizacional en su dimensión motivación es de nivel regular; 16 docentes que representan al 32% manifiestan que su desempeño docente es bajo y la motivación es bajo; el 10% de los docentes consideran que su desempeño docente es medio e indican que la motivación es buena.

Tabla 7

Correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	n°	16	1	0	17
	%	32,0%	2,0%	0,0%	34,0%
Regular	n°	0	30	1	31
	%	0,0%	60,0%	2,0%	62,0%
Bueno	n°	0	1	1	2
	%	0,0%	2,0%	2,0%	4,0%
Total	n°	16	32	2	50
	%	32,0%	64,0%	4,0%	100,0%

Nota. Base de datos del clima organizacional y el desempeño docente

Interpretación. 30 profesores que representan al 60% consideran que su desempeño como docente es de nivel medio e indican que el clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales es de nivel regular; 16 docentes que representan al 32% manifiestan que su desempeño docente es bajo y las relaciones interpersonales es malo; el 1% de los docentes consideran que su desempeño docente es alto e indican que las relaciones interpersonales es buena.

Tabla 8

Relación entre el reconocimiento y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	n°	13	0	0	13
	%	26,0%	0,0%	0,0%	26,0%
Regular	n°	3	28	0	31
	%	6,0%	56,0%	0,0%	62,0%
Bueno	n°	0	4	2	6
	%	0,0%	8,0%	4,0%	12,0%
Total	n°	16	32	2	50
	%	32,0%	64,0%	4,0%	100,0%

Nota. Base de datos del clima organizacional y el desempeño docente

Interpretación. La tabla refleja que, 28 docentes que representan al 56% señalan que su desempeño como docente es de nivel medio e indican que el clima organizacional en su dimensión reconocimiento es de nivel regular; 13 docentes que representan al 26% manifiestan que su desempeño docente es bajo y su reconocimiento es malo; el 8% de los docentes consideran que su desempeño docente es bueno e indican que su reconocimiento es bueno.

Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de Kolmogórov Smirnov del clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023

Pruebas No Paramétricas	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Clima organizacional	50	32,76	10,832	,186	,161	-,186	,186	,000
Desempeño docente	50	33,62	10,694	,204	,139	-,204	,204	,000
Dimensión autonomía	50	8,04	2,799	,134	,121	-,134	,134	,025
Dimensión motivación	50	8,26	3,244	,123	,123	-,090	,123	,058
Dimensión relaciones interpersonales	50	7,92	2,968	,131	,098	-,131	,131	,032
Dimensión reconocimiento	50	8,54	3,189	,133	,124	-,133	,133	,028

Nota. Base de datos del clima organizacional y el desempeño docente

Interpretación. Los hallazgos alcanzados luego de haber aplicado el test de Kolmogórov Smirnov, aplicada en razón del tamaño de la muestra ($n > 50$), para realizar el análisis en la normalidad; considerando los valores obtenidos para ambas variables fueron inferiores al 5% ($p < 0.05$), puede considerarse que se trata de una distribución que no se ajusta a las reglas de la normalidad, requiriendo usar pruebas no paramétricas tales como el Índice de relación de Spearman para comprobar el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

Hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

Tabla 10

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

		Correlaciones		
			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	de	1,000	,805**
		Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		n	50	50

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

Interpretación. El valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman es 0.805, con $p < 0.01$, confirmando una fuerte correlación positiva entre las variables por lo que, se acepta la hipótesis alternativa, que señala que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023

Tabla 11

Correlación entre la dimensión autonomía y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

Correlaciones				
			Dimensión autonomía	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión autonomía	Coeficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		n	50	50

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

Interpretación. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.750, $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), se comprueba la hipótesis planteada que señala que existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

Correlaciones				
			Dimensión motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,663**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		n	50	50

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

Interpretación. El Coeficiente de correlación de Spearman 0.663, $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), se comprueba la hipótesis planteada que señala que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

		Correlaciones		
			Dimensión relaciones interpersonales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	1,000 . 50	,723** ,000 50
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación. El Coeficiente de correlación de Spearman 0.723, $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), se comprueba la hipótesis planteada que señala que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública, Iquitos 2023.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

		Correlaciones		
			Dimensión reconocimient o	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión reconocimiento	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	1,000 . 50	,778** ,000 50

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

Interpretación. El Coeficiente de correlación de Spearman 0.778, $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), se comprueba la hipótesis planteada que señala que existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

V. DISCUSIÓN

El clima organizacional se muestra como un concepto que en la contemporaneidad no solo se contempla como uno de los elementos cruciales para elevar los índices de eficiencia de los empleados en una organización, sino que también resulta relevante en el contexto educativo. Esto se debe a que la percepción del entorno interno en la comunidad educativa ejerce un predominio en el desenvolvimiento de los docentes. A nivel educativo, el clima organizacional adquiere una relevancia fundamental y está conformada por diversos elementos que perjudican de forma indirecta o directa la percepción del ambiente de trabajo, internamente y externamente en el centro educativo. Es por ello que, el sistema educativo en Perú ha debido enfrentar procesos de transformación y ajustes en distintos periodos (Fernández, 2021).

Las entidades educativas necesitan de personal esencial para llevar a cabo las labores y ofrecer servicios educativos. Por ende, profesores, alumnos, líderes y personal administrativo conforman el equipo que coopera y posibilita la consecución de las metas institucionales. Por consiguiente, contar con un entorno de excelencia y equilibrio tiene un impacto relevante en la superación de desafíos, la introducción de innovaciones y la búsqueda de una destacada excelencia educativa (Haro, 2023). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), la Declaración del Centenario de la OIT señala que la evolución dinámica de la sociedad y el progreso destacado en tecnologías innovadoras, los ajustes demográficos, los dilemas ambientales y la disparidad existente en la sociedad tienen un impacto considerable en la enseñanza, la capacitación y la labor de los educadores. En consecuencia, corresponde a la entidad implementar las acciones necesarias para salvaguardar y promover el bienestar del cuerpo docente.

De acuerdo con Quintanilla et al., (2022), el clima laboral en el ámbito educativo emerge como un componente crucial para los recursos humanos. En concreto, un entorno propicio para el cuerpo docente influye directamente en la ejecución, facilitando una comunicación efectiva con las autoridades, estudiantes y la comunidad educativa en su conjunto. Los entornos propicios para el crecimiento de los educadores influyen en aspectos de motivación, ya que, al optimizar el

ambiente, se eleva el grado de satisfacción y rendimiento, generando resultados mejorados.

El clima institucional desempeña un papel crucial en la conducta de los integrantes educativos, incidiendo directamente en sus niveles de motivación en el ámbito laboral y en su desempeño profesional. Este factor también juega un papel determinante al evaluar los objetivos a alcanzar. Resulta beneficioso que las entidades educativas dispongan de un entorno institucional propicio que promueva la excelencia educativa para todos sus miembros (Mateo y Navarro, 2020).

Continuando con lo anteriormente expuesto, es fundamental destacar que el ambiente laboral juega un rol relevante en cualquier entidad, dada su influencia relevante en el rendimiento. Por consiguiente, en esta investigación nos enfocamos en la labor docente en Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos; hallándose que el 64% de docentes señala que mientras el clima organizacional es regular, su desempeño es medio; Coeficiente de correlación de Spearman de 0.805, $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), se comprueba la hipótesis planteada.

Para confrontar los hallazgos logrados en esta hipótesis, han sido seleccionados por su coincidencia, el estudio realizado por Delgado et. al., (2018), debido a que los resultados se evidencian una conexión positiva y estadísticamente relevante entre cada variable, lo cual implica que el desempeño de los educadores se ve influenciado por las condiciones organizativas de la institución. Se concluyó que el ambiente laboral ejerce efectos relevantes en el desenvolvimiento profesional de los catedráticos en la universidad. De manera similar, las condiciones físicas donde el educador se desenvuelve desempeñan un papel crucial en su rendimiento, tanto en términos académicos como pedagógicos.

Además, se ha elegido para cotejar los hallazgos estadísticos, los preceptos de la teoría del Clima Organizacional de Likert (1968), dado que la misma, sostiene que la conducta adoptada por los colaboradores está intrínsecamente vinculada a la conducta de la administración y a las circunstancias organizativas que ellos observan, en consecuencia, se sostiene que la conexión estará influenciada por la percepción del ambiente laboral, abarcando aspectos vinculados al entorno, la tecnología y la configuración del sistema de trabajo, la posición jerárquica que el

empleado ostenta en la entidad y su remuneración, así como también su características personales, nivel de complacencia y la impresión que los compañeros y jefes poseen respecto al clima laboral.

En tanto que el 64% de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales señala que mientras la autonomía es regular, su desempeño es medio; tomando en consideración el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman, y siendo este de 0.750 $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), se comprueba la hipótesis planteada que señala que hay un vínculo entre la autonomía y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

Los hallazgos alcanzados en la hipótesis presentada, concuerdan con lo que hallara Taipe (2019), en su estudio, donde los hallazgos evidencian un vínculo sustancial y directamente positivo entre el entorno laboral y el rendimiento académico en la UNJMA de Andahuaylas en el 2018. Se determinó que se manifiesta un ambiente de trabajo de calidad elevada que contribuye al adecuado grado de estímulo, contenido, disposición positiva y eficacia para el correcto ejercicio profesional de los educadores.

Mientras que Niebles et al., (2019), Entre sus hallazgos manifiestan que en los centros universitarios se desarrolla un entorno organizacional complejo, en donde los indicadores como aspectos descriptores del mismo, están presentes. Se concluyó que la atmósfera institucional en instituciones educativas privadas de Barranquilla presenta un entorno en el cual elementos como la dirección, la colaboración laboral, el estímulo, las conexiones interpersonales y el proceso de toma de elecciones generan una atmósfera organizacional beneficiosa. En este contexto, se logran de manera eficaz los propósitos organizativos mediante la colaboración conjunta.

El 52% de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales señala que mientras la motivación es regular, su desempeño es medio; tomando en consideración el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman, y siendo este de 0.663, con un nivel de relevancia $p=0.000$ menor al 1% ($p<0.01$), se evidencia el vínculo entre la motivación y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023. Con el fin de equiparar los hallazgos de esta

hipótesis, dada su coincidencia, fue elegido el estudio hecho por Cubas (2019), debido a que, en el mismo, los hallazgos señalaron que con respecto al ambiente laboral, un 14.3% de los profesores participantes se encuentran en la clasificación destacada, el 42.9% se sitúan en la clasificación satisfactoria, y el 36.1% en la clasificación intermedia; precisando que la mayoría obtiene una calificación positivamente importante. Se concluyó que hay una conexión estadística significativa, cifrada en 0.863 mediante el índice de correlación de Pearson, entre la condición ambiental y la ejecución laboral de los profesores.

Al respecto, los resultados de Palma (2020), precisan que cada categoría refleja una percepción satisfactoria y favorable entre los profesores, en concordancia con las evaluaciones recabadas durante las entrevistas con las autoridades. Concluyeron que la entidad se aproxima a las cualidades de un ambiente organizacional consultivo y de colaboración en equipos, tal como se describe en la Teoría de Rensis Likert.

El 60% de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales señala que mientras las relaciones interpersonales son regulares, su desempeño es medio; tomando en consideración el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman, y siendo este de 0.723, con un nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), se evidencia el vínculo entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023.

Los hallazgos alcanzados en esta hipótesis son similares a los hallados en el estudio desarrollada por Chávez y Chauca (2020), entre sus hallazgos se estableció un vínculo entre el liderazgo y el clima organizacional. Como conclusión se ha confirmado un vínculo entre ambas variables, hallándose un valor de $p = 0.348$ ($p > 0.05$). Por su parte, la teoría de Adams (1965), destaca la importancia de la interacción existente entre los líderes y los colaboradores. En instancias recientes, la ejecución de los docentes podría sufrir influencias al compararlas con las retribuciones, sueldos y reconocimientos otorgados a otros profesionales que desempeñan tareas similares. En esta teoría se destaca considerablemente la conexión existente entre elementos internos del empleado, como la inspiración, ética y lealtad, con aquellos que percibe en su líder o quienes ocupan posiciones

jerárquicas superiores. Este lazo de trato favorable les posibilita desenvolverse de manera eficiente en su entorno laboral.

El 56% de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales señala que mientras el reconocimiento es regular, su desempeño es medio; tomando en consideración el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman, y siendo este de 0.778, con un nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), se evidencia que hay una relación entre el reconocimiento y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023. Los hallazgos de esta hipótesis se relacionan plenamente con los de Washbrum (2019), quien concluyó que hay una conexión importante entre la táctica del ambiente en el trabajo y el desempeño de los catedráticos; dicha conexión es altamente considerable ($r=0,985$) y se presenta en forma directamente proporcional.

Asimismo, también concuerdan con los resultados del estudio desarrollado por Lozano (2021), cuyo resultado fue el vínculo de una correlación positiva e importante (0,734) entre el entorno laboral y el entorno del trabajo de los especialistas educativos. Este hallazgo se reflejó en un valor de p o nivel de significancia inferior ($0,000<0,01$) y en una evaluación de doble dirección. En conclusión, se infiere que el ambiente laboral guarda un vínculo positivo y notorio con la ejecución laboral de catedráticos en la Universidad Científica del Perú – Sede Tarapoto, 2020, manifestándose en un porcentaje del 53.88% en el rendimiento laboral.

Al respecto, la teoría de Ausubel (1978), propone como medida educativa fomentar que los alumnos establezcan conexiones sustanciales entre las nociones previamente adquiridas y las recién presentadas, mediante el empleo de vínculos cognitivos, tales como los dispositivos anteriores. En conclusión, aboga por una estrategia de enseñanza que supere las carencias de la enseñanza convencional, al tener en consideración el punto de inicio del proceso de aprendizaje del estudiantado y la organización y jerarquía de los conceptos. En esta perspectiva teórica, cobra vital importancia que, mediante la labor educativa, se generen modificaciones en las configuraciones conceptuales mediante los procedimientos de progresiva diferenciación e integradora reconciliación.

Finalmente, es importante destacar que el clima laboral y el desempeño docente representan componentes esenciales en la mencionada casa de estudios, constituyendo pilares esenciales para alcanzar la excelencia académica. En ausencia de un ambiente institucional propicio, se obstaculiza el desempeño óptimo de los profesores, lo que, a su vez, dificulta el compromiso y el trabajo en equipo del cuerpo académico hacia la consecución de una visión compartida de las instituciones educativas. Los individuos representan un activo esencial en la organización, y si éstas se sienten identificadas con la institución, serán más efectivas y se esforzarán al máximo para llevar a cabo sus labores de la manera más eficiente posible. Indudablemente, la eficacia laboral de los educadores se ve significativamente influenciada por un entorno de trabajo favorable. Es por esta razón que se hace necesario comprender y proporcionar posibilidades de perfeccionamiento en el ámbito laboral, de manera que sea factible implementar de manera exitosa estas modificaciones en actitudes e innovación.

La relevancia de generar un ambiente laboral auténtico y propicio para el desarrollo profesional se posiciona como una estrategia clave para enfrentar los desafíos actuales en el ámbito educativo. En última instancia, se subraya la responsabilidad de las instituciones educativas en establecer medidas que promuevan el bienestar y la satisfacción del personal docente. La comprensión de las dimensiones específicas del clima organizacional, así como la implementación de estrategias para mejorar áreas identificadas como regulares, se presenta como un camino para potenciar el rendimiento y la calidad educativa en el entorno universitario.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública, Iquitos 2023; dado el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman de 0.805, que indica una alta correlación positiva, con un nivel de significancia ($p < 0.01$).
2. Existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública, Iquitos 2023; dado el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman de 0.750, que indica una alta correlación positiva, con un nivel de significancia ($p < 0.01$).
3. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023; dado el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman de 0.663, que indica una alta correlación positiva, con un nivel de significancia ($p < 0.01$).
4. Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023; dado el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman de 0.723, que indica una alta correlación positiva, con un nivel de significancia ($p < 0.01$).
5. Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023; dado el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman de 0.778, que indica una alta correlación positiva, con un nivel de significancia ($p < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Rector de esta casa superior, optimizar clima organizacional en toda la universidad, tomando en cuenta los componentes como son la normatividad, las actividades grupales, y plataformas educativas, puesto que los mismos tienen amplia influencia, especialmente en el desempeño del profesorado, relacionándose de manera directa con la educación que se imparte a los estudiantes, por tanto, ofrecer una educación de calidad demanda de un componente docente preparado y motivado que realice sus funciones con la mayor predisposición a fin de conseguir las competencias deseadas en los estudiantes.
2. Se sugiere al Rector, implementar un programa dentro de la universidad relacionado a la generación de un inclusivo y amigable ambiente en el cual puedan ser organizadas actividades que contribuyan a la interacción de los docentes de la casa superior, las actividades pueden hallarse vinculadas a la celebración de onomásticos, excursiones, comidas, reuniones con la finalidad de conservar un lazo de credibilidad y fiabilidad tanto dentro del ámbito educativo como fuera de este, extendiendo los vínculos de camaradería que fortalezcan el clima organizacional.
3. Se aconseja al Área de Recursos Humanos, tener en consideración la flexibilización de los horarios laborales, para incrementar la productividad permitiendo de esta manera, que los docentes puedan realizar alguna otra actividad que aporte a su desarrollo personal y profesional. Para ello, es preciso la implementación de técnicas comunicativas internas puesto que es un componente indispensable para que la casa superior consiga estándares óptimos de calidad volviéndose más productiva, dado que la carencia efectiva de información entre las distintas facultades puede traer consigo malos entendidos y errores que pueden desencadenar problemas en el clima organizacional.
4. Se recomienda al Departamento de bienestar, realizar actividades y desarrollar talleres que promuevan la constante integración entre las autoridades universitarias, el personal administrativo, y la plana docente

incentivando la generación y construcción de lazos fraternales, permitiendo además una mayor apertura entre los integrantes de la casa superior, para temas no únicamente laborales, sino además aquellos relacionados al aspecto personal de cada uno de estos. Esto sin duda, fortalecer el entorno donde trabajan repercutiendo en un mayor desenvolvimiento profesional para así ejecutar las funciones asignadas.

5. Se exhorta a la máxima autoridad de la Facultad, procurar la constante actualización de su plana docente y directiva mediante una serie de capacitaciones, de modo que se pueda apoyar a los catedráticos en el desarrollo de su profesionalidad y en el fortalecimiento de su identidad docente, optimizando de esta forma, enseñanza y preparación para que los procesos de formación académica sean más efectivos, de manera que la población estudiantil se beneficien de los resultados, puesto que un mejor desempeño docente derivará en una mejor calidad educativa.
6. Se sugiere al Decano, propiciar la creación de un sistema que permita reconocer la labor que viene realizando la plana docente de la facultad, mediante estímulos personales internos tales como la activa participación en talleres para el desarrollo de hobbies o habilidades de interés personal, de la misma forma estímulos exteriores laborales tales como cursos de preparación, que incentiven a la plana docente a hallarse capacitada, esforzándose diariamente para ofrecer una enseñanza de calidad al estudiantado. Toda vez que el reconocimiento es un instrumento muy valioso para mejorar el desempeño del profesorado dentro de un recinto universitario y el entorno donde laboran de forma central.
7. Se aconseja al Decano, motivar a los catedráticos en su facultad, mediante la gestión de subsidios académicos internacionales y nativos, actividades de adiestramiento en competencias metodológicas, científicas, herramientas académicas y de forma complementaria con la utilización de incentivos, puesto que la motivación es el mejor instrumento para conseguir dicha finalidad, la constante mejora permitirá que se consigan resultados favorables para la institución.

REFERENCIAS

Acuña, J. (2021). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior. [Tesis de maestría]. Universidad Técnica De Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *advances in experimental psychology* pp. 267-299. Academic Press.

Aguilar, M. (2019). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú de la oficina 7 de junio en la ciudad de Pucallpa – 2017. [Tesis de grado]. Universidad Privada de Pucallpa. <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/147>

Aquise, et. al.. (2020). Factores del buen desempeño del docente de educación intercultural bilingüe desde la perspectiva del propio docente. [Tesis de grado]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a8873c44-2ca5-4119-b651-a0a42fa9350b/content>

Arispe, et. al. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>

Ausubel, D. (1978). *Psicología Educativa. Un punto de vista cognoscitivo.* Editorial Trillas.

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (3ra edición ed.)*. Editorial Patria.

Barrera, et. al (2019). Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Filial Tarma 2018. [Tesis de maestría]. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7219/3/IV_PG_MEMDES_TE_Barrera_Gonzalo_Zenteno_2019.pdf

Becerra, M., Alonso, J. D. y Frías, M. (2020). COVID-19 Impact on Tertiary Education in Latin America and the Caribbean. <https://policycommons.net/artifacts/1268645/covid-19-impact-on-tertiary-education-in-latin-america-and-the-caribbean/1848798/>

Benites, J. (2017). Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener. [Tesis de doctorado]. Universidad Norbert Wiener <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1648/DOCTOR%20>

-

%20Benites%20Azabache%2C%20%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Berrinzon, R. et. al. (2018). Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén – 2018. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34833>

Cepeda, S. et. al. (2015). Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited. Universidad Piloto de Colombia.

Chávez, R. et. al. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud. Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas. 8 (16). 40-53. file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/12405%20(1).pdf

Collas, F. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018. [Tesis de maestría]. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/26>

Cuebas, T. Jara, O. Arias, J. Flores, F. Balmaceda, C. (2023). Métodos mixtos de investigación para principiantes. Primera edición digital. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.106>

Cubas, W. (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado, E. et. al. (2018). El clima organizacional y su influencia en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Revista Polo del Conocimiento. 3(9). 480-495. file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/892-2610-2-PB.pdf

Fernández, D. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Cecilia, Chiclayo 2021 [Tesis de maestría], Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8710/Clima%20organizaciona_Desempe%C3%B1o%20docente_Instituci%C3%B3n%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galindo, H. (2020). Estadística para no estadísticos una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. DOI: <https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2020.59>

Guevara, Y. (2020). Capacitación pedagógica para mejorar el desempeño de los docentes de educación preescolar en la competencia planifica la preescolar en la competencia planifica la enseñanza aprendizaje. *Educare et Comunicare: Revista de investigación de la facultad de humanidades*, 8 (1), 14-24. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/380/809>

Haro, A. (2023). Estrategia de gestión para construir un clima laboral óptimo en el área docente de una Universidad Privada de Lima. [Tesis de Maestría] Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3128b438-aba8-4842-a7e9-913ad6ee1695/content>

Izarra, D. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación* 43(1). 1-11 <https://www.redalyc.org/journal/440/44057415012/44057415012.pdf>

La Torre, G. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en la institucional educativa secundaria “Alto Alianza” de la provincia de Yunguyo-Puno 2019. [Tesis de Grado]. Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18008/La_Torre_La_Torre_Gaby_Ruth.pdf?sequence=1

Larios, S. (2020). El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de información de la Universidad Señor de Sipán - Chiclayo, Año 2019. [Tesis de grado]. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6733>

Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Devito.

Lozano, S. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal docente en la Universidad Científica del Perú – Tarapoto, 2020. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58367/Lozano_ASH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luna, O. et. al. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11 (5), 327-335. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/987?articlesBySameAuthorPage=4

Magallán, N. (2018). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2017-II. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1398/Magall%C3%A1n%20Casta%C3%B1eda%20Nazaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mateo, P. et. al. (2020). Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de Educación Básica Alternativa “Antonio Álvarez De Arenales” – Huayllay. [Tesis de especialidad], Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3360/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-MATEO%20SOTO%20Y%20NAVARRO%20SOLANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Medina, M. Rojas, R. Bustamante, W. Loaiza, R: y Martel, Ch. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Primera edición. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Medina, M. del R y Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. Revista Alteridad 15(2), 270-283. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>

Melo, R. (2018). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del área de seguridad, guardianía y limpieza de la Una Puno 2017. [Tesis de grado]. Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7952>

More, A. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmana de la UGEL N°08 – Cañete en el año 2017. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Hermilio Valdizan. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3414>

Niebles, W., et. al. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. Saber, ciencia y libertad, 14 (2), 283-294. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/7445810>

Ñaupas, H., et. al. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Ñique, M. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital Essalud Trujillo – 2019. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>

Otzen, T. et. al. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (mayo, 2021). El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales.

Pajuelo, J. (2018). Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Colegio Honores de San Martín de Porres, 2018. [Tesis de maestría]. Universidad Peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/592>

Palma, S. (2020). El clima organizacional en el contexto de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi. [Tesis de maestría]. Universidad Técnica De Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7459/1/MUTC-000879.pdf>

Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la unidad gestión educativa local, Huanuco-2017. *Revista Gaceta Científica*. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718/621>

Pari, A. (2018). El desempeño docente y la satisfacción de los estudiantes del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna – 2017. [Tesis doctoral]. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2010/TD%20CE%201861%20P1%20-%20Pari%20Aguilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quintanilla, L., Quintanilla, C. y Prieto, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *Revista Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 116-135. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>

Rivas, L. (2018). Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015. [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8215/Rivas_dl.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rodríguez, A. et. al. (2019). Competencias docentes: su impacto en el proceso formativo. Revista digital universitaria, 20 (3), 1-11. <http://www.revista.unam.mx/2019v20n3/competencias-docentes-su-impacto-en-el-proceso-formativo/>

Rodríguez, R. (2017). Importancia de una capacitación constante del profesorado para un desarrollo de trabajo en equipo en bienestar del estudiante. [Tesis de grado] Universidad Inca Garcilaso de la Vega <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1724/TRAB.SUF.PR.OF.%20RODR%3%8DGUEZ%20HUAM%3%81N%20ROOGER.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Rojas, R. (2013). Guía para realizar investigaciones sociales (38ava ed.). Plaza y Baldes Editores

Sánchez, H., et. al. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Samba, et. al. (2023). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. Revista Científica Dominio de la Ciencias. 8 (1). 234-261. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569>

Taípe, F. (2019). Clima organizacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2018. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco. http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4394/253T20191085_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNESCO. (2018). Tendencias de la educación superior en América Latina y el Caribe 2018. Universidad Nacional de Córdoba. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372645/PDF/372645spa.pdf.multi>

Villegas, G. (2019). El clima organizacional, el desempeño laboral y su influencia en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017. [Tesis doctoral]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2875>

Washbrum, C. (2019). Estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46327/Washbrum_D CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zeballos, R. (2019). Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 2018. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8962>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima organizacional	Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización; dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido se puede afirmar que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeñan (Collas 2019).	Esta variable se operacionalizó por medio de cuatro (04) dimensiones: dimensión autonomía, dimensión motivación, dimensión relaciones interpersonales y dimensión reconocimiento, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023. Para ello se aplicó un cuestionario compuesto por 20 preguntas.	Dimensión autonomía	Trato amable Apoyo Recomendaciones Ejecución de actividades Sesiones de aprendizajes	Ordinal de tipo Likert Malo Regular Bueno
			Dimensión motivación	Compromiso laboral Desempeño de actividades Capacitaciones Reconocimiento Crecimiento laboral	
			Dimensión relaciones interpersonales	Motivación Liderazgo Integración	

				Respaldo laboral	
				Trato justo	
			Dimensión reconocimiento	Remuneración	
				Incentivos económicos	
				Productividad	
				Reglamentos	
				Planificación	

Nota. Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño docente	Es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. Cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella,	Esta variable se operacionalizó por medio de cuatro (04) dimensiones: planificación del trabajo pedagógico, proceso enseñanza-aprendizaje, responsabilidad profesional y trabajo en equipo, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023 Para	Planificación del trabajo pedagógico	Conocimientos actualizados	
				Conocimientos actualizados	
				Sesiones de aprendizaje	
				Competencias	
				Herramientas	
			Proceso enseñanza-aprendizaje	Aprendizaje	

	<p>cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan (More 2018).</p>	<p>ello se aplicó un cuestionario compuesto por 20 preguntas.</p>		<p>Condiciones de aprendizaje</p> <p>Logro de aprendizajes</p> <p>Motivación</p> <p>Hábitos</p>	<p>Ordinal de tipo Likert</p> <p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
			<p>Responsabilidad profesional</p>	<p>Puntualidad</p> <p>Documentos de gestión</p> <p>Imagen</p> <p>Valores inmateriales</p> <p>Manejo de competencias</p>	
			<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Apoyo</p> <p>Secuencia académica</p> <p>Indicadores educativos</p> <p>Metas propuestas</p> <p>Planificación</p>	

Nota. Elaboración propia

Anexo 2 : Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023				
Problema General	Objetivos	Hipotesis general	Variables	Metodología
<p>¿Qué relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la facultad de ciencias sociales de una Universidad Pública, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>OG: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la autonomía y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>HG: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Dimensión autonomía</p> <p>Dimensión motivación</p> <p>Dimensión relaciones interpersonales</p> <p>Dimensión reconocimiento</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>La investigación es aplicada</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño es no experimental transversal correlacional simple.</p> <p>Población y muestra</p> <p>50 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023</p> <p>Muestreo</p> <p>No probabilístico a conveniencia de autor</p> <p>Técnicas:</p>
	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Planificación del trabajo pedagógico</p> <p>Proceso enseñanza-aprendizaje</p> <p>Responsabilidad profesional</p> <p>Trabajo en equipo</p>		

	<p>Universidad Pública Iquitos 2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023</p>	<p>desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023</p> <p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023</p> <p>Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023</p>		<p>Encuestas</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Questionario para medir el clima organizacional</p> <p>Questionario para medir el desempeño docente</p> <p>Validez</p> <p>De contenido a juicio de 3 expertos en Educación</p> <p>Confiabilidad</p> <p>Alfa de Cronbach</p> <p>0.764</p> <p>0.774</p> <p>Análisis de datos</p> <p>Excel</p> <p>SPSS V26</p>
--	---	---	--	--

Anexo 3: Ficha técnica del instrumento para medir el clima organizacional

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el clima organizacional
Autor y año	(2023)
Objetivo del instrumento	Medir los niveles del clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023
Usuarios	Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023
Forma de Administración o Modo de aplicación	Individual (presencial). Duración de llenado: 20 minutos
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> - Dimensión autonomía (5 ítems) - Dimensión motivación (5 ítems) - Dimensión relaciones interpersonales (5 ítems) - Dimensión reconocimiento (5 ítems)
Opciones de respuesta	<p>Nunca (0)</p> <p>Casi nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Casi siempre (3)</p> <p>Siempre (4)</p>
Escala general de la variable	<p>Malo (0-26)</p> <p>Regular (27-53)</p> <p>Bueno (54-80)</p>
Validez:	La validez fue realizada por medio del juicio de 3 expertos con especialidad en Educación, siendo desarrollado de manera previa al uso de los instrumentos, para ello, se les pidió a los expertos llenar la matriz correspondiente a cada instrumento, en la misma debían ponderar cada uno de los ítems y emitir las sugerencias o recomendaciones, revisadas ambas matrices y no realizando observaciones a las mismas,

	los expertos coincidieron en la viabilidad de su aplicación.
Confiabilidad	<p>En este estudio, los instrumentos se sometieron a una prueba piloto, por lo que se tomaron los datos de 20 docentes de una Universidad Pública, para su procesamiento se usó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el mismo que se calculó en el programa de estadística SPSS V26.</p> <p>En el cuestionario para medir la gestión educativa se obtuvo en el Coeficiente del Alfa de Cronbach un valor de 0.764 que corresponde a un nivel aceptable de confiabilidad.</p>

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el clima organizacional
Autor y año:	(2023)
Objetivo del instrumento:	Medir los niveles del desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023
Usuarios:	Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (presencial). Duración de llenado: 20 minutos
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación del trabajo pedagógico (5 ítems) - Proceso enseñanza-aprendizaje (5 ítems) - Responsabilidad profesional (5 ítems) - Trabajo en equipo (5 ítems)
Opciones de respuesta	<p>Nunca (0)</p> <p>Casi nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Casi siempre (3)</p> <p>Siempre (4)</p>
Escala general de la variable	<p>Alto (0-26)</p> <p>Medio (27-53)</p> <p>Bajo (54-80)</p>
Validez:	La validez fue realizada por medio del juicio de 3 expertos con especialidad en Educación, siendo desarrollado de manera previa al uso de los instrumentos, para ello, se les pidió a los expertos llenar la matriz correspondiente a cada instrumento, en la misma debían

	<p>ponderar cada uno de los ítems y emitir las sugerencias o recomendaciones, revisadas ambas matrices y no realizando observaciones a las mismas, los expertos coincidieron en la viabilidad de su aplicación.</p>
Confiabilidad:	<p>En este estudio, los instrumentos se sometieron a una prueba piloto, por lo que se tomaron los datos de 20 docentes de una Universidad Pública, para su procesamiento se usó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el mismo que se calculó en el programa de estadística SPSS V26.</p> <p>En el cuestionario para medir la gestión educativa se obtuvo en el Coeficiente del Alfa de Cronbach un valor de 0.774 que corresponde a un nivel aceptable de confiabilidad.</p>

Anexo 4: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023 Cuestionario que es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2
 Casi nunca 1 Nunca 0

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión autonomía						
1	Se percibe un trato amable entre los colegas					
2	Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas					
3	Propone usted los estándares de ejecución de su trabajo					
4	Determina los estándares de ejecución en su trabajo					
5	Prepara cada una de las sesiones de su trabajo					
Dimensión motivación						
6	¿En su institución cree usted que la mayoría de trabajadores administrativos están comprometidos con su trabajo?					
7	¿Las labores en cual se desempeña son de importancia?					

8	¿Recibe usted curso, charlas, capacitaciones para estar actualizados en el área que se desempeña para que esté a la altura de la competencia laboral?					
9	¿En su institución le otorgan reconocimiento por el esfuerzo y/o desempeño tuyo y el de tus compañeros de trabajo?					
10	¿Siente usted que se ha realizado profesionalmente en su institución?					
Dimensión relaciones interpersonales						
11	¿Su jefe siempre le motiva por superarse y ser mejor cada día?					
12	¿Su jefe tiene las características de un líder?					
13	¿Su jefe logra que trabajen con un verdadero equipo?					
14	¿Su jefe respalda a su personal cuando comete alguna equivocación?					
15	¿Su jefe tiene un trato justo con todo el personal?					
Dimensión reconocimiento						
16	¿La remuneración que le ofrecen en esta Institución lo hace sentir satisfecho?					
17	¿Existen incentivos económicos cuando las áreas cumplen con sus objetivos planificados?					
18	¿Ha recibido usted algún incentivo económico por productividad?					
19	¿Recibe información sobre manuales, reglamentos cuando fuiste contratado por la Institución?					
20	¿Existe o se realiza la planificación en tu Institución?					

¡¡Gracias por tu participación!!

CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023 Cuestionario que es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Siempre	4
Casi siempre	3
A veces	2
Casi nunca	1
Nunca	0

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Planificación del trabajo pedagógico						
1	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área que enseña?					
2	¿Tiene conocimientos pleno las áreas a desarrollar en sus sesiones de aprendizaje?					
3	¿Elabora las planificaciones de las sesiones siguiendo las pautas que señalan los documentos normativos?					
4	¿ Realiza una adecuada selección de competencias y contenidos para el desarrollo de mis sesiones contextualizándolo a la educación a distancia?					

5	¿Selecciona los materiales que brinda la internet para el desarrollo de sus sesiones?					
Proceso enseñanza-aprendizaje						
6	¿Propicia condiciones favorables para los aprendizajes?					
7	¿Desarrolla sus sesiones que garanticen condiciones de aprendizaje de acuerdo a los intereses estudiantiles?					
8	¿Dirige su trabajo hacia el logro de los aprendizajes e informo oportunamente a sus estudiantes sobre las expectativas esperadas?					
9	¿Motiva en forma permanente el aprendizaje a sus estudiantes usando la educación a distancia?					
10	¿Propende a la existencia de respeto y los buenos hábitos entre los estudiantes en el proceso de aprendizaje?					
Responsabilidad profesional						
11	¿Asiste puntualmente a las reuniones para tratar la problemática institucional?					
12	¿Aporta personalmente en la elaboración de los documentos de gestión y participación docente?					
13	¿Contribuye de manera eficaz y constructiva proyectar una mejor imagen de universidad?					
14	¿Promueve el fomento de los valores inmateriales de la comunidad?					
15	¿Muestra la capacidad de manejar y exponer la competencias que los estudiantes desean lograr?					
Trabajo en equipo						
16	¿Apoya en el soporte de la educación a sus colegas que tienen dificultades en el manejo de la educación a distancia?					
17	¿Conoce cada secuencia de la clase según el enfoque propuesto por calidad educativa?					

18	¿Los indicadores educativos que maneja la institución ayudan al fortalecimiento de las competencias docentes?					
19	¿Las metas propuestas por las autoridades académicas en cuanto a su gestión como docente dentro y fuera del aula son cumplidas de una manera eficiente?					
20	¿Existe una planificación de metas teniendo en cuenta el presupuesto de la institución?					

¡¡Gracias por tu participación!!

Anexo 5: Confiabilidad del cuestionario para medir el clima organizacional

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
DIMENSIÓN AUTONOMÍA			
1	Se percibe un trato amable entre los colegas	,664	,655
2	Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas	,569	,689
3	Propone usted los estándares de ejecución de su trabajo	,559	,704
4	Determina los estándares de ejecución en su trabajo	,468	,727
5	Prepara cada una de las sesiones de su trabajo	,402	,748
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,752$			
La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN			
6	¿En su institución cree usted que la mayoría de trabajadores administrativos están comprometidos con su trabajo?	,874	,657
7	¿Las labores en cual se desempeña son de importancia?	,470	,802
8	¿Recibe usted curso, charlas, capacitaciones para estar actualizados en el área que se desempeña para que esté a la altura de la competencia laboral?	,546	,780
9	¿En su institución le otorgan reconocimiento por el esfuerzo y/o desempeño tuyo y el de tus compañeros de trabajo?	,581	,771
10	¿Siente usted que se ha realizado profesionalmente en su institución?	,518	,790
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,804$			

La fiabilidad se considera como BUENO			
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES			
11	¿Su jefe siempre le motiva por superarse y ser mejor cada día?	,476	,714
12	¿Su jefe tiene las características de un líder?	,413	,728
13	¿Su jefe logra que trabajen con un verdadero equipo?	,682	,646
14	¿Su jefe respalda a su personal cuando comete alguna equivocación?	,670	,625
15	¿Su jefe tiene un trato justo con todo el personal?	,349	,750
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,742$			
La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO			
16	¿La remuneración que le ofrecen en esta Institución lo hace sentir satisfecho?	,654	,669
17	¿Existen incentivos económicos cuando las áreas cumplen con sus objetivos planificados?	,483	,733
18	¿Ha recibido usted algún incentivo económico por productividad?	,577	,708
19	¿Recibe información sobre manuales, reglamentos cuando fuiste contratado por la Institución?	,511	,731
20	¿Existe o se realiza la planificación en tu Institución?	,459	,741
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,760$			
La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

Confiabilidad del cuestionario para medir el desempeño docente

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO			
1	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área que enseña?	,622	,775
2	¿Tiene conocimientos pleno las áreas a desarrollar en sus sesiones de aprendizaje?	,576	,789
3	¿Elabora las planificaciones de las sesiones siguiendo las pautas que señalan los documentos normativos?	,497	,812
4	¿ Realiza una adecuada selección de competencias y contenidos para el desarrollo de mis sesiones contextualizándolo a la educación a distancia?	,662	,764
5	¿Selecciona los materiales que brinda la internet para el desarrollo de sus sesiones?	,694	,752
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,816$			
La fiabilidad se considera como BUENO			
PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE			
6	¿Propicia condiciones favorables para los aprendizajes?	,587	,619
7	¿Desarrolla sus sesiones que garanticen condiciones de aprendizaje de acuerdo a los intereses estudiantiles?	,353	,712
8	¿Dirige su trabajo hacia el logro de los aprendizajes e informo oportunamente a sus estudiantes sobre las expectativas esperadas?	,550	,642

9	¿ Motiva en forma permanente el aprendizaje a sus estudiantes usando la educación a distancia?	,388	,720
10	¿Propende a la existencia de respeto y los buenos hábitos entre los estudiantes en el proceso de aprendizaje?	,551	,644
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,717$			
La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL			
11	¿Asiste puntualmente a las reuniones para tratar la problemática institucional?	,570	,678
12	¿Aporta personalmente en la elaboración de los documentos de gestión y participación docente?	,419	,731
13	¿Contribuye de manera eficaz y constructiva proyectar una mejor imagen de universidad?	,689	,634
14	¿Promueve el fomento de los valores inmateriales de la comunidad?	,339	,776
15	¿ Muestra la capacidad de manejar y exponer la competencias que los estudiantes desean lograr?	,592	,672
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,745$			
La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
TRABAJO EN EQUIPO			
16	¿ Apoya en el soporte de la educación a sus colegas que tienen dificultades en el manejo de la educación a distancia?	,737	,747
17	¿Conoce cada secuencia de la clase según el enfoque propuesto por calidad educativa?	,645	,774
18	¿Los indicadores educativos que maneja la institución ayudan al fortalecimiento de las competencias docentes?	,734	,746

19	¿Las metas propuestas por las autoridades académicas en cuanto a su gestión como docente dentro y fuera del aula son cumplidas de una manera eficiente?	,260	,869
20	¿Existe una planificación de metas teniendo en cuenta el presupuesto de la institución?	,701	,757
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,820$			
La fiabilidad se considera como BUENO			

Anexo 6 : Autorización para aplicar los instrumentos



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 17 de octubre de 2023

CARTA N° 724-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr. Rodil Tello Espinoza

Rector

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **ANGELICA MARIA BARDALES VASQUEZ**, del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA IQUITOS 2023"**; en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente, en la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública, Iquitos 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

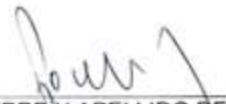
Anexo 7. Validación por juicio de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos
2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del trabajo pedagógico	Conocimientos actualizados	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área que enseña?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
		Conocimientos actualizados	¿Tiene conocimientos pleno las áreas a desarrollar en sus sesiones de aprendizaje?						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
		Sesiones de aprendizaje	¿Elabora las planificaciones de las sesiones siguiendo las pautas que señalan los documentos normativos?						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
		Competencias	¿ Realiza una adecuada selección de competencias y contenidos para el desarrollo de mis sesiones contextualizándolo a la educación a distancia?						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		


	Herramientas	¿Selecciona los materiales que brinda la internet para el desarrollo de sus sesiones?						x	x	x	x	
Proceso enseñanza-aprendizaje	Aprendizaje	¿Propicia condiciones favorables para los aprendizajes?						x	x	x	x	
	Condiciones de aprendizaje	¿Desarrolla sus sesiones que garanticen condiciones de aprendizaje de acuerdo a los intereses estudiantiles?						x	x	x	x	
	Logro de aprendizajes	¿Dirige su trabajo hacia el logro de los aprendizajes e informo oportunamente a sus estudiantes sobre las expectativas esperadas?						x	x	x	x	
	Motivación	¿ Motiva en forma permanente el aprendizaje a sus estudiantes usando la educación a distancia?						x	x	x	x	
	Hábitos	¿Propende a la existencia de respeto y los buenos hábitos entre los estudiantes en el proceso de aprendizaje?						x	x	x	x	
Responsabilidad profesional	Puntualidad	¿Asiste puntualmente a las reuniones para tratar la problemática institucional?						x	x	x	x	
	Documentos de gestión	¿Aporta personalmente en la elaboración de los documentos de gestión y participación docente?						x	x	x	x	
	Imagen	¿Contribuye de manera eficaz y constructiva proyectar una mejor imagen de universidad?						x	x	x	x	
	Valores inmateriales	¿Promueve el fomento de los valores inmateriales de la comunidad?						x	x	x	x	

Trabajo en equipo	Manejo de competencias	¿ Muestra la capacidad de manejar y exponer la competencias que los estudiantes desean lograr?								x	x	x	x		
	Apoyo	¿ Apoya en el soporte de la educación a sus colegas que tienen dificultades en el manejo de la educación a distancia?								x	x	x	x		
	Secuencia académica	¿Conoce cada secuencia de la clase según el enfoque propuesto por calidad educativa?								x	x	x	x		
	Indicadores educativos	¿Los indicadores educativos que maneja la institución ayudan al fortalecimiento de las competencias docentes?								x	x	x	x		
	Metas propuestas	¿Las metas propuestas por las autoridades académicas en cuanto a su gestión como docente dentro y fuera del aula son cumplidas de una manera eficiente?								x	x	x	x		
	Planificación	¿Existe una planificación de metas teniendo en cuenta el presupuesto de la institución?								x	x	x	x		



 NOMBRE Y APELLIDO DEL
 EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el clima organizacional		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles del clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Nombre y Apellido del Experto	Victor Raúl Reátegui Paredes	DNI N°	05310736
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	996662807
Dirección Domiciliaria	Anica 932 - Iquitos		
Grado Académico	Doctor en Administración		
Firma		Lugar y Fecha	Iquitos, 03 octubre 2023

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos

2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión autonomía	Trato amable	Se percibe un trato amable entre los colegas						X		X		X		X		
		Apoyo	Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas						X		X		X		X		
		Recomendaciones	Propone usted los estándares de ejecución de su trabajo						X		X		X		X		
		Ejecución de actividades	Determina los estándares de ejecución en su trabajo						X		X		X		X		
		Sesiones de aprendizajes	Prepara cada una de las sesiones de su trabajo						X		X		X		X		
	Dimensión motivación	Compromiso laboral	¿En su institución cree usted que la mayoría de trabajadores administrativos están comprometidos con su trabajo?						X		X		X		X		

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos

2023

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión autonomía	Trato amable	Se percibe un trato amable entre los colegas						x		x		x		x		
		Apoyo	Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas						x		x		x		x		
		Recomendaciones	Propone usted los estándares de ejecución de su trabajo						x		x		x		x		
		Ejecución de actividades	Determina los estándares de ejecución en su trabajo						x		x		x		x		
		Sesiones de aprendizajes	Prepara cada una de las sesiones de su trabajo						x		x		x		x		
	Dimensión motivación	Compromiso laboral	¿En su institución cree usted que la mayoría de trabajadores administrativos están comprometidos con su trabajo?						x		x		x		x		

		Desempeño de actividades	¿Las labores en cual se desempeña son de importancia?						x	x	x	x	
		Capacitaciones	¿Recibe usted curso, charlas, capacitaciones para estar actualizados en el área que se desempeña para que esté a la altura de la competencia laboral?						x	x	x	x	
		Reconocimiento	¿En su institución le otorgan reconocimiento por el esfuerzo y/o desempeño tuyo y el de tus compañeros de trabajo?						x	x	x	x	
		Crecimiento laboral	¿Siente usted que se ha realizado profesionalmente en su institución?						x	x	x	x	
Dimensión relaciones interpersonales	Motivación	¿Su jefe siempre le motiva por superarse y ser mejor cada día?							x	x	x	x	
	Liderazgo	¿Su jefe tiene las características de un líder?							x	x	x	x	
	Integración	¿Su jefe logra que trabajen con un verdadero equipo?							x	x	x	x	
	Respaldo laboral	¿Su jefe respalda a su personal cuando comete alguna equivocación?							x	x	x	x	
	Trato justo	¿Su jefe tiene un trato justo con todo el personal?							x	x	x	x	
Dimensión reconocimiento	Remuneración	¿La remuneración que le ofrecen en esta Institución lo hace sentir satisfecho?							x	x	x	x	
	Incentivos económicos	¿Existen incentivos económicos cuando las áreas cumplen con sus objetivos planificados?							x	x	x	x	

	Productividad	¿Ha recibido usted algún incentivo económico por productividad?								x		x		x		x	
	Reglamentos	¿Recibe información sobre manuales, reglamentos cuando fuiste contratado por la Institución?								x		x		x		x	
	Planificación	¿Existe o se realiza la planificación en tu Institución?								x		x		x		x	


 NOMBRE Y APELLIDO DEL
 EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el desempeño docente		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles del desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Nombre y Apellido del Experto	Victor Raúl Reátegui Paredes	DNI N°	05310736
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	996662807
Dirección Domiciliaria	Arica 932 Iquitos		
Grado Académico	Doctor en Administración		
Firma		Lugar y Fecha	Iquitos, 03 octubre 2023

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos

2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión autonomía	Trato amable	Se percibe un trato amable entre los colegas						x		x		x		x		
		Apoyo	Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas						x		x		x		x		
		Recomendaciones	Propone usted los estándares de ejecución de su trabajo						x		x		x		x		
		Ejecución de actividades	Determina los estándares de ejecución en su trabajo						x		x		x		x		
		Sesiones de aprendizajes	Prepara cada una de las sesiones de su trabajo						x		x		x		x		
	Dimensión motivación	Compromiso laboral	¿En su institución cree usted que la mayoría de trabajadores administrativos están comprometidos con su trabajo?							x		x		x		x	


		Desempeño de actividades	¿Las labores en cual se desempeña son de importancia?						x	x	x	x		
		Capacitaciones	¿Recibe usted curso, charlas, capacitaciones para estar actualizados en el área que se desempeña para que esté a la altura de la competencia laboral?						x	x	x	x		
		Reconocimiento	¿En su institución le otorgan reconocimiento por el esfuerzo y/o desempeño tuyo y el de tus compañeros de trabajo?						x	x	x	x		
		Crecimiento laboral	¿Siente usted que se ha realizado profesionalmente en su institución?						x	x	x	x		
	Dimensión relaciones interpersonales	Motivación	¿Su jefe siempre le motiva por superarse y ser mejor cada día?							x	x	x	x	
		Liderazgo	¿Su jefe tiene las características de un líder?							x	x	x	x	
		Integración	¿Su jefe logra que trabajen con un verdadero equipo?							x	x	x	x	
		Respaldo laboral	¿Su jefe respalda a su personal cuando comete alguna equivocación?							x	x	x	x	
		Trato justo	¿Su jefe tiene un trato justo con todo el personal?							x	x	x	x	
	Dimensión reconocimiento	Remuneración	¿La remuneración que le ofrecen en esta Institución lo hace sentir satisfecho?							x	x	x	x	
		Incentivos económicos	¿Existen incentivos económicos cuando las áreas cumplen con sus objetivos planificados?							x	x	x	x	

		Productividad	¿Ha recibido usted algún incentivo económico por productividad?							x		x		x		x	
		Reglamentos	¿Recibe información sobre manuales, reglamentos cuando fuiste contratado por la Institución?							x		x		x		x	
		Planificación	¿Existe o se realiza la planificación en tu Institución?							x		x		x		x	



 NOMBRE Y APELLIDO DEL
 EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el clima organizacional		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles del clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Nombre y Apellido del Experto	Teófilo Celiz López	DNI N°	25681160
Título Profesional	Licenciado en Educación - Literatura	Celular	965861771
Dirección Domiciliaria	Ricardo Palma N° 561 - Iquitos		
Grado Académico	Doctor en Educación		
Firma		Lugar y Fecha	Iquitos, 03 octubre 2023


TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos

2023.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del trabajo pedagógico	Conocimientos actualizados	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área que enseña?						X		X			X				
		Conocimientos actualizados	¿Tiene conocimientos pleno las áreas a desarrollar en sus sesiones de aprendizaje?						X		X			X				
		Sesiones de aprendizaje	¿Elabora las planificaciones de las sesiones siguiendo las pautas que señalan los documentos normativos?						X		X			X				
		Competencias	¿ Realiza una adecuada selección de competencias y contenidos para el desarrollo de mis sesiones contextualizándolo a la educación a distancia?						X		X			X				

	Herramientas	¿Selecciona los materiales que brinda la internet para el desarrollo de sus sesiones?						x		x		x		x	
Proceso enseñanza-aprendizaje	Aprendizaje	¿Propicia condiciones favorables para los aprendizajes?						x		x		x		x	
	Condiciones de aprendizaje	¿Desarrolla sus sesiones que garanticen condiciones de aprendizaje de acuerdo a los intereses estudiantiles?						x		x		x		x	
	Logro de aprendizajes	¿Dirige su trabajo hacia el logro de los aprendizajes e informo oportunamente a sus estudiantes sobre las expectativas esperadas?						x		x		x		x	
	Motivación	¿Motiva en forma permanente el aprendizaje a sus estudiantes usando la educación a distancia?						x		x		x		x	
	Hábitos	¿Propende a la existencia de respeto y los buenos hábitos entre los estudiantes en el proceso de aprendizaje?						x		x		x		x	
Responsabilidad profesional	Puntualidad	¿Asiste puntualmente a las reuniones para tratar la problemática institucional?						x		x		x		x	
	Documentos de gestión	¿Aporta personalmente en la elaboración de los documentos de gestión y participación docente?						x		x		x		x	
	Imagen	¿Contribuye de manera eficaz y constructiva proyectar una mejor imagen de universidad?						x		x		x		x	
	Valores inmateriales	¿Promueve el fomento de los valores inmateriales de la comunidad?						x		x		x		x	

		Manejo de competencias	¿ Muestra la capacidad de manejar y exponer la competencias que los estudiantes desean lograr?							x		x		x		x	
	Trabajo en equipo	Apoyo	¿ Apoya en el soporte de la educación a sus colegas que tienen dificultades en el manejo de la educación a distancia?							x		x		x		x	
		Secuencia académica	¿Conoce cada secuencia de la clase según el enfoque propuesto por calidad educativa?							x		x		x		x	
		Indicadores educativos	¿Los indicadores educativos que maneja la institución ayudan al fortalecimiento de las competencias docentes?							x		x		x		x	
		Metas propuestas	¿Las metas propuestas por las autoridades académicas en cuanto a su gestión como docente dentro y fuera del aula son cumplidas de una manera eficiente?							x		x		x		x	
		Planificación	¿Existe una planificación de metas teniendo en cuenta el presupuesto de la institución?							x		x		x		x	


 NOMBRE Y APELLIDO DEL
 EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el desempeño docente		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles del desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Nombre y Apellido del Experto	Teófilo Celiz López	DNI N°	25681160
Título Profesional	Licenciado en Educación - Literatura	Celular	965861771
Dirección Domiciliaria	Ricardo Palma N° 561 – Iquitos		
Grado Académico	Doctor en Educación		
Firma		Lugar y Fecha	Iquitos, 03 octubre 2023

Validación por juicio de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos
2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión autonomía	Trato amable	Se percibe un trato amable entre los colegas						x		x		x		x		
		Apoyo	Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas						x		x		x		x		
		Recomendaciones	Propone usted los estándares de ejecución de su trabajo						x		x		x		x		
		Ejecución de actividades	Determina los estándares de ejecución en su trabajo						x		x		x		x		
		Sesiones de aprendizajes	Prepara cada una de las sesiones de su trabajo						x		x		x		x		

		Desempeño de actividades	¿Las labores en cual se desempeña son de importancia?						x	x	x	x			
		Capacitaciones	¿Recibe usted curso, charlas, capacitaciones para estar actualizados en el área que se desempeña para que esté a la altura de la competencia laboral?							x	x	x	x		
		Reconocimiento	¿En su institución le otorgan reconocimiento por el esfuerzo y/o desempeño tuyo y el de tus compañeros de trabajo?								x	x	x	x	
		Crecimiento laboral	¿Siente usted que se ha realizado profesionalmente en su institución?								x	x	x	x	
Dimensión relaciones interpersonales		Motivación	¿Su jefe siempre le motiva por superarse y ser mejor cada día?							x	x	x	x		
		Liderazgo	¿Su jefe tiene las características de un líder?							x	x	x	x		
		Integración	¿Su jefe logra que trabajen con un verdadero equipo?							x	x	x	x		
		Respaldo laboral	¿Su jefe respalda a su personal cuando comete alguna equivocación?							x	x	x	x		
		Trato justo	¿Su jefe tiene un trato justo con todo el personal?							x	x	x	x		
Dimensión reconocimiento		Remuneración	¿La remuneración que le ofrecen en esta Institución lo hace sentir satisfecho?							x	x	x	x		
		Incentivos económicos	¿Existen incentivos económicos cuando las áreas cumplen con sus objetivos planificados?							x	x	x	x		

		Productividad	¿Ha recibido usted algún incentivo económico por productividad?							x		x		x		x	
		Reglamentos	¿Recibe información sobre manuales, reglamentos cuando fuiste contratado por la Institución?							x		x		x		x	
		Planificación	¿Existe o se realiza la planificación en tu Institución?							x		x		x		x	



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el clima organizacional		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles del clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Nombre y Apellido del Experto	Carlos Leandro Tuesta Chuquipiondo	DNI N°	05286378
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949851197
Dirección Domiciliaria	2 de Mayo 525 Iquitos		
Grado Académico	Maestro en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Iquitos, 03 octubre 2023

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos

2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del trabajo pedagógico	Conocimientos actualizados	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área que enseña?						X		X		X				
		Conocimientos actualizados	¿Tiene conocimiento pleno las áreas a desarrollar en sus sesiones de aprendizaje?						X		X		X				
		Sesiones de aprendizaje	¿Elabora las planificaciones de las sesiones siguiendo las pautas que señalan los documentos normativos?						X		X		X				
		Competencias	¿Realiza una adecuada selección de competencias y contenidos para el desarrollo de mis sesiones contextualizándolo a la educación a distancia?						X		X		X				

	Herramientas	¿Selecciona los materiales que brinda la internet para el desarrollo de sus sesiones?							x	x	x	x	
Proceso enseñanza-aprendizaje	Aprendizaje	¿Propicia condiciones favorables para los aprendizajes?							x	x	x	x	
	Condiciones de aprendizaje	¿Desarrolla sus sesiones que garanticen condiciones de aprendizaje de acuerdo a los intereses estudiantiles?							x	x	x	x	
	Logro de aprendizajes	¿Dirige su trabajo hacia el logro de los aprendizajes e informo oportunamente a sus estudiantes sobre las expectativas esperadas?							x	x	x	x	
	Motivación	¿Motiva en forma permanente el aprendizaje a sus estudiantes usando la educación a distancia?							x	x	x	x	
	Hábitos	¿Propende a la existencia de respeto y los buenos hábitos entre los estudiantes en el proceso de aprendizaje?							x	x	x	x	
Responsabilidad profesional	Puntualidad	¿Asiste puntualmente a las reuniones para tratar la problemática institucional?							x	x	x	x	
	Documentos de gestión	¿Aporta personalmente en la elaboración de los documentos de gestión y participación docente?							x	x	x	x	
	Imagen	¿Contribuye de manera eficaz y constructiva proyectar una mejor imagen de universidad?							x	x	x	x	
	Valores inmateriales	¿Promueve el fomento de los valores inmateriales de la comunidad?							x	x	x	x	

		Manejo de competencias	¿ Muestra la capacidad de manejar y exponer la competencias que los estudiantes desean lograr?							x	x	x	x	
Trabajo en equipo		Apoyo	¿ Apoya en el soporte de la educación a sus colegas que tienen dificultades en el manejo de la educación a distancia?							x	x	x	x	
		Secuencia académica	¿ Conoce cada secuencia de la clase según el enfoque propuesto por calidad educativa?							x	x	x	x	
		Indicadores educativos	¿ Los indicadores educativos que maneja la institución ayudan al fortalecimiento de las competencias docentes?							x	x	x	x	
		Metas propuestas	¿ Las metas propuestas por las autoridades académicas en cuanto a su gestión como docente dentro y fuera del aula son cumplidas de una manera eficiente?							x	x	x	x	
		Planificación	¿ Existe una planificación de metas teniendo en cuenta el presupuesto de la institución?							x	x	x	x	

B. J.

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el desempeño docente		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles del desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una Universidad Pública Iquitos 2023		
Nombre y Apellido del Experto	Carlos Leandro Tuesta Chuquipiondo	DNI N°	05286378
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949851197
Dirección Domiciliaria	2 de Mayo 525 Iquitos		
Grado Académico	Maestro en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Iquitos, 03 octubre 2023

Anexo 8: Matriz de datos de la variable clima organizacional

MUESTRA	CLIMA ORGANIZACIONAL																										TOTAL	NIVEL		
	DIMENSIÓN AUTONOMÍA							DIMENSIÓN MOTIVACIÓN							DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES							DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO								
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	2	1	2	3	1	9	REGULAR	3	1	2	3	2	11	REGULAR	3	3	2	1	2	11	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	39	REGULAR
2	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	2	1	1	7	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	2	1	2	3	2	10	REGULAR	34	REGULAR
3	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	18	MALO
4	1	0	1	1	2	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	2	1	0	2	0	5	MALO	18	MALO
5	3	1	3	2	1	10	REGULAR	3	2	3	2	1	11	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	4	3	2	4	2	15	BUENO	44	REGULAR
6	2	1	3	1	3	10	REGULAR	2	2	1	1	3	9	REGULAR	2	3	1	2	1	9	MALO	2	1	2	3	3	11	REGULAR	39	REGULAR
7	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	3	2	1	3	2	11	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	42	REGULAR
8	0	1	0	1	1	3	MALO	1	0	1	1	0	3	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	14	MALO
9	3	1	2	3	1	10	REGULAR	2	3	1	2	2	10	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	36	REGULAR
10	1	0	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	0	5	MALO	1	0	1	1	2	5	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	19	MALO
11	1	3	2	3	2	11	REGULAR	4	2	3	2	3	14	BUENO	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	1	3	2	9	REGULAR	42	REGULAR
12	0	2	1	0	2	5	MALO	1	0	2	0	2	5	MALO	1	0	0	1	1	3	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	17	MALO
13	2	1	1	2	1	7	REGULAR	3	2	1	2	1	9	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	35	REGULAR
14	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	3	2	1	2	11	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	38	REGULAR
15	0	1	1	1	1	4	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	2	1	0	2	1	6	MALO	2	1	2	0	2	7	REGULAR	21	MALO
16	3	2	3	3	1	12	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	4	2	3	3	2	14	BUENO	42	REGULAR

17	2	3	1	2	1	9	REGULAR	3	1	2	2	3	11	REGULAR	2	2	1	1	3	9	REGULAR	2	1	1	2	3	9	REGULAR	38	REGULAR
18	0	2	1	1	2	6	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	20	MALO
19	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	3	1	1	2	9	REGULAR	1	3	2	3	2	11	REGULAR	2	2	1	1	3	9	REGULAR	39	REGULAR
20	1	3	2	3	3	12	REGULAR	4	2	3	3	2	14	BUENO	2	3	3	1	3	12	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	46	REGULAR
21	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	2	1	2	1	8	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	3	1	2	3	1	10	REGULAR	34	REGULAR
22	0	1	1	0	1	3	MALO	1	2	1	1	0	5	MALO	2	0	1	1	1	5	MALO	1	0	1	2	1	5	MALO	18	MALO
23	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	1	2	3	2	10	REGULAR	3	1	2	2	1	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	35	REGULAR
24	3	2	2	1	3	11	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	1	2	1	1	2	7	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	34	REGULAR
25	0	1	1	2	1	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	0	0	1	1	3	MALO	16	MALO
26	3	2	1	1	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	0	1	1	2	2	6	MALO	2	2	2	1	2	9	REGULAR	32	REGULAR
27	4	3	3	2	3	15	BUENO	3	2	4	4	2	15	BUENO	3	2	3	4	4	16	BUENO	3	4	2	3	4	16	BUENO	62	BUENO
28	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	1	2	3	1	10	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	3	1	2	1	10	REGULAR	36	REGULAR
29	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	2	1	2	6	MALO	0	1	1	0	1	3	MALO	2	1	1	0	1	5	MALO	18	MALO
30	2	2	1	2	3	10	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	3	2	3	1	11	REGULAR	4	3	2	3	3	15	BUENO	45	REGULAR
31	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	1	1	2	0	6	MALO	3	2	1	2	1	9	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	31	REGULAR
32	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	18	MALO
33	2	3	1	2	3	11	REGULAR	4	2	4	2	3	15	BUENO	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	3	3	1	10	REGULAR	44	REGULAR
34	1	0	1	2	2	6	MALO	1	1	2	0	2	6	MALO	0	1	2	1	2	6	MALO	2	3	1	2	1	9	REGULAR	27	REGULAR
35	1	2	2	1	3	9	REGULAR	1	2	2	1	3	9	REGULAR	1	2	3	1	3	10	REGULAR	3	2	3	1	2	11	REGULAR	39	REGULAR
36	3	2	1	1	3	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	3	4	2	14	BUENO	2	1	1	2	2	8	REGULAR	42	REGULAR
37	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	1	2	3	1	10	REGULAR	3	1	3	2	3	12	REGULAR	38	REGULAR

38	1	2	1	1	0	5	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	2	0	1	2	1	6	MALO	2	1	0	1	0	4	MALO	19	MALO
39	2	1	2	3	1	9	REGULAR	3	1	2	1	3	10	REGULAR	1	2	1	2	1	7	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	34	REGULAR
40	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	1	1	2	3	9	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	1	3	2	2	3	11	REGULAR	37	REGULAR
41	1	3	2	3	2	11	REGULAR	4	2	3	2	3	14	BUENO	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	1	3	2	9	REGULAR	42	REGULAR
42	0	2	1	0	2	5	MALO	1	0	2	0	2	5	MALO	1	0	0	1	1	3	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	17	MALO
43	2	1	1	2	1	7	REGULAR	3	2	1	2	1	9	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	35	REGULAR
44	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	3	2	1	2	11	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	38	REGULAR
45	0	1	1	1	1	4	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	2	1	0	2	1	6	MALO	2	1	2	0	2	7	REGULAR	21	MALO
46	3	2	3	3	1	12	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	4	2	3	3	2	14	BUENO	42	REGULAR
47	2	3	1	2	1	9	REGULAR	3	1	2	2	3	11	REGULAR	2	2	1	1	3	9	REGULAR	2	1	1	2	3	9	REGULAR	38	REGULAR
48	0	2	1	1	2	6	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	20	MALO
49	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	3	1	1	2	9	REGULAR	1	3	2	3	2	11	REGULAR	2	2	1	1	3	9	REGULAR	39	REGULAR
50	1	3	2	3	3	12	REGULAR	4	2	3	3	2	14	BUENO	2	3	3	1	3	12	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	46	REGULAR

Matriz de datos de la variable desempeño docente

MUESTRA	DESEMPEÑO DOCENTE																											TOTAL	NIVEL	
	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO							PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE							RESPONSABILIDAD PROFESIONAL							TRABAJO EN EQUIPO								
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20	ST			NIVEL
1	3	3	1	3	2	12	MEDIO	1	2	2	3	1	9	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	1	1	1	1	1	5	BAJO	34	MEDIO
2	2	3	1	1	3	10	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	1	3	2	3	3	12	MEDIO	1	2	1	2	2	8	MEDIO	40	MEDIO
3	2	0	1	2	1	6	BAJO	1	0	1	0	1	3	BAJO	0	1	1	0	1	3	BAJO	2	0	1	2	1	6	BAJO	18	BAJO
4	1	1	0	0	1	3	BAJO	2	1	1	2	0	6	BAJO	1	2	2	0	2	7	MEDIO	1	0	0	1	1	3	BAJO	19	BAJO
5	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	3	2	2	3	1	11	MEDIO	3	3	2	1	3	12	MEDIO	39	MEDIO
6	2	1	1	2	1	7	MEDIO	3	2	1	3	2	11	MEDIO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	38	MEDIO
7	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	1	3	3	2	11	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	3	4	4	2	4	17	ALTO	42	MEDIO
8	2	1	1	0	2	6	BAJO	0	2	1	2	1	6	BAJO	1	2	1	0	2	6	BAJO	2	2	1	0	1	6	BAJO	24	BAJO
9	2	2	1	1	2	8	MEDIO	2	1	1	2	1	7	MEDIO	3	1	2	3	2	11	MEDIO	3	2	3	2	1	11	MEDIO	37	MEDIO
10	2	1	2	1	0	6	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	0	1	0	1	1	3	BAJO	15	BAJO
11	2	1	2	2	1	8	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	41	MEDIO
12	0	1	1	1	0	3	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	2	0	1	6	BAJO	18	BAJO
13	2	3	1	3	1	10	MEDIO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	2	3	3	1	3	12	MEDIO	1	2	1	1	2	7	MEDIO	41	MEDIO
14	3	1	2	3	2	11	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	3	2	3	2	4	14	ALTO	1	1	1	1	1	5	BAJO	38	MEDIO
15	1	0	2	1	2	6	BAJO	1	2	1	0	2	6	BAJO	0	1	0	1	2	4	BAJO	2	1	2	2	2	9	MEDIO	25	BAJO
16	2	1	2	2	2	9	MEDIO	3	1	2	3	2	11	MEDIO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	3	2	1	3	2	11	MEDIO	42	MEDIO
17	3	2	1	3	2	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	3	3	1	2	11	MEDIO	3	2	3	1	2	11	MEDIO	41	MEDIO

18	1	1	1	0	1	4	BAJO	0	1	2	1	2	6	BAJO	2	1	2	0	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	20	BAJO
19	2	1	3	2	0	8	MEDIO	3	2	1	3	2	11	MEDIO	2	1	1	3	2	9	MEDIO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	40	MEDIO
20	2	3	2	1	2	10	MEDIO	3	2	3	1	3	12	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	1	1	2	0	6	BAJO	38	MEDIO
21	0	1	2	1	2	6	BAJO	2	1	3	3	2	11	MEDIO	2	3	1	2	3	11	MEDIO	2	1	2	1	1	7	MEDIO	35	MEDIO
22	2	1	1	2	0	6	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	15	BAJO
23	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	3	2	1	3	2	11	MEDIO	3	2	3	2	1	11	MEDIO	40	MEDIO
24	2	4	2	3	3	14	ALTO	2	3	1	3	1	10	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	1	1	2	0	6	BAJO	40	MEDIO
25	0	1	1	0	1	3	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	2	1	2	2	0	7	MEDIO	2	1	1	2	0	6	BAJO	22	BAJO
26	2	1	1	1	1	6	BAJO	3	1	2	3	2	11	MEDIO	1	0	1	1	1	4	BAJO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	33	MEDIO
27	4	2	3	4	4	17	ALTO	2	3	3	1	3	12	MEDIO	4	3	2	3	2	14	ALTO	3	2	2	4	2	13	MEDIO	56	ALTO
28	3	2	1	2	3	11	MEDIO	2	1	1	2	1	7	MEDIO	2	3	3	1	2	11	MEDIO	1	2	2	1	2	8	MEDIO	37	MEDIO
29	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	1	0	4	BAJO	1	2	1	1	0	5	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	18	BAJO
30	1	2	2	1	2	8	MEDIO	3	2	3	3	2	13	MEDIO	4	3	3	4	2	16	ALTO	2	4	3	4	4	17	ALTO	54	ALTO
31	3	2	2	1	3	11	MEDIO	1	1	1	0	1	4	BAJO	3	2	3	1	3	12	MEDIO	3	1	3	2	2	11	MEDIO	38	MEDIO
32	1	0	0	1	1	3	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	2	0	2	1	1	6	BAJO	2	1	1	0	2	6	BAJO	18	BAJO
33	2	3	2	4	3	14	ALTO	3	3	2	2	3	13	MEDIO	3	2	1	3	2	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	46	MEDIO
34	2	0	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	18	BAJO
35	1	1	2	1	2	7	MEDIO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	1	2	1	1	2	7	MEDIO	3	1	2	2	1	9	MEDIO	35	MEDIO
36	3	1	2	3	3	12	MEDIO	2	1	1	2	1	7	MEDIO	4	3	3	4	2	16	ALTO	2	3	3	1	2	11	MEDIO	46	MEDIO
37	3	1	2	3	2	11	MEDIO	2	3	2	3	1	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	1	2	2	2	9	MEDIO	39	MEDIO
38	1	1	0	0	1	3	BAJO	2	0	1	1	2	6	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	2	0	1	2	1	6	BAJO	19	BAJO

39	2	3	2	1	3	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	3	2	1	3	1	10	MEDIO	1	2	0	0	2	5	BAJO	34	MEDIO
40	1	3	2	3	2	11	MEDIO	3	3	2	3	1	12	MEDIO	2	3	3	1	3	12	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	44	MEDIO
41	2	1	2	2	1	8	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	41	MEDIO
42	0	1	1	1	0	3	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	2	0	1	6	BAJO	18	BAJO
43	2	3	1	3	1	10	MEDIO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	2	3	3	1	3	12	MEDIO	1	2	1	1	2	7	MEDIO	41	MEDIO
44	3	1	2	3	2	11	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	3	2	3	2	4	14	ALTO	1	1	1	1	1	5	BAJO	38	MEDIO
45	1	0	2	1	2	6	BAJO	1	2	1	0	2	6	BAJO	0	1	0	1	2	4	BAJO	2	1	2	2	2	9	MEDIO	25	BAJO
46	2	1	2	2	2	9	MEDIO	3	1	2	3	2	11	MEDIO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	3	2	1	3	2	11	MEDIO	42	MEDIO
47	3	2	1	3	2	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	3	3	1	2	11	MEDIO	3	2	3	1	2	11	MEDIO	41	MEDIO
48	1	1	1	0	1	4	BAJO	0	1	2	1	2	6	BAJO	2	1	2	0	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	20	BAJO
49	2	1	3	2	0	8	MEDIO	3	2	1	3	2	11	MEDIO	2	1	1	3	2	9	MEDIO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	40	MEDIO
50	2	3	2	1	2	10	MEDIO	3	2	3	1	3	12	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	1	1	2	0	6	BAJO	38	MEDIO