



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Clima organizacional y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de
la facultad de ciencias empresariales, 2022

Tesis

Para optar el Grado Académico de Doctora en Administración

Autora

Lucy Estela Salinas Flores

Asesor

Dr. Policarpo Diómedes Márquez Valencia

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Lucy Estela Salinas Flores	18069020	06/06/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Policarpo Diómedes Márquez Valencia	15759625	0000-0001-7697-5064
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Luis Alberto Baldeos Ardian	15612744	0000-0002-6830-3089
Dra. Flor de Maria Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
Dr. Felix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Rodrigo Ruiz Andia, Virginia Mercedes Fernández Daza, Jhonatan Escalera. "Perfil de los estudiantes de UNIVALLE en tiempos de COVID-19", Revista Compás Empresarial, 2022 Publicación	3%
3	documentop.com Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

A mis queridos padres, María Flores de Salinas y Toribio Salinas Marroquín, quienes, con su dedicación y buen ejemplo, supieron guiarme y alentarme para lograr mis objetivos y superación personal y profesional.

SALINAS FLORES LUCY ESTELA

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios, porque sin él, nada es posible; a mi esposo Jhonny Albitres por su apoyo en la elaboración de esta tesis, a mis hijos Johe Alexander, Kriss Pamela, Anthony Javier y a mi pequeña nieta Aphril Ariadne, porque son el motor y motivo para superarme constantemente.

LUCY ESTELA SALINAS FLORES

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 Justificación de la investigación	14
1.5 Delimitaciones del estudio	15
1.6 Viabilidad del estudio	15
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.1.1 Investigaciones internacionales	17
2.1.2 Investigaciones nacionales	17
2.2 Bases teóricas	18
2.3 Bases filosóficas	30
2.4 Definición de términos básicos	31
2.5 Hipótesis de investigación	33
2.5.1 Hipótesis general	33
2.5.2 Hipótesis específicas	33
2.6 Operacionalización de las variables	34
CAPÍTULO III	36
METODOLOGÍA	36
3.1 Diseño metodológico	37

3.2 Población y muestra	37
3.2.1 Población	37
3.2.2 Muestra	38
3.3 Técnicas de recolección de datos	39
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	42
CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS	43
4.1 Análisis de resultados	43
4.2 Contrastación de hipótesis	50
CAPÍTULO V	55
DISCUSIÓN	55
5.1 Discusión de resultados	55
CAPÍTULO VI	59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
6.1 Conclusiones	59
6.2 Recomendaciones	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS	

Indices de Tablas

Tabla 1 Matriculados por Escuela en la FCE 2022-I.....	38
Tabla 2 Muestras por estrato correspondiente a cada Escuela de la FCE.....	39
Tabla 3 Validación del cuestionario 1: Clima organizacional.....	38
Tabla 4 Validación del cuestionario 2: Desempeño docente.....	38
Tabla 5 Rango de valores de Alfa de Cronbach.....	39
Tabla 6 Confiabilidad de los instrumentos.....	39
Tabla 7 Clima organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales	41
Tabla 8 Nivel descriptivo de las dimensiones del clima organizacional.....	42
Tabla 9 Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Empresariales	43
Tabla 10 Estrategia Metodológica	46
Tabla 11 Relaciones interpersonales	47
Tabla 12 Recursos tecnológicos.....	48
Tabla 13 Soporte emocional	49
Tabla 14 Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y desempeño docente.....	48
Tabla 15 Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y la estrategia metodológica.....	49
Tabla 16 Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales	50
Tabla 17 Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y los recursos tecnológicos	51
Tabla 18 Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y el soporte emocional.....	52

Indices de Figuras

Figura 1 Nivel del clima organización de la FCE.....	41
Figura 2. Nivel descriptivo de las dimensiones de clima organizacional	42
Figura 3 Nivel del Desempeño Docente de la FCE	43
Figura 4 Nivel del Desempeño Docente de la FCE	46
Figura 5. Nivel de las relaciones interpersonales	47
Figura 6. Nivel del uso de los recursos tecnológicos por parte del docente	48
Figura 7. Nivel de soporte emocional por parte del docente	49

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes. El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo correlacional transversal y enfoque cuantitativo. La muestra fue probabilística estratificada y estuvo conformada por 250 estudiantes de las escuelas profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales. Los instrumentos utilizados para la recolección de los datos fueron dos cuestionarios de tipo de escala de Likert centrado en 5 apartados para el clima organizacional y 4 apartados para el desempeño docente. Como resultado se obtuvo que existe relación significativa (Sig. = 0,000) entre el clima organizacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo la correlación moderada ($r = 0,598$).

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño docente, Percepción de los estudiantes.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and teaching performance as perceived by students. The research design was non-experimental, cross-sectional correlational and quantitative. The sample was stratified probabilistic and consisted of 250 students from the professional schools of the School of Business Sciences. The instruments used for data collection were two Likert scale questionnaires centered on 5 sections for organizational climate and 4 sections for teaching performance. As a result, it was found that there is a significant relationship (Sig. = 0.000) between organizational climate and teaching performance according to the perception of students in the Faculty of Business Sciences, with a moderate correlation ($r= 0.598$).

Key words: Organizational climate, teaching performance, students' perception.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional refleja los diferentes valores, actitudes y diferentes creencias de los empleados en la organización para que se conviertan en parte del clima laboral y creen en el logro de la organización. La imagen se proyecta no solo dentro de la empresa, sino también fuera de la empresa (Carrillo y Bolívar, 2023).

Las organizaciones tienen éxito principalmente sobre la base de las estrategias que se desarrollan para el liderazgo y el desarrollo humano. Dado que el elemento humano es un factor clave e importante en las organizaciones, estudios recientes muestran que cuando los empleados están satisfechos y motivados, se desempeñan eficientemente generando resultados positivos (Wright y Snell, 1998).

El clima organizacional es de suma importancia en una institución, ya que la competitividad en la educación superior es más compleja (Sotelo, Figueroa, Arrieta, & Solís, 2012). Así mismo (Bermudez, Pedraza, & Rincón, 2015) mencionan que el clima organizacional de la institución educativa se refiere a una serie de percepciones que pueden llegar a afectar el comportamiento y el rendimiento académico de sus integrantes.

Huamaní y Vásquez (2010) sostuvieron que el clima organizacional incide directamente en la efectividad docente, y para ello prevalece mejorar el clima para optimizar el trabajo; es así, el profesional docente, como experto en determinados conocimientos de su materia, diseña contenidos de aprendizaje ya sea a través de medios verbales o utilizando estrategias adecuadas que influyan en el aprendizaje de los estudiantes.

Hoy en día, se exige a las universidades que deben ser eficientes y que brinden una enseñanza de calidad, es por ello que un buen clima organizacional incidirá a los docentes estar más motivados y por ende influirán en el buen desempeño generando una educación de calidad y buen aprendizaje en los estudiantes en las asignaturas impartidas, así como también en su carga no lectiva.

Por consiguiente, nuestra investigación se centrará en determinar si el clima organizacional se asocia con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El autor

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Hoy en día el clima organizacional juega un papel muy importante en el desarrollo eficiente de las organizaciones a nivel mundial, las cuales buscan el mejoramiento del ambiente de su organización, y de esta manera alcanzar sus objetivos y metas trazados sin perder de vista el talento humano y la Facultad de Ciencias Empresariales no es la excepción, es por eso que el estudio del desempeño docente es de suma importancia para determinar si la calidad de la educación brindada cumple con los estándares educativos establecidos.

El clima organizacional se encarga del comportamiento humano, por ello se vuelve importante estudiarlo, para el beneficio de los trabajadores y de la organización porque constituye un elemento fundamental para el desarrollo eficiente de toda la organización (García, 2009).

El clima organizacional es de suma importancia en una institución, ya que la competitividad en la educación superior es más compleja (Sotelo, Figueroa, Arrieta, & Solís, 2012). Así mismo (Bermudez, Pedraza, & Rincón, 2015) mencionan que el clima organizacional de la institución educativa se refiere a una serie de percepciones que pueden llegar a afectar el comportamiento y el rendimiento académico de sus integrantes.

Segredo (2011) manifiestan que el “clima organizacional es una valiosa herramienta para la gestión del cambio y la eficiencia en una institución universitaria por que brindan información oportuna y necesaria que permiten identificar las necesidades en relación con el futuro deseado dentro de la organización, para de esta forma diseñar las estrategias y acciones pertinentes”

El clima organizacional ocupa un espacio sobresaliente en la gestión de las instituciones educativas y estudiarlo se torna una medición empírica para obtener un alto desempeño laboral, eleva el compromiso y la participación entre individuos para que se sientan parte

de un grupo de trabajo provechoso, que incida en la calidad de la educación, la estabilidad emocional en la relación docente y estudiante.

Por consiguiente, la siguiente investigación estuvo orientado a conocer el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales (FCE) de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (UNJFSC) según la percepción del estudiante siendo ellos quienes están en contacto directo y continuo con todos los integrantes de la FCE.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la estrategia metodológica según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022?

PE2: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con las relaciones interpersonales según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022?

PE3: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con los recursos tecnológicos según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022?

PE4: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el soporte emocional según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- OE1:** Identificar la relación entre clima organizacional con la Estrategia Metodológica según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.
- OE2:** Identificar la relación entre clima organizacional con las relaciones interpersonales según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.
- OE3:** Identificar la relación entre clima organizacional con los recursos tecnológicos según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.
- OE4:** Identificar la relación entre clima organizacional con soporte emocional según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

- **Conveniencia**

El objetivo principal de esta investigación fue determinar si el clima organizacional se asocia con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNJFSC; en ese sentido, el estudio fue conveniente porque no sólo se diagnosticó la asociación o relación entre las dos variables, sino que nos brinda también las fallas o a ciertos, observando si efectivamente el clima organizacional incide directamente en el desempeño docente.

- **Relevancia**

La investigación permite conocer el desempeño del docente en el entorno educativo en la manera presencial y virtual. Además de la importancia que tiene el clima organizacional sobre el desempeño. También, servirá a las autoridades académicas de las universidades.

- **Valor teórico**

Nuestra investigación sustenta como base teórica, el análisis estadístico descriptivo y correlacional, analizando la relación de las variables mediante la Rho de Spearman y observar si la variable clima organizacional incide en el desempeño docente y como ende en el aprendizaje de los estudiantes.

En ese sentido, el estudio presentado tiene un valor teórico para futuras investigaciones y que pueden utilizarse para mejorar otros factores de estudio partiendo de éste.

1.5 Delimitaciones del estudio

- **Delimitación espacial**

La investigación se desarrolló con las escuelas profesionales de la FCE de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- **Delimitación temporal**

El periodo de estudio correspondió al semestre académico 2022-1.

- **Delimitación de contenido**

El contenido de nuestra investigación, está referido a un nivel de investigación correlacional, que nos permitió conocer la asociación o relación entre las dos variables de estudio, es decir si el clima organizacional se relaciona de manera significativa con cada una de las dimensiones de la variable desempeño docente.

1.6 Viabilidad del estudio

- **Viabilidad temática**

Nuestra investigación tiene viabilidad por que existe mucha información acerca de las variables de estudio, tanto de fuentes primarias como secundarias. Es decir, se encuentran en textos, revistas nacionales e internacionales de prestigio. La muestra fue tomada mediante muestreo probabilístico estratificado.

- **Viabilidad económica**

La investigación posee viabilidad por que la tesista solventó con recursos económicos propios, los gastos ocasionados están descritos en el cronograma, los resultados que se generó en esta investigación serán para beneficio propio del autor.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Blanco et al., (2020) en su investigación titulada “Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial” su objetivo fue analizar el clima organizacional, en los centros educativos públicos de la Dirección Regional de Educación de Heredia de Costa Rica. La investigación tuvo como diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo, cuyo enfoque fue cuantitativo con un diseño ex post facto. La muestra fue de manera probabilística y estuvo compuesta por 657 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de estudio. Los investigadores concluyeron que el clima organizacional en los centros educativos públicos es idóneo, sin embargo, hay que fortalecer las relaciones interpersonales por que presenta una calificación moderada. La investigación fue sobresaliente e importante por cuanto permitió fundamentar la base teórica del clima organizacional en dichas instituciones educativas.

Según Niebles et al., (2019) en su investigación titulada “**Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla**”, cuyo objetivo fue analizar el clima organizacional y el desempeño docente de dichas universidades privadas de Barranquilla. La investigación tuvo como diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. Su muestra estuvo conformada por 107 profesores universitarios a quienes se les aplicó un cuestionario por cada variable de estudio con escala de tipo Likert, obteniendo las siguientes conclusiones:

- Con respecto a liderazgo, el trabajo cooperativo, la motivación, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones tiene un nivel positivo, en donde los objetivos organizacionales se logran de manera efectiva.
- Las competencias administrativas, son fundamentales para el docente, las cuales desde diversos enfoques hacen parte del quehacer rutinario del ejercicio docente.
- Finalmente, se estableció una relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente. Además, se obtuvo una correlación fuerte y positiva de 0,95, el cual nos indica que el clima organizacional incide en el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla Colombia.

Medina (2017) en su tesis titulada “**Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito**” su objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la institución mencionada.

El nivel de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 50 docentes. Utilizó dos cuestionarios para la medición de dichas variables, el cuestionario de HayMcBer que mide el clima organizacional estuvo conformada por 90 preguntas y para medir desempeño docente se realizó con cuatro instrumentos institucionales elaborados de acuerdo a los criterios del Ministerio de Educación, cuya conclusión fue que existe una incidencia positiva muy baja del clima organizacional contra el desempeño docente, además concluye que las dimensiones de la variable clima organizacional cinco inciden de manera positiva muy baja contra el desempeño docente, mientras la dimensión recompensa presenta una incidencia negativa muy baja en el desempeño docente.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Canaza (2019) es su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente según la percepción del estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico

Clorinda Matto de Turner de Calca, Cusco”, su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes. El diseño de la investigación fue no experimental y de nivel correlacional, la muestra estuvo conformada por 145 estudiantes de enfermería técnica. Así mismo utilizo dos cuestionarios para medir sus dos variables clima organizacional y desempeño docente. Los resultados revelaron que el clima organizacional tiene un nivel medio (66.9%) y nivel alto con 29.7% y con respecto al desempeño docente es de nivel regular (66.9%) y con un porcentaje de 32.4% de nivel bueno. Finalmente concluyo que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes, pero también cabe indicar que su correlación es moderada (0,479). Además, las dimensiones del clima organizacional tienen una relación directa y significativa con el desempeño docente.

Según (Lara, 2022) en su tesis titulada “**Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad**”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el nivel del clima organizacional y el desempeño docente de dicha institución Educativa. La investigación fue de diseño no experimental de corte transversal de nivel correlacional. Su muestra fue tomada de manera no probabilística y estuvo conformada por 40 docentes. Aplicó dos cuestionarios para medir las dos variables de estudio. Su conclusión final fue que los docentes manifiestan un clima organizacional regular y con respecto al desempeño también muestra un nivel regular. Además, también concluye que existe relación alta positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

La tesis titulada “**Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Estatal del Distrito de Mariano Melgar**”, desarrollada por Escapa (2021) de la Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño docente. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal y nivel descriptivo correlacional. La muestra fue de 60 docentes representada de manera no probabilística, cuya conclusión es que existe

una relación directa entre el clima organizacional y desempeño docente en dicha institución educativa, con una correlación positiva muy fuerte (0,947).

La tesis titulada “**Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021**”, desarrollada por Laredo (2021) de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. El nivel de la investigación fue descriptiva correlacional, el diseño no experimental de corte transversal y de tipo básico. La muestra fue tomada de manera probabilística aleatoria simple y estuvo conformada por 73 docentes. Se aplicó dos cuestionarios para ambas variables de tipo Likert, cuyas conclusiones fueron lo siguiente:

- Existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente, pero su correlación fue directa y moderada (0,432).
- Existe una relación significativa entre clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico, pero su correlación es moderada (0,469)
- Existe una relación significativa entre clima organizacional y la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, pero su correlación es moderada (0,357)
- Existe una relación muy baja entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional.

Según (Velarde, 2022) en su tesis titulada “**Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Pública 1207 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de La Molina, 2019**”, su objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes del nivel primaria y secundaria. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo

correlacional y de enfoque cuantitativo. Su muestra fue tomada de manera no probabilística, es decir fue censal y estuvo conformada por 26 docentes.

Se aplicaron dos cuestionarios de tipo Likert para ambas variables de estudio, cuyas conclusiones manifiestan que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, así como también existe relación significativa entre el clima organizacional con cada una de las dimensiones del desempeño docente.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

A. Definiciones

El clima organizacional es de suma importancia en toda organización por que influye directa o indirectamente en la conducta de los integrantes de la institución; es decir, si existe un buen clima, la productividad será positiva, pero si no lo es, incidirá de manera negativa a la institución perjudicando los objetivos trazados. Esta investigación nos permitirá detectar aspectos importantes que puedan estar impactando en el ambiente laboral de la institución.

De acuerdo con García (2009) el clima organizacional establece un elemento fundamental para el crecimiento eficiente de las organizaciones, tomando en cuenta que las mismas están compuestas de colectividades en ambientes dinámicos y cambiantes, los cuales se pueden ver afectadas por los diferentes comportamientos de sus miembros.

Pelaes (2010) indica que el clima organizacional es “conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales, determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización, su satisfacción”

Esto se refiere que un buen clima organizacional influirá directamente en el comportamiento de los integrantes de la organización, generando un ambiente de armonía entre los trabajadores y de esta manera la producción se verá reflejada de manera positiva.

Asimismo, Schneider y Hall (1972); citados en Santana y Araujo, (2007) definen el clima organizacional como “conjunto de percepciones que una organización tiene de sus políticas, prácticas y procedimientos que son compartidos por sus miembros en torno al ambiente laboral”.

El clima organizacional está compuesto por los procesos de interacción social establecidos entre los miembros de una organización, los cuales son influenciados por sus actitudes, creencias, sistema de valores y su ambiente interno, constituyéndose en un factor clave para la gestión administrativa (Mendez, 2006).

Por otro lado, Chiavenato (2009) define el clima organizacional como un “conjunto de características ambientales generadas entre los miembros de una organización, las cuales tienen alta incidencia en su comportamiento y está estrechamente relacionado con el grado de motivación que estos poseen”.

Así mismo, Méndez (2006) citado por Ulises (2013) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Por consiguiente, se hace necesario indicar que un clima organizacional favorable incide en el desarrollo de una organización, específicamente en instituciones educativas, es decir una adecuada gestión basada en estilos de liderazgo que promuevan el fortalecimiento académico, y orientación para lograr los fines comunes de su personal docente y administrativo.

Garbanzo y Orozco (2010) manifiestan que el trabajo colaborativo de sus miembros es indispensable para alcanzar metas comunes.

Esto nos indica que las autoridades de la institución juegan un papel muy importante, ya que son gestoras de promover ambientes de trabajo agradable que influyan en el cambio, participación y motivación de su personal docente y administrativo para lograr metas comunes.

En este sentido, un buen clima organizacional, incidirá en un buen desempeño docente en la institución que tiene que compartir los componentes como el liderazgo,

toma de decisiones, comunicación, las relaciones interpersonales y la motivación, para así lograr docentes emocionalmente activos, predispuestos, motivados para sobresalir de manera positiva, logrando los objetivos y metas trazadas para la institución.

B. Dimensiones del Clima Organizacional

La variable clima organizacional se midió utilizando la Encuesta de Alva Vásquez (2017) basada en la de Likert de Córcega y Sobero (2009) pero adaptada a nuestra realidad según la percepción de los estudiantes.

1. **Liderazgo.** Se entiende por Liderazgo “al líder que ejerce su acción a través del uso de elementos y comportamientos que el marco de la teoría administrativa permite entender como su estilo de dirección” (Mendez, 2005).

Esto se refiere, a la forma como identificar y percibir la función de liderazgo, a partir de conductas y comportamientos del jefe.

Asimismo, Alles (2012), manifiesta que liderazgo es una “Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización” (p.157).

Por otro lado, Lussier y Achua (2016, p.5), lo definen como “el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización por medio del cambio”; significa que el líder delega responsabilidades, ya que el líder no puede hacer todo.

Finalmente, Bernal (2014) quien define liderazgo desde una perspectiva del docente en el aula, como una herramienta para la implementación de un: “proceso particular de influencia social guiado por un propósito moral con el fin de lograr los objetivos educativos utilizando los recursos del aula, prosperando su labor docente” (p.125).

2. **Toma de decisiones:** Según Alles (2012), describe la toma de decisiones como: “capacidad, que posibilita analizar diversas variantes u opciones, considerar las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio, para luego seleccionar la alternativa más adecuada” (p.194). Así mismo ISO 9001 (2015) (2015) menciona que la toma de decisiones tiene como objetivo el “análisis y evaluación de los datos e informaciones que son más propensos a producir los resultados deseados”. Desde el punto de vista la percepción docente Prieto (2009)

menciona la toma de decisiones como un “proceso de reflexión sobre variados datos obtenidos al tiempo que ejerce la docencia, los mismos originan la modificación en cuanto a su actuación didáctica en concordancia con las condiciones del contexto, de las características de los alumnos y de las experiencias de enseñanza y aprendizaje en sí mismas” (p.26). Además, menciona que finalizada la enseñanza evalúa su actuación didáctica, para agregar continuamente nueva información para la posterior toma de decisiones.

3. **Comunicación:** según la Real Academia Española define comunicación como: “Acto, gesto o actitud que permite trasladar mensajes entre los miembros de un grupo social o entre diversos grupos sociales”. Así mismo Stanton et. al. (2007), citado (Cortés, 2014) menciona que la comunicación es "la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte" (pp.511).

Por otro lado, Chiavenato (2006) define la comunicación como: “intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social” (pp.110).

La comunicación en las instituciones educativas es muy importante porque permite facilitar la información en su entorno, fomentando el dialogo, trabajo en equipo y la confianza, cuando esta comunicación es escasa, esta no favorece al clima organizacional de la institución.

4. **Relaciones interpersonales:** Para Chiavenato (2006) define las relaciones interpersonales como: “la confianza existente entre los colaboradores de una organización, de modo que ésta pueda favorecer la participación grupal”. Además, menciona que es un proceso necesario para la satisfacción de necesidades, sin embargo, no ocurre en forma natural, sino en la búsqueda de relaciones adecuadas para lograrlo.

Para Ongallo (2007) las relaciones interpersonales son fundamental en toda institución educativa, porque es la piedra angular del clima organizacional que afianza la cohesión y las relaciones entre los participantes.

5. **Motivación:** Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados. Según López (2005) define motivación como: “proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”.

Asimismo, Segredo y Castillo (2019) menciona que todo ser humano tiene la predisposición de buscar sus metas hasta alcanzarlas, por lo que diferentes factores externos (proporcionados por la organización) inciden directamente en la motivación a partir de la satisfacción laboral del individuo lo que conlleva a una relación directa con el logro de objetivos institucionales.

Por lo tanto, en toda institución es importante conocer las causas que estimulan la acción de las personas, ya que mediante la motivación, entre otros aspectos, los administradores pueden operar estos elementos a fin de que su institución funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos.

2.2.2 Desempeño Docente

En las instituciones de educación superior, la docencia universitaria, se entiende como una función o tarea del profesor universitario en relación con la enseñanza aprendizaje, para educar a los profesionales que requiere la sociedad. El docente universitario, se enmarca en un contexto institucional, académico y administrativo en el que su actuación está sujeta a un sinnúmero de criterios, reglas y condiciones (Pacheco et al., 2018).

Por su misma naturaleza de estar en la docencia universitaria exige el dominio y manejo de múltiples saberes y habilidades, indispensables para orientar y apoyar las experiencias de aprendizaje de los estudiantes.

El ejercicio docente se enmarca en dos aspectos, el primero representan la materia o materias objeto de enseñanza y abarcan un conjunto de conocimientos específicos de una o varias disciplinas; mientras que los segundos, los pedagógicos, se refieren al conocimiento y comprensión de lo educativo en sus dimensiones filosóficas, teóricas, metodológicas y técnicas, para lograr síntesis singulares que posibiliten a los docentes formar individuos en escenarios de aprendizaje controlados (Pacheco et. al; 2018).

En estos últimos años hablar de calidad en educación superior implica tener en cuenta el papel fundamental que tiene el docente universitario para conseguirlo, a quien se muestra desde dos perspectivas. Primero, como se enlaza con los conocimientos actuales (TIC), además como brinda a sus alumnos dichos conocimientos relacionados a su realidad que logren un pensamiento crítico, creativos y que desarrollen sus habilidades cognitivas compleja. Segundo, cómo es como persona, y cómo se relaciona con los demás permitiendo un buen clima institucional.

A. Definiciones

Según Chiavenato (2011) define desempeño como: “comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos” (p.222).

Desde el punto de vista del nivel educativo mencionaremos definiciones de desempeño docente desde diferentes perspectivas de los autores.

Según (Díaz, 2018) define el desempeño docente como: “un proceso de manifestación de la capacidad profesional en la sociedad generando una relación significativa entre los estudiantes, promoviendo en ellos una educación donde se logre competencias y habilidades”.

Niño (2010) define el desempeño docente como “toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta a lo que se le ha asignado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”.

Asimismo, Valero (2003), citado por Aguiar y Villegas (2009), el desempeño docente universitario lo define como: “un profesor comprometido con la misión de la universidad y que conjugue las funciones de docencia, investigación y extensión”.

Hoy en día con este mundo globalizado, la exigencia del docente es mayor, es decir debe poseer “habilidades multifuncionales” y “tener la capacidad para vislumbrar el impacto de su labor en el desempeño de los estudiantes”.

En tal sentido, el desempeño docente es un “proceso de manifestación de la capacidad profesional en la sociedad generando una relación significativa entre los estudiantes, promoviendo en ellos una educación donde se logre competencias y habilidades” (Díaz, 2018).

Por consiguiente, debemos evaluar el desempeño docente para reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. Es así, la evaluación del desempeño docente no debe ser percibida por los docentes como una estrategia de vigilancia, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del maestro, sino de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal, como proceso que ayude a identificar las cualidades que presenta un docente ideal y tomar ello como un ejemplo general para todos.

Por lo tanto, queremos evaluar a los docentes desde las perspectivas de las estrategias metodológicas, metodología, relaciones interpersonales, recursos tecnológicos y soporte emocional.

B. Dimensiones

1. Estrategias Metodológicas

Las estrategias metodológicas son herramientas fundamentales e importantes en la enseñanza - aprendizaje son herramientas que colaboran a obtener resultados, son aquellas que buscan que la enseñanza se convierta en diferentes acciones interactivas, en sustento a la experiencia socio-didáctica de enseñanza, se comprende como el aporte de los elementos práctico-pedagógicos que se ejecutan en el proceso de interacción entre docentes y alumnos para crear ambientes de enseñanza y aprendizajes significativos en el ámbito educativo (De los Angeles, Cárdenas, Arellano, & Pérez, 2020).

Las estrategias metodológicas son un conjunto de procedimientos o herramientas con un propósito determinado que el estudiante aprenda significativamente.

Alcaraz et al; (2004) define la estrategia de enseñanza como: “conjunto de decisiones programadas por los docentes con el fin de que los alumnos adquieran determinados conocimientos o habilidades” (p.150).

Así mismo Romero (2009) menciona que las estrategias de enseñanza son las que orientan una determinada manera que el docente se desempeñe en el aula mediante el uso de recursos didácticos, organizan y orientan las preguntas, actividades a realizar, las explicaciones y motivan al estudiante a querer aprender.

Las metodologías son mecanismos concretos que derivan de una posición teórica, es la actuación del profesor y el estudiante durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Quinteros (2011) menciona que la estrategia metodológica permite identificar principios y criterios, a través de: “métodos, técnicas y procedimientos que constituyen una secuencia ordenada y planificada permitiendo la construcción de conocimientos durante el proceso enseñanza-aprendizaje”.

2. Relación interpersonal

La relación interpersonal Según (Bisquerra, 2003) la define como: “una interacción recíproca entre dos o más personas.” Asimismo, Figueroa (2019) menciona que las relaciones interpersonales son “interacciones eficientes entre individuos constituyendo el pilar de toda relación humana, repercutiendo positivamente en su desempeño laboral”.

Por su parte Niño (2010), define relaciones interpersonales como “Modelos de persona, que el profesor proporciona al alumno y que contribuye a la formación de la personalidad de éste y a la creación de condiciones que favorezcan un ambiente idóneo para la enseñanza aprendizaje”. (p, 112)

3. Recursos tecnológicos

Es un medio del cual se apoya de la tecnología para cumplir con su propósito. Los recursos tecnológicos pueden ser tangibles (como una computadora, una impresora u otra máquina) o intangibles (un sistema, una aplicación virtual) (Echaiz, 2020).

Asimismo, Ubillus (2021) define recursos tecnológicos como: “herramientas que juegan un rol importante en el intercambio, emisión y gestión”. En estos últimos años en tiempo de pandemia la educación tuvo que pasar de las clases presenciales a virtuales, utilizando las TIC como un proceso de enseñanza aprendizaje, el docente tuvo que desaprender a fin de incorporar y adaptarse a la nueva metodología de enseñanza.

4. Soporte emocional

Finalmente, es importante ahondar en las relaciones entre docente y estudiante, ya que esto permitirá un buen aprendizaje y como ende un buen rendimiento académico, la manera de actuar del docente, influirá en el ajuste estudiantil, también es de conocer, que el afecto es una necesidad fundamental para todo ser humano.

En la formación académica universitaria es necesario que exista una relación ajustado entre docente y alumno esto permitirá el desarrollo integral del estudiante, ya que esto influye en el proceso de enseñanza y aprendizaje, puesto que se hacen necesario las relaciones e interacciones que se presentan en el salón de clases se fundamentan en ayudar a adquirir habilidades sociales, seguidos del respeto, la autoestima, la motivación, entre otros factores que hacen parte del soporte emocional conllevando a un ajuste estudiantil ideal (Reina, 2019).

Anderman (2002) define soporte emocional como: “sentimiento emocional, que conlleva al afecto y al disfrute del estudiante hacia el centro educativo, a su vez, es un buen predictor del ajuste social, emocional y académico, tanto en niños como en adolescentes”.

2.3 Bases filosóficas

El clima organizacional constituye un componente importante para el desarrollo eficiente de las organizaciones, teniendo presente que las mismas están compuestas de colectividades en ambientes dinámicos y cambiantes, los cuales se pueden ver afectadas por los diferentes comportamientos de sus colaboradores (García, 2009).

Asimismo, Segredo (2013) menciona que el clima organizacional se ve afectado por factores externos como internos, así como la estructura organizacional, lo que influye en el comportamiento de sus trabajadores y como ende en el funcionamiento de la organización. Por consiguiente, ¿será que el clima organizacional incide en el desempeño docente?

El clima organizacional en una institución está mediado por el compromiso personal que conlleva a tomar conciencia sobre la responsabilidad de la misma profesión y sobre quién la práctica.

El clima organizacional es el ambiente percibido por los miembros de la institución, y cómo esta se relaciona, directa o indirectamente en el comportamiento de los miembros que la integran; es decir, si el clima es bueno, el compromiso con la institución será beneficioso, pero si el clima no es bueno, perjudicará en el logro de las metas. Por tanto, a medida que tengamos un buen clima organizacional, el personal que labora en la institución tendrá un buen desempeño laboral, beneficiando a la institución.

2.4 Definición de términos básicos

a) Deseo de participación

Se define como el “grado de entusiasmo, iniciativa y esfuerzo que muestran los empleados” (Newstrom, 2011).

b) Satisfacción del trabajo

Según Davis y Newstrom (1991) definen satisfacción del trabajo como “Conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que manifiesta en determinadas actitudes laborales” (p.203).

c) Condiciones de trabajo

Según Robbins (2017), las condiciones ambientales en donde se desarrolla el trabajo pueden convertirlo en desagradable, molesto, o incluso sujeto a riesgos; lo que representa una amenaza en relación a la productividad y el rendimiento.

d) Motivación

Según Newstrom (2011) define La motivación del trabajo como:” conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras”.

e) Liderazgo

El liderazgo es el “proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos. Es el factor crucial que ayuda a un individuo o a un grupo a identificar sus metas, y luego los motiva y auxilia para alcanzarlas” (Newstrom, 2011: p.169).

f) Compromiso organizacional

Es la identificación del docente con institución (universidad), sentido de comunidad, deseo de continuar o permanecer en el entorno. Este compromiso es el acuerdo con los objetivos y valores de la institución, visto a través de la tendencia que tiene el docente en invertir un tiempo adicional en ser partícipe del desarrollo de las actividades de la institución y con su deseo de permanecer en ella (Bolívar, 2013).

g) Compromiso con los estudiantes

Bolívar (2013) se refiere al compromiso con los estudiantes a la manera como: “atender de modo personalizado, incrementar los aprendizajes, así como una responsabilidad por su aprendizaje, particularmente en aquellos casos con mayores déficits”.

h) Compromiso con la labor docente

Se refiere al grado en que una persona desea participar o identificarse psicológicamente con su trabajo. Es decir, la predisposición del docente a esforzarse para hacer bien su trabajo, en el entusiasmo por la enseñanza y como ende proporcionar una enseñanza eficiente, dedicando más tiempo a los estudiantes como personas, así como a los contenidos enseñados (Bolívar , 2013).

i) Desempeño laboral

Según Chiavenato (2011) define el desempeño laboral como: “comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos trazados, este constituye la estrategia individual para conseguir los objetivos”

j) Clima laboral

El clima laboral es considerado como un “acontecimiento intangible porque es visible en la manera en que se interrelacionan los empleados de una institución o empresa debido a que también se demuestra en la forma que se llevan a cabo sus actividades cotidianas en su entorno laboral” (León, Noriega, y Murillo, 2018)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre el clima organizacional con la estrategia metodológica según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

HE2: Existe relación entre clima organizacional con las relaciones interpersonales según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

HE3: Existe relación entre el clima organizacional con los recursos tecnológicos según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

HE4: Existe relación entre el clima organizacional con el soporte emocional según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

Cuadro 1

Operacionalización de variables y dimensiones

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de Medida	Unidad de medida	Instrumento (Escala Likert)
VARIABLE X: Clima Organizacional	Es un componente fundamental para el desarrollo eficiente de las organizaciones, tomando en cuenta que las mismas están compuestas de colectividades en ambientes dinámicos y cambiantes, los cuales se pueden ver afectadas por los diferentes comportamientos de sus miembros (García, 2009)	X.1. Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuado para el desempeño • Confianza dirección comunicación 	1-5	Ordinal	Bajo Medio Alto	1. Nunca 2. Algunas veces 3. Frecuentemente 4. Casi siempre 5. siempre
		X.2. Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta para tomar decisiones • Mejoramiento del funcionamiento institucional • Nuevas decisiones tomadas por los docentes • Participación de docentes en toma de 	6-10	Ordinal	Bajo Medio Alto	
		X.3. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad de expresión • Buena comunicación entre trabajadores • Buena comunicación entre el jefe inmediato 	11-15	Ordinal	Bajo Medio Alto	
		X.4. Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes positivas • Solidaridad • Relaciones personales • Apoya los compañeros de trabajo • Buena atmosfera social 	16-20	Ordinal	Bajo Medio Alto	

		X.5. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Interés en el puesto de trabajo • Reconocimiento • Interés en las actividades laborales • Realización personal 	20-25	Ordinal	Bajo Medio Alto	
VARIABLE Y: Desempeño Docente	El desempeño docente es un conjunto de actividades educativas realizadas por el docente quien juega un papel muy importante para poder facilitar el aprendizaje, el rendimiento académico y el desarrollo integral de los estudiantes. (Canaza, 2019)	Y.1. Estrategia metodológica	<ul style="list-style-type: none"> • Enmarcar • Métodos y técnicas • Motivación • Interacción • Organización • Evaluación formativa con enfoque 	1-10	Ordinal	Malo Regular Bueno	1. Nunca 2. Algunas veces 3. Frecuentemente 4. Casi siempre 5. siempre
		Y.2. Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento • Trato con los estudiantes 	11-17	Ordinal	Malo Regular Bueno	
		Y.2. Recursos tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S) 	18-21	Ordinal	Malo Regular Bueno	
		Y.2. Soporte emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación • Contención de emociones • Comunicación con los estudiantes 	22-27	Ordinal	Malo Regular Bueno	

Nota. Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

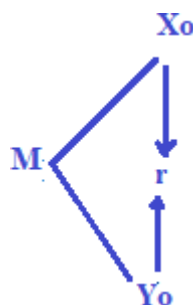
METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Según Latorre (2004) indica que un “diseño de investigación especifica con detalle que se debe realizar, plasma las actividades, incluye los grupos de sujetos, las variables implicadas”. El diseño del trabajo de investigación es no experimental transversal porque “las variables de estudio se realizan sin manipulación alguna y que solo se observan tal como se dan en su contexto natural, y recolectar los datos en un solo momento para después analizarlos” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010) .

La investigación es de tipo básica y según el fin de la investigación es de diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional por cuanto nos centraremos a determinar las relaciones entre las variables de estudio y sus dimensiones correspondientes con la finalidad de observar si existen asociación entre dichas variables.

Diseño correlacional



M: Muestra

X₀: Observación del clima organizacional

Y₀: Observación del desempeño docente

r: Coeficiente de correlación

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por 1110 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales (FCE) de la UNJFSC, concerniente al Semestre 2022-I y cuyo marco muestral coincide con la base de datos de la Oficina de Registros Académicos de la UNJFSC. La población se muestra de manera detallada en la tabla siguiente.

Tabla 1 *Matriculados por Escuelas en la FCE 2022-I*

ESCUELAS	MATRIC.
Administración	411
Gestión en Turismo y Hotelería	342
Negocios Internacionales	357
TOTAL	1110

Portal de Transparencia acápite 11.8, <https://unjfsc.edu.pe/articulo-11-ley-30220/>

3.2.2 Muestra

La muestra fue obtenida mediante el muestreo aleatorio simple, con un total poblacional de 1110 estudiantes (ORA-UNJFSC).

Por consiguiente, el tamaño de la muestra fue calculado mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{\frac{z^2 A \cdot B}{N t^2}}{1 + \frac{\frac{z^2 A \cdot B}{N t^2}}{N t^2}}$$

donde:

A y B : 0,70 y 0,30 son la proporción de la probabilidad del éxito o fracaso.

t : 0,05 Error de estimación muestral

z = 1,96 En la distribución normal, el nivel de significancia es del 5%.

N = 1110 Población estudiantil de la Facultad de Educación al Semestre 2020-I

$$n = \frac{\frac{z^2 A \cdot B}{N t^2}}{1 + \frac{\frac{z^2 A \cdot B}{N t^2}}{N t^2}} = \frac{\frac{1,96^2(0,70)(0,30)}{1110 \cdot 0,05^2}}{1 + \frac{1,96^2(0,70)(0,30)}{1110 \cdot 0,05^2}} = 250$$

La muestra es 250 estudiantes, se trabajó con una proporción fija al número de estudiantes para cada escuela de la FCE considerada como estrato, como se puede observar de manera detallada en la Tabla 2.

Tabla 2 Muestras por estrato correspondiente a cada Escuela de la FCE

Muestras correspondientes a cada Escuela de la FCE

ESCUELAS	MATRIC.	MUESTRA
Administración	411	93
Gestión en Turismo y Hotelería	342	77
Negocios Internacionales	357	80
TOTAL	N=1110	n=250

3.3 Técnicas de recolección de datos

Los datos se obtuvieron mediante una encuesta online a través de un cuestionario mostrado en el anexo, el cual fue administrado en el III módulo del semestre 2022-I y que se distribuyó a los estudiantes de las diferentes escuelas de la FCE para después tomar la muestra de cada escuela de manera probabilística.

El cuestionario para la variable X: Clima organizacional consta de 25 ítems, éstas a su vez están divididas en cinco dimensiones compuestas por liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación.

Respecto a la variable Y: *Desempeño docente*, el cuestionario consta de 25 ítems y están divididas en 4 dimensiones: Estrategias metodológicas, relaciones interpersonales, recursos tecnológicos y soporte emocional.

Validación del cuestionario

En la presente investigación se consideró a 7 profesionales con el grado de doctor para identificar la claridad, la coherencia y la relevancia de los cuestionarios

para los cuales fueron diseñados. Para dicha validación de los dos cuestionarios se aplicó la técnica de V de Aiken. La fórmula es la siguiente:

$$V = \frac{S}{n(C - 1)}$$

Donde:

S: suma de valoración de todos los expertos por ítem o pregunta

n: nº de expertos que participaron en el estudio

C: Número de niveles de la escala de valoración utilizada.

Tabla 3 Validación del cuestionario 1: Clima organizacional

Validez de V de Aiken respecto a cada criterio	V de Aiken de cada criterio	Promedio general de validez de V de Aiken
Claridad	0,95	0,95
Coherencia	0,95	
Relevancia	0,95	

Según la Tabla 3 el cuestionario de clima organizacional tiene una validez de 0,95 en cada uno de sus criterios respectivamente. Por tanto, dicho cuestionario tiene una validez alta que representa el promedio general de 0,95.

Tabla 4 Validación del cuestionario 2: Desempeño docente

Validez de V de Aiken respecto a cada criterio	V de Aiken de cada criterio	Promedio general de validez de V de Aiken
Claridad	0,98	0,95
Coherencia	0,93	
Relevancia	0,95	

En la Tabla 4 se observa que en cada uno de sus criterios de la validez del cuestionario de desempeño docente presentan una validez alta, generando un promedio general de validez de 0,95 que nos representa una validez alta.

Confiabilidad de los cuestionarios

La determinación del valor de la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el método de consistencia interna basado en el Coeficiente de Alfa de Cronbach, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{p}{p-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^p S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^p S_i^2$: Es la suma de las varianzas de cada item.

S_t^2 : Es la varianza total de filas

p : Es el número de items o preguntas

Tabla 5 Rango de valores de Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud de confiabilidad
-1 - 0	Nula
0,01- 0,49	Baja
0,50 – 0,75	Moderada
0,76 – 0,89	Fuerte
0,90 - 1	Excelente

Tabla 6 Confiabilidad de los instrumentos

Instrumentos	Número de elementos	Alfa de Cronbach
Desempeño docente	23	0,954
Clima organizacional	23	0,963

Según la tabla 6 se puede observar que cada uno de los cuestionarios están en el rango de una excelente confiabilidad, donde el valor 0,954 corresponde a desempeño docente y 0,963 al clima organizacional.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Los datos fueron procesados mediante el software SPSS V25 (versión a modo de prueba), se realizaron un análisis mediante la estadística descriptiva para obtener algunos resultados de frecuencias y la estadística inferencial para establecer algunas correlaciones aplicando Rho de Spearman y así constatar nuestras hipótesis planteadas.

Los instrumentos que se aplicaran son cuestionarios de tipo Likert sobre el clima organizacional y desempeño docente.

La mayor parte de los ítems de clima organizacional fueron obtenidos de Córcega y Sobero (2009) citado en Vega (2021) con algunas modificaciones y con respecto a desempeño docente se obtuvieron de (Canaza, 2019). Además, las preguntas se midieron en una escala Likert, donde 1=Nunca; 2= Algunas veces; 3 = Frecuentemente; 4=Casi siempre; 5=Siempre.

El cuestionario se dividió en cinco partes de acuerdo a sus dimensiones: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación. Cada dimensión consta de 5 ítems.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 7 *Clima organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel	Bajo	12	4,8	4,8
	Medio	116	46,4	51,2
	Alto	122	48,8	100,0
	Total	250	100,0	

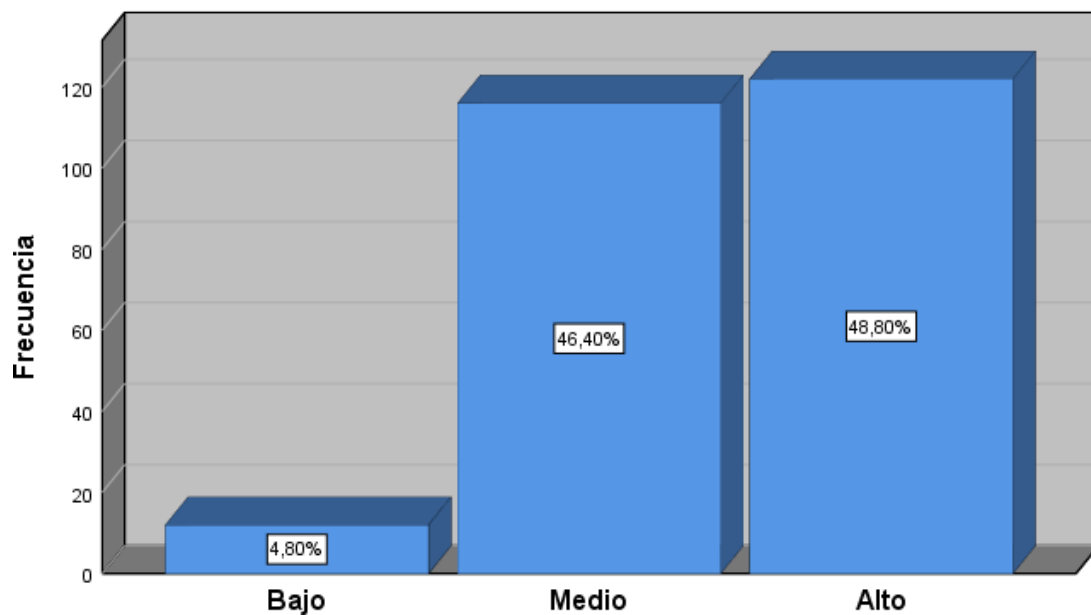


Figura 1 Nivel del clima organización de la FCE.

La tabla 7 respecto al clima organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales, el 48,8% de los estudiantes manifiestan que tiene un nivel alto, seguido de un 46,4% consideran un nivel medio y con un mínimo porcentaje del 4,8 % consideran que el clima organizacional es bajo.

Tabla 8 Nivel descriptivo de las dimensiones del clima organizacional

Nivel	Liderazgo		Toma de decisiones		Comunicación		Relaciones interpersonales		Motivación	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	17	6,8	21	8,4	15	6,0	10	4,0	18	7,2
Medio	100	40,0	133	53,2	104	41,6	100	40,0	139	55,6
Alto	133	53,2	96	38,4	131	52,4	140	56,0	93	37,2
Total	250	100,0	250	100,0	250	100,0	250	100,0	250	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes

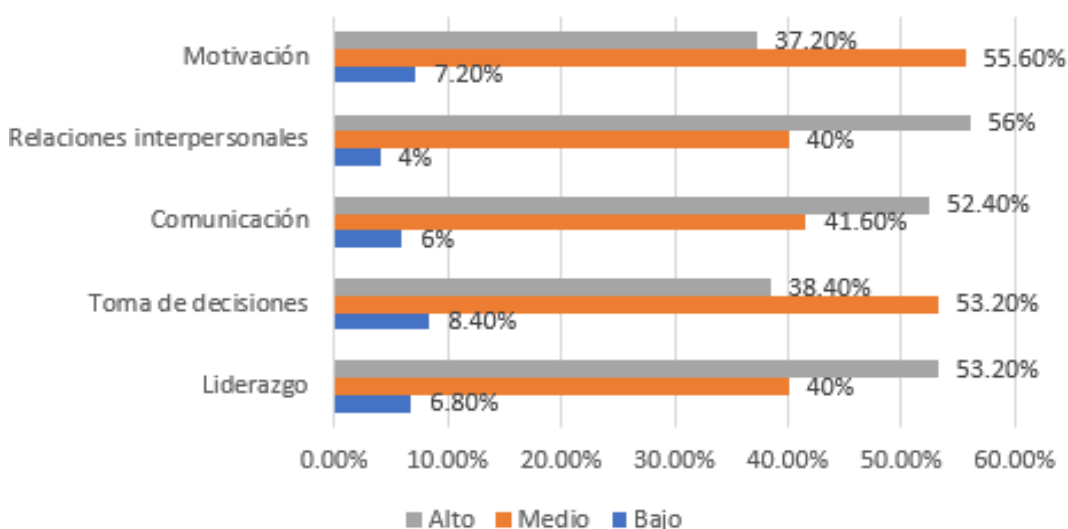


Figura 2. Nivel descriptivo de las dimensiones de clima organizacional.

En la tabla 8 se observa con respecto al liderazgo que 53,2% corresponde a un nivel alto, seguido del 40% con un nivel medio y finalmente 6,8% poseen un nivel bajo, por consiguiente, deducimos que los estudiantes perciben que los docentes de la facultad de ciencias empresariales poseen un liderazgo a nivel alto.

Asimismo, con respecto a la toma de decisiones el 53,2% corresponde a un nivel medio, seguido de un nivel alto y solo con 8,4 con un nivel bajo. Por lo tanto, con respecto esta dimensión los estudiantes perciben que los docentes poseen un nivel medio en la toma de decisiones.

Por otro lado, con respecto a la dimensión comunicación los estudiantes manifiestan que más del 52% de los docentes poseen un nivel alto y con un mínimo porcentaje del 6% con nivel bajo. Asimismo, con las relaciones interpersonales, los estudiantes perciben que el 56% de los docentes poseen un nivel alto, seguido con un 40% con un nivel medio, por consiguiente, el nivel que más predomina en las relaciones interpersonales es alto.

Por ultimo se puede observar en la tabla en la dimensión motivación que el nivel que más predomina en los docentes según los estudiantes es el nivel medio con un 55,6%, seguido con un nivel alto del 37,2%. Esto implica que se debe mejorar en la parte de la motivación y en la toma de decisiones para obtener un clima organizacional bueno.

Tabla 9 *Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Empresariales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Malo	19	7,6	7,6
Regular	156	62,4	70,0
Bueno	75	30,0	100,0
Total	250	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes

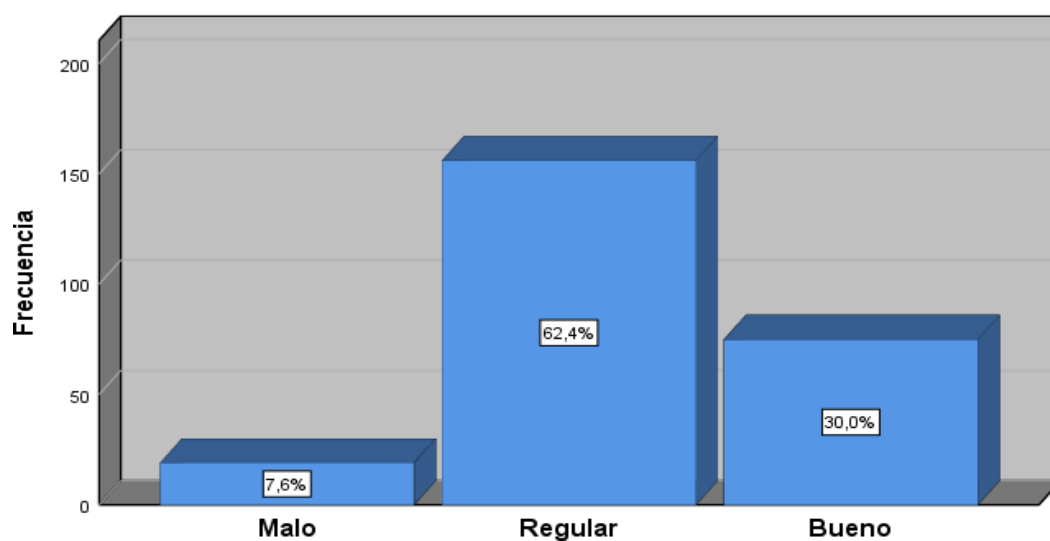


Figura 3 Nivel del Desempeño Docente de la FCE.

La tabla 9 respecto al desempeño docente en la FCE, que el 62,4% de los estudiantes manifiestan que tiene un nivel regular, seguido de un 30% que consideran un nivel bueno y solo un 7,6% consideran que el desempeño docente es malo.

Tabla 10 *Estrategia Metodológica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel	Malo	10	4,0	4,0
	Regular	141	56,4	60,4
	Bueno	99	39,6	100,0
	Total	250	100,0	

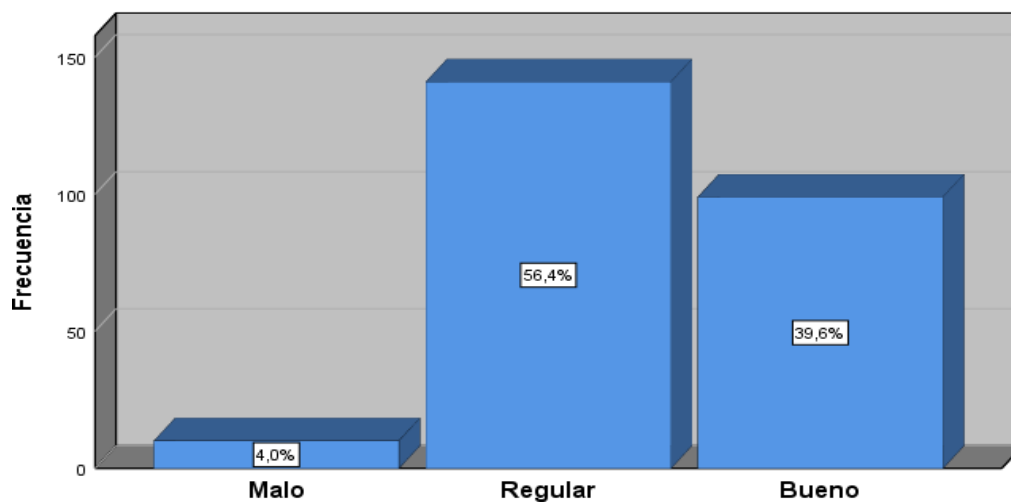


Figura 4 Nivel del Desempeño Docente de la FCE.

La tabla 10 respecto a la estrategia metodológica por parte Docente en la FCE, que el 56,4% de los estudiantes manifiestan que tiene un nivel regular, seguido de un 39,6% que consideran un nivel bueno y con un mínimo 7,6% consideran que tienen un nivel de malo.

Tabla 11 Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Malo	16	6,4	6,4
Regular	127	50,8	57,2
Bueno	107	42,8	100,0
Total	250	100,0	

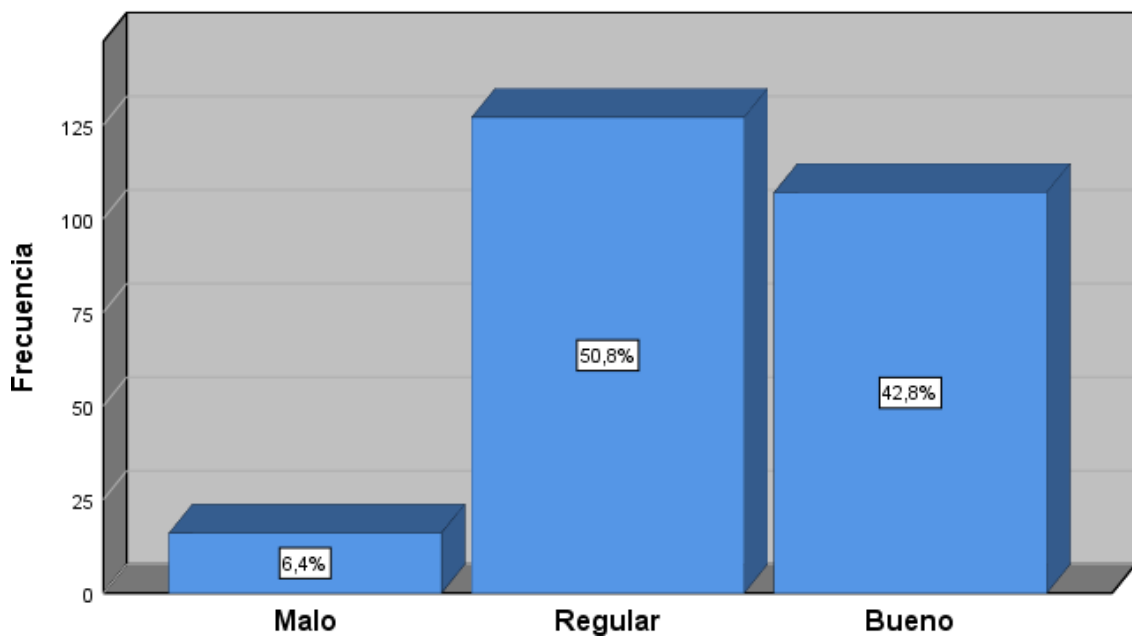


Figura 5. Nivel de las relaciones interpersonales.

La tabla 11 respecto a las relaciones interpersonales de los docentes en la FCE, que el 50,8% de los estudiantes manifiestan que tiene un nivel regular, seguido de un 42,8% que consideran un nivel bueno y solo con 7,6% consideran que el nivel de las relaciones interpersonales es malo.

Tabla 12 Recursos tecnológicos

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
Nivel	Malo	37	14,8	14,8
	Regular	138	55,2	70,0
	Bueno	75	30,0	100,0
	Total	250	100,0	

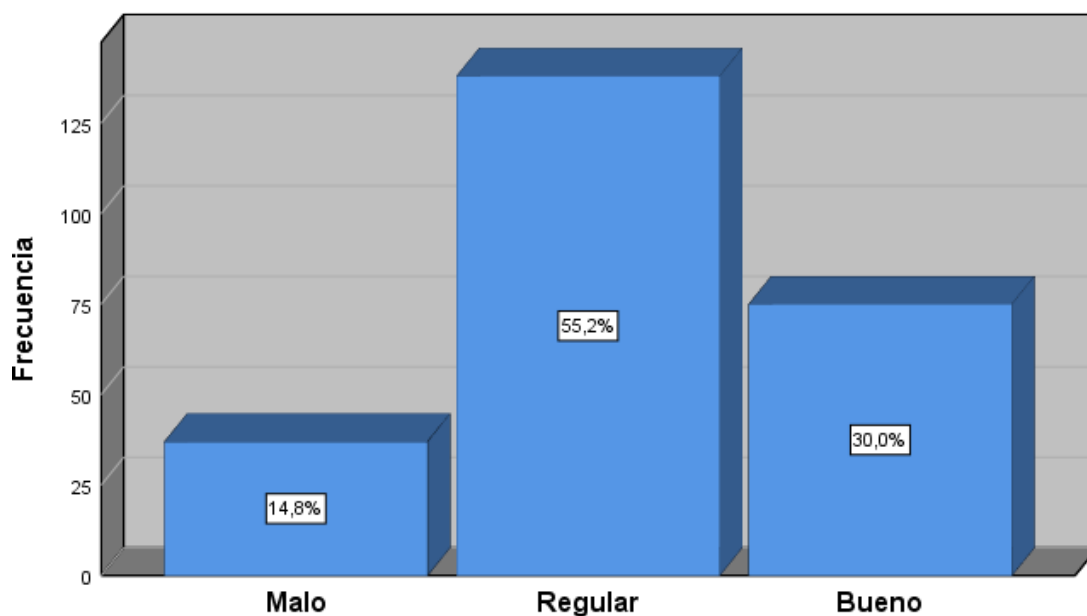


Figura 6. Nivel del uso de los recursos tecnológicos por parte del docente

La tabla 12 respecto a los recursos tecnológicos empleados por parte de los docentes en la FCE, que el 55,2% de los estudiantes manifiestan que tiene un nivel regular, seguido de un 30% que consideran un nivel bueno y con 14,8% consideran un nivel malo, es decir que no emplean adecuadamente los recursos tecnológicos.

Tabla 13 *Soporte emocional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel	Malo	94	37,6	37,6
	Regular	99	39,6	77,2
	Bueno	57	22,8	100,0
	Total	250	100,0	

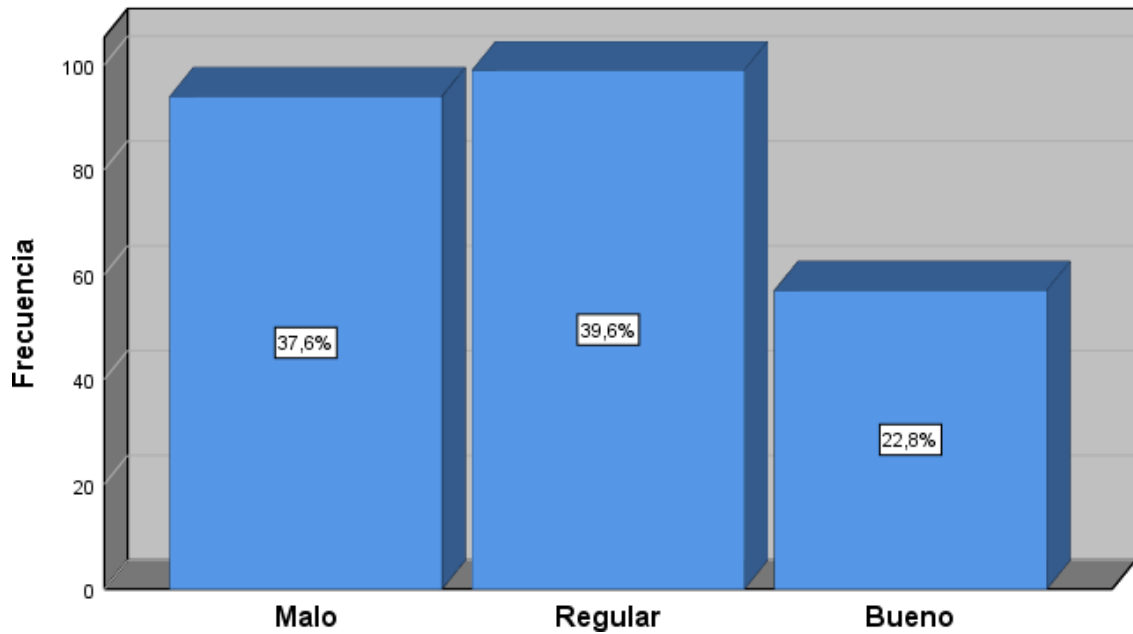


Figura 7. Nivel de soporte emocional por parte del docente

La tabla 13 respecto al soporte emocional por parte de los docentes en la FCE, que el 39,6% de los estudiantes manifiestan que tienen un nivel regular, seguido de un 37,6% que consideran un nivel malo y solo un 22,8% consideran un nivel bueno, lo que indica que los docentes no brindan un buen soporte emocional a los estudiantes.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H_0 : No existe relación entre el clima organizacional con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022

H_a : Si existe relación entre el clima organizacional con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05 = 5\%$ margen de error.

Regla de decisión:

Si $p > \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

$p = \text{Sig. (bilateral)}$

Tabla 14 *Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y desempeño docente.*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	250	250
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	250	250

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

Según la Tabla 14 la significación asintótica bilateral (sig. = 0,000) es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, a un 95% de confianza podemos asumir una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022; siendo la correlación moderada y positiva (0,598).

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el clima organizacional con la estrategia metodológica según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

Tabla 15 *Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y la estrategia metodológica.*

			Clima organizacional	Estrategia metodológica
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	250	250
	Estrategia metodológica	Coefficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	250	250

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

Según la Tabla 15 la significación asintótica bilateral (sig. = 0,000) es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, a un 95% de confianza podemos asumir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la estrategia metodológica según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022; siendo la correlación buena y positiva (0,602).

Hipótesis Especifica 2

Existe relación entre clima organizacional con las relaciones interpersonales según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

Tabla 16 *Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales*

		Clima organizacional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	250
Relaciones Interpersonales		,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	250

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

Según la Tabla 16 la significación asintótica bilateral (sig. = 0,000) es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, a un 95% de nivel de confianza podemos asumir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022; siendo la correlación buena y positiva (0,641).

Hipótesis Especifica 3

Existe relación entre el clima organizacional con los recursos tecnológicos según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

Tabla 17 *Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y los recursos tecnológicos.*

			Clima organizacional	Recursos Tecnológicos
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,477**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	250	250
	Recursos Tecnológicos	Coefficiente de correlación	,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	250	250

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

Según la Tabla 17 la significación asintótica bilateral (sig. = 0,000) es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, a un 95% de nivel de confianza podemos asumir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y los recursos tecnológicos empleado por los docentes según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022; siendo la correlación moderada y positiva (0,477).

Hipótesis Especifica 4

Existe relación entre el clima organizacional con el soporte emocional según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022.

Tabla 18 *Correlación de Rho de Spearman entre el Clima organizacional y el soporte emocional.*

			Clima organizacional	Soporte emocional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	250	250
	Soporte emocional	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	250	250

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

Según la Tabla 18 la significación asintótica bilateral (sig. = 0,000) es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, a un 95% de nivel de confianza podemos asumir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el soporte emocional según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2022; siendo la correlación moderada y positiva (0,531).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Un clima organizacional idóneo estimula a los docentes a desempeñarse de manera eficiente en su labor encomendada tanto académicamente como administrativamente cumpliendo con los objetivos trazados y encomendados en su labor ante las responsabilidades asignadas en la institución.

De acuerdo a los resultados en la Tabla 8 el 48,8% de los estudiantes manifiestan que el clima organizacional tiene un nivel alto y solo con un mínimo porcentaje del 4,8% indican que es bajo, esto implica que se debe mejorar el clima organizacional para que sus docentes estén estimulados y puedan desempeñarse de manera eficiente en el ámbito institucional.

Asimismo, en la Tabla 9 los estudiantes calificaron que el 62,4 % de los docentes su desempeño es regular y solo el 30% es bueno, esto nos indica que se debe mejorar con respecto a la estrategia metodológica, relaciones interpersonales, recursos tecnológicos y el soporte emocional que brindan a los estudiantes.

De acuerdo a la Tabla 14 con una significancia estadística ($p = 0,000$) y una correlación moderada ($r = 0,598$) se asume que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales. Esto significa que hay una asociación entre dichas variables y que hay una incidencia moderada del clima organizacional al desempeño docente.

Asimismo, en la Tabla 15 con una significancia estadística ($p = 0,000$) y una correlación buena ($r = 0,602$) se asume que existe relación significativa entre el clima organizacional y la estrategia metodológica según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales. Esto significa que hay una asociación entre dichas variables y que existe una incidencia buena del clima organizacional sobre la estrategia metodológica aplicada por los docentes.

De acuerdo a la tabla 16 con una significancia estadística ($p = 0,000$) y una correlación buena ($r = 0,641$) se asume que existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales. Esto significa que hay una asociación entre dichas variables y que existe una incidencia buena del clima organizacional sobre las relaciones interpersonales de los docentes. Asimismo, de la Tabla 17 con una significancia estadística ($p = 0,000$) y una correlación moderada ($r = 0,447$) se asume que existe relación significativa entre el clima organizacional y los recursos tecnológicos según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales. Esto significa que hay una asociación entre dichas variables pero con una incidencia baja del clima organizacional sobre los recursos tecnológicos usados por los docentes.

Finalmente, en la Tabla 18 con una significancia estadística ($p = 0,000$) y una correlación moderada ($r = 0,531$) se asume que existe relación significativa entre el clima organizacional y el soporte emocional según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales. Esto significa que hay una asociación entre dichas variables pero con una incidencia moderada del clima organizacional sobre el soporte emocional que brindan los docentes a los estudiantes.

Ante lo mencionado, a fin de organizar y analizar la discusión con los antecedentes mencionados, se explica lo siguiente:

Con respecto al clima organizacional y las relaciones interpersonales tenemos coincidencias con Blanco et al., (2020) donde dichos investigadores concluyeron que el clima organizacional en los centros educativos públicos es idóneo, sin embargo, hay que fortalecer las relaciones interpersonales por que presenta una calificación moderada. Asimismo, Medina (2017) en su investigación indica que existe una incidencia positiva muy baja del clima organizacional contra el desempeño docente, sin embargo, en nuestra investigación tiene una incidencia positiva Buena. A la vez tenemos algo de coincidencia con Canaza (2019) donde menciona que el clima organizacional tiene un nivel medio (66.9%) y nivel alto (29.7%) y con respecto al desempeño docente coincidimos con Canaza ya que indica que el desempeño docente tiene un nivel regular (66.9%) y con un nivel bueno(32.4%).

Con respecto a la relación del clima organizacional y el desempeño docente de la FCE según la percepción de los estudiantes, se encontró Rho de Spearman de (0,598) y un nivel de significancia de ($p = 0,000$) el cual nos indica que existe una relación significativa y una correlación positiva moderada.

De manera similar Niebles et al., (2019) concluyeron una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente y además presenta una correlación muy buena y positiva (0,95), indicando que el clima organizacional incide en el desempeño docente.

Así mismo coincidimos con Canaza (2019) donde concluyen la existencia de una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes, pero su correlación es moderada (0,479), también

coincidimos con la relación significativa entre sus dimensiones del clima organizacional con el desempeño docente.

También coincidimos con Escapa (2021) donde concluye la existencia de una relación directa entre el clima organizacional y desempeño docente en dicha institución educativa, pero dicha investigación presenta una correlación positiva muy buena (0,947). Así también coincidimos con Laredo (2021) menciona una relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente, pero su correlación es directa moderada (0,432), también cabe indicar la relación significativa entre el clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico y la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por último, tenemos coincidencia con Velarde (2022) donde manifiestan que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, así como también existe relación significativa entre el clima organizacional con cada una de las dimensiones del desempeño docente.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

C1. El 48,8% de los estudiantes manifiestan que el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales tiene un nivel alto, seguido de un 46,4% que consideran un nivel medio.

C2. El 62,4% de los estudiantes manifiestan que el desempeño docente en la FCE tiene un nivel regular, seguido de un 30% que consideran un nivel bueno.

C3. El 56,4% de los estudiantes manifiestan que las estrategias metodológicas utilizadas por los docentes de la FCE tienen un nivel regular, seguido de un 39,6% que consideran un nivel bueno.

C4. El 50,8% de los estudiantes manifiestan que las relaciones interpersonales de los docentes en la FCE tienen un nivel regular, seguido de un 42,8% que consideran un nivel bueno.

C5. El 55,2% de los estudiantes manifiestan que los recursos tecnológicos empleados por los docentes en la FCE tienen un nivel regular, seguido de un 30% que consideran un nivel bueno.

C6. El 39,6% de los estudiantes manifiestan que el soporte emocional que brindan los docentes de la FCE tiene un nivel regular, seguido de un 37,6% que consideran un nivel malo y solo un 22,8% consideran un nivel bueno, lo que indica que la mayor parte de los docentes no brindan un buen soporte emocional a los estudiantes esto nos da a entender que los docentes no brindan un buen soporte emocional a los estudiantes.

C7. Existe relación significativa (Sig. = 0,000) entre el el clima organizacional y la estrategia metodológica según la percepción de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo la correlación buena ($r = 0,602$).

C8. Existe relación significativa (Sig. = 0,000) entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales según la percepción de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo la correlación buena ($r = 0,641$).

C9. Existe relación significativa (Sig. = 0,000) entre el el clima organizacional y los recursos tecnológicos según la percepción de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo la correlación baja ($r = 0,477$).

C10. Existe relación significativa (Sig. = 0,000) entre el el clima organizacional y el soporte emocional según la percepción de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo la correlación moderada ($r = 0,531$).

C11. Existe relación significativa (Sig. = 0,000) entre el el clima organizacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo la correlación moderada ($r = 0,598$). Es decir, un clima organizacional adecuado motiva a los docentes a desempeñarse de manera eficiente en su labor encomendada tanto académicamente como administrativamente cumpliendo con sus objetivos trazados y encomendados en su labor ante las responsabilidades asignadas en la institución, propiciando el buen desempeño.

6.2 Recomendaciones

R1: La Facultad de Ciencias Empresariales debe brindar capacitaciones de manera permanente a su personal docente, respecto a temas académicos como la estrategia metodológica para mejorar la calidad de la enseñanza.

R2: La Facultad de Ciencias Empresariales debe brindar capacitaciones de manera permanente a su personal docente, respecto a tutoría para poder brindar un buen soporte emocional a los estudiantes.

R3: Fortalecer el clima organizacional de la FCE, para garantizar una buena motivación al personal docente y administrativo, garantizando el buen desempeño en las actividades académicas y administrativas.

REFERENCIAS

Fuentes bibliográficas

- Alcaraz, A., Cruz, M., Guzman, M., Vidal, V., Pastor, M., Rodriguez, F., & Sánchez, C. (2004). *Didáctica de las ciencias sociales para primaria*. Madrid, España: Pearson Educación.
- Alles, M. (2012). *Diccionario de competencias. La trilogía*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Lussier, R., & Achua, R. (2016). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Publicado por Cengage Learning editores.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Prieto, L. (2009). *Autoeficacia del profesor universitario: eficacia percibida y práctica docente*. Madrid España.: Ediciones Narcea.
- Robbins, S. (2017). *Fundamentos de la Administración*. México: Pearson.

Fuentes documentales

- Aguiar, Y., & Villegas, C. (2009). El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento. *Scielo*, pp.133-144. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1317-58152009000200007&script=sci_abstract

- Anderman, E. (2002). Efectos de la escuela sobre los resultados psicológicos durante la adolescencia. *Revista de psicología educativa*, 94(4). doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0663.94.4.795>
- Bermudez, J., Pedraza, A., & Rincón, C. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Electrónica de investigación educativa*(17(3)), 1-12. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v17n3/v17n3a1.pdf>
- Blanco, S., Cerdas, V., & Garcia, J. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*(45(1)). doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Bolívar, A. (2013). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad de la escuela. una nueva mirada. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.*, pp. 60-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55127024003.pdf>
- Canaza, H. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente según la percepción del estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Clorinda Matto de Turner de Calca, Cusco*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3247>
- Cortés, L. (2014). Conocimiento, poder, comunicación y su relación con el ordenamiento territorial. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, pp. 134-148.
- De los Angeles, M., Cárdenas, J., Arellano, F., & Pérez, D. (2020). estrategias metodológicas interactivas para la enseñanza y aprendizaje en la educación superior. *Uisrael revista Científica*, pp.25-36. doi:<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.282>
- Díaz, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *Educación*, pp.123-130. doi:<https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>
- Echaiz, C. (2020). *Relación entre los recursos tecnológicos y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de Posgrado, del Instituto para la calidad de la educación de la Universidad de San Martín de Porres*. Tesis de doctorado., Universidad de San Martín de Porres, Lima - Perú. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0003-4262-0227>
- Escapa, J. D. (2021). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Estatal del Distrito de Mariano Melgar*. Tesis de

- Posgrado, Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12709>
- Figueroa, E. (2019). *Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA*. Lima - Perú: Tesis de Maestría. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38677>
- Garbanzo, O., & Orozco, V. (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Revista de Educación*(34(1)), 15-29. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44013961001>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*(25(42)), 43-61. doi:<https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- Iso 9001;. (2015). *ISOTOOLS Excellence*. Obtenido de <https://www.isotools.org/normas/calidad/iso-9001/>
- Lara, O. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad*. Chiclayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79079>
- Laredo, G. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81430>
- Latorre, B. (2004). *Bases Metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona, España: Experiencia.
- Lee, B., & Kim, H. (2014). What Can We Learn from Our Learners, Learning Styles. *English Language Teaching*, 7(9), 118-131.
- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral docente. *Scielo*, pp. 15-32. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer Milenio*, 25-36. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Tesis de Maestría,

- Universidad Andina Simón Bolívar Sede de Ecuador, Quito. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Mendez, C. (2005). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. *Universidad & Empresa*, pp. 100-121. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187217454006.pdf>
- Niebles, W., Hoyos, L., & De La Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *SABER, CIENCIA Y Libertad*, 14(2), Págs. 283 - 294. doi:<https://orcid.org/0000-0002-1283-9837>
- Niño, D. (2010). *Desempeño Docente y su Relación con el Rendimiento académico en la institución educativa Telésforo Catacora del nivel secundaria en el distrito de Ate*. Lima - Perú: Tesis de Maestría.
- Ongallo, C. (2007). *Manual de comunicación: Guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones*. Madrid, España.: Dykinson.
- Pacheco, M., Ibarra, I., Iñiguez, M., Lee, H., & Sánchez, C. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria*. doi:<http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2>
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional De San Marcos, Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1140/Pelaez_lo%2082%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quinteros, Y. (2011). La importancia de las estrategias en el ámbito educativo. *Cuadernos de Educación y desarrollo*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/ced/27/yjqc.htm>
- Reina, M. (2019). *Soporte emocional docente y ajuste escolar de los estudiantes de las sedes San Cristobal Bajo y Mirasol de las zonas rurales de la ciudad de Ibagué*. Tesis de Posgrado, Universidad de Tolima, Ibagué - Tolima. Obtenido de <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2933/1/T%200966%20013%20CD7040.pdf>
- Romero, G. (2009). La Utilización de las Estrategias Metodológicas Didácticas en clase. *Innovación y Experiencias Educativas*. Obtenido de

- https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_23/GUSTAVO_ADOLFO_ROMERO_BAREA02.pdf
- Santana, P., & Araujo, Y. (2007). Clima y cultura organizacional ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno? *Dialnet Plus*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886>
- Segredo , E., & Castillo, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-23. doi:<https://doi.org/10.15517/AIE.V19I2.36895>
- Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica superior*, 164-167. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013
- Sotelo, J., Figueroa, E., Arrieta, D., & Solís, R. (1012). Clima organizacional en universidades Públicas. *Dialnet*, 11-16. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4025582>
- Ubillus, F. (2021). *Los recursos tecnológicos y el rendimiento académico de estudiantes de Administración Industrial en una Institución Superior Tecnológica Descentralizada*. Tesis de Posgrado, Universidad Paruana Cayetano Heredia, Lima - Perú. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9054/Recursos_UbillusIzquierdo_Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velarde, N. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Pública 1207 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de La Molina, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14039/6321>
- Vega , M (2021). Clima organizacional y desempeño docente en tiempo de pandemia de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, 2021. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115086>

ANEXOS

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

ANEXO N° 01



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, 2022

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto como determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Genero

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad

_____ años

3. Ciclo académico -----

II. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa "X"

1=Nunca; 2= Algunas veces; 3 = Frecuentemente; 4=Casi siempre; 5=Siempre

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

DESEMPEÑO DOCENTE									
I. Estrategias Metodológicas (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)					Calificación				
					1	2	3	4	5
1.	Los docentes desarrollan actividades de aprendizaje que promuevan constantemente la participación y el dialogo en clase.								
2.	Los docentes organizan los trabajos en forma grupal.								
3.	Los docentes organizan los trabajos en forma individual								
4.	Los docentes hacen participar en debates, mesa redonda, exposición de forma virtual.								
5.	Los docentes utilizan diferentes formas de evaluación (informes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros)								
6.	Los docentes organizan experiencias de aprendizaje significativas								
7.	Los docentes utilizan diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje								
8.	El o la docente realiza acciones de retroalimentación (interacción y devolución de evidencias) con sus estudiantes durante la enseñanza remota.								
II. Relaciones Interpersonales (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)					Calificación				
					1	2	3	4	5
9.	Los docentes te brindan acompañamiento virtual en tus actividades académicas.								
10.	Los docentes muestran preocupación y comprensión ante tus problemas.								
11.	Los docentes te tratan con amabilidad, respeto antes durante y después de la actividad.								
12.	El o la docente demuestra puntualidad en el desarrollo de las actividades.								
13.	El o la docente se muestra comprensible ante tu limitación de conectividad								
14.	El o la docente recibe tus evidencias por mensaje privado.								

15.	El o la docente se comunica frecuentemente con tus ustedes, para dialogar sobre sus logros y aspectos a mejorar.					
III. Recursos Tecnológico. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
16.	Los docentes hacen uso del Wasatsapp, power point, internet, email, chat y Word para desarrollar sus clases.					
17.	El o la docente crea vídeo y formulario en línea para el desarrollo de su clase.					
18.	El o la docente hace uso de Zoom, Classroom, Google Meet, para reforzar el aprendizaje de sus estudiantes.					
19.	El o la docente te orienta mediante tutoriales como conectarse a través de las redes sociales.					
IV. Soporte Emocional. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
20.	El o la docente brinda acompañamiento para que aprendas a gestionar tus emociones.					
21.	El o la docente se comunica para darte orientación e información sobre cómo prevenir contagiarte del Covid-19.					
22.	El o la docente te ha enseñado estrategias de expresión y manejo de emociones.					
23.	El o la docente promueve espacios de reflexión sobre las acciones que debes realizar para sentirte bien.					
CLIMA ORGANIZACIONAL						
V. Liderazgo. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
24.	¿La organización del personal que adopta la Facultad de Ciencias Empresariales es adecuada para el desempeño de los actores educativos y el buen servicio que brinda?					
25.	¿Se observa que los directivos de la Facultad de Ciencias Empresariales se esfuerzan por gerenciar el servicio con criterios de calidad?					
26.	El liderazgo del decano influye para alcanzar las metas institucionales.					
27.	El liderazgo de los directores de las escuelas dirige el trabajo en grupo fomentando la sana competencia entre sus docentes.					
28.	¿Se logra percibir que el personal de la Facultad promueve la confianza, el acercamiento físico, la amistad y la coordinación efectiva entre el personal docente?					
VI. Toma de decisiones. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
29.	Los directores de la Facultad de Ciencias Empresariales realizan consulta para tomar decisiones.					
30.	Los docentes participan en las decisiones tomadas					
31.	La autoridad máxima toma las decisiones institucionales.					

32.	Las autoridades de la Facultad se adaptan a nuevas decisiones tomadas por los docentes					
33.	Existe aceptación de propuestas nuevas para mejorar el funcionamiento institucional					
VII. Comunicación. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
34.	Existe comunicación entre el personal jerárquico, docentes y estudiantes					
35.	Existe el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación.					
36.	Se asigna labores y procedimientos claros en el personal docente.					
37.	¿La comunicación que caracteriza a la Facultad; genera participación individual, grupal y democrática?					
VIII. Relaciones Interpersonales. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
38.	Usted aprecia actitudes positivas, ayuda mutua y solaridad entre el personal docente.					
39.	Usted evidencia excelentes relaciones personales entre el personal jerárquico, docente y administrativo.					
40.	Usted observa apoyo entre el personal docente.					
41.	Los directores brindan apoyo al personal docente.					
42.	Usted evidencia que existe una atmósfera social buena entre los trabajadores de la Facultad					
IX. Motivación. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
43.	Usted evidencia una infraestructura física manejable y asequible para los docentes y estudiantes.					
44.	Los docentes reciben algún reconocimiento o resolución cuando realizan un buen trabajo.					
45.	Usted es consiente que los docentes perciben un pago acorde por su trabajo efectuado.					
46.	Usted conoce al personal docente y administrativo por el trabajo desempeñado.					

Muchas gracias por su participación 😊😊


Dr. Adm. POLICARPO MÁRQUEZ VALENCIA
CLAD. 04982
DOCENTE

DR. POLICARPO DIOMEDES MÁRQUEZ VALENCIA
ASESOR



Dr. Luis Alberto Baldeos Ardian

DR. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN
PRESIDENTE



Dra. Flor de María Garibay Torres
DOCENTE

DRA. FLOR DE MARIA GARIBAY TORRES
SECRETARIO



Dr. Abraham Cesar Nery Ayala
DNU: 441

DR. ABRAHAN CESAR NERY AYALA
VOCAL



Mg. Félix G. Caro Soto
REGUC N° 03702

DR. FELIX GIL CARO SOTO
VOCAL