



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSTGRADO**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DE
LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AÑO
2023**

PRESENTADO POR

Mg. Ana Dorila Obregón Figueroa

Código Orcid: 0000-0002-9741-7480

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

LIMA, PERU

2023



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSTGRADO**

TÍTULO DE LA TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DE
LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AÑO
2023**

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

**GESTIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL CRECIMIENTO
SOCIOECONOMICO**

Asesor: Dr. RAMIREZ CORSINO, RODOLFO MAXIMO

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1832-9168>

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%
5	polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.ulead.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%

9

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

10

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

lareferencia.info

Fuente de Internet

<1 %

12

theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

13

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

Siempre con agradecimiento y respeto a mis padres por su constante apoyo y aliciente para alcanzar mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor y los catedráticos de la EPG por su oportuna asesoría para la culminación del trabajo final.

RECONOCIMIENTO

A la casa superior de estudios EPG – UAP, por permitirme alcanzar mis objetivos académicos.

INDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION	13
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	15
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	18
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	18
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	20
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	18
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	18
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL	18
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	18
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	19
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.	19
1.5.1. JUSTIFICACIÓN	19
1.5.2. IMPORTANCIA	20
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	21
CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO.	22
2.1. FUNDAMENTO ONTOLÓGICO	22
CAPITULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	27
3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	27
3.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	34
3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	45
CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	48
4.1. HIPOTESIS GENERAL	48
4.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS	48
4.3. DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	49
4.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	50
CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	51
5.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	51
5.1.1. Tipo de Investigación	51
5.1.2. Nivel de Investigación	52

5.2.MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	52
5.2.1.Métodos de Investigación	52
5.2.2.Diseño de la Investigación	53
5.3.POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	54
5.3.1.Población	54
5.3.2.Muestra	54
5.4.TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	55
5.4.1.Técnicas	55
5.4.2.Instrumentos	55
5.4.3.Validez y confiabilidad	55
5.4.4.Procesamiento y análisis de datos.	56
5.4.5.Ética en la investigación	56
CAPITULO VI: RESULTADOS	58
6.1.Análisis descriptivo	58
6.1.Análisis inferencial.	83
CAPÍTULO VII: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	89
7.1. discusión de resultado	89
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	93
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	94
ANEXOS	99
1. Matriz de consistencia.	100
2.Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables.	101
3. Validación de expertos	105
4. Copia de la data procesada	106
5. Consentimiento informado	108
6. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.	110
7. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis.	111

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Operacionalización de las Variables.....	50
Tabla 2: Validez del Instrumento por Juicio de Expertos.....	55
Tabla 3: ¿Con que frecuencia los docentes de la UAP suelen trabajar en equipo?.....	58
Tabla 4: ¿En la UAP promueven el trabajo en equipo?.....	59
Tabla 5: ¿Se realiza capacitaciones o talleres sobre convivencia laboral en la UAP?..	60
Tabla 6: ¿Se Valora de manera igualitaria a todos los docentes de la UAP con las actividades planificadas?.....	61
Tabla 7: ¿Se evidencia el grado de cumplimiento de las labores de los docentes de la UAP?.....	62
Tabla 8: ¿Se evidencia la igualdad de oportunidades de todos los docentes de la UAP?.....	63
Tabla 9: ¿El equipo directivo brinda oportunidades de desarrollo a los docentes de la UAP?.....	64
Tabla 10: ¿El equipo directivo brinda trato igualitario a los docentes de la UAP?.....	65
Tabla 11: ¿En la UAP, se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio para facilitar el cambio?.....	66
Tabla 12: ¿En la UAP existe proporcionalidad entre el trabajo asignado y la carga laboral?.....	67
Tabla 13: ¿Con que frecuencia se premia a los docentes con Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos?.....	68
Tabla 14: ¿Con que frecuencia la UAP reconoce el trabajo realizado por los docentes que logran el cumplimiento de objetivos?.....	69
Tabla 15: ¿La motivación y la expectativa se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	70
Tabla 16: ¿La motivación y los valores se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	71
Tabla 17: ¿La motivación y la persistencia se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	72
Tabla 18: ¿La motivación y la honestidad se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	73
Tabla 19: ¿La responsabilidad y la comunicación social se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UAP?.....	74
Tabla 20: ¿La responsabilidad y la iniciativa laboral se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	75
Tabla 21: ¿La responsabilidad y la planificación se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	76
Tabla 22: ¿La responsabilidad y la comunicación académica se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	77
Tabla 23: ¿El liderazgo y la estimulación se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	78
Tabla 24: ¿El liderazgo y la inspiración se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	79
Tabla 25: ¿El liderazgo y la dirección se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	80
Tabla 26: ¿El liderazgo y el impulso se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿Con que frecuencia los docentes de la UAP suelen trabajar en equipo?.....	58
Figura 2: ¿En la UAP promueven el trabajo en equipo?.....	59
Figura 3: ¿Se realiza capacitaciones o talleres sobre convivencia laboral en la UAP?.....	60
Figura 4: ¿Se Valora de manera igualitaria a todos los docentes de la UAP con las actividades planificadas?.....	61
Figura 5: ¿Se evidencia el grado de cumplimiento de las labores de los docentes de la UAP?.....	62
Figura 6: ¿Se evidencia la igualdad de oportunidades de todos los docentes de la UAP?.....	63
Figura 7: ¿El equipo directivo brinda oportunidades de desarrollo a los docentes de la UAP?.....	64
Figura 8: ¿El equipo directivo brinda trato igualitario a los docentes de la UAP?.....	65
Figura 9: ¿En la UAP, se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio para facilitar el cambio?.....	66
Figura 10: ¿En la UAP existe proporcionalidad entre el trabajo asignado y la carga laboral?.....	67
Figura 11: ¿Con que frecuencia se premia a los docentes con Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos?.....	68
Figura 12: ¿Con que frecuencia la UAP reconoce el trabajo realizado por los docentes que logran el cumplimiento de objetivos?.....	69
Figura 13: ¿La motivación y la expectativa se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	70
Figura 14: ¿La motivación y los valores se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	71
Figura 15: ¿La motivación y la persistencia se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	72
Figura 16: ¿La motivación y la honestidad se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	73
Figura 17: ¿La responsabilidad y la comunicación social se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UAP?.....	74
Figura 18: ¿La responsabilidad y la iniciativa laboral se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	75
Figura 19: ¿La responsabilidad y la planificación se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	76
Figura 20: ¿La responsabilidad y la comunicación académica se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	77
Figura 21: ¿El liderazgo y la estimulación se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	78
Figura 22: ¿El liderazgo y la inspiración se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	79
Figura 23: ¿El liderazgo y la dirección se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	80
Figura 24: ¿El liderazgo y el impulso se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?.....	81

RESUMEN

El propósito principal de la tesis estuvo centrado conocer la relación entre el clima organizacional y desarrollo académico del personal docente de la Universidad Alas Peruana. El estudio fue cuantitativo, tipo principal, descriptivo nivel de correlación, el diseño fue no experimental, con método hipotético y deductivo. La unidad de análisis fue de 123 encuestados, técnica utilizada fue una encuesta y su herramienta fue un cuestionario. Los resultados mostraron que clima organizacional tiene relación significativa con rendimiento académico. Los resultados mostraron que la hipótesis general tiene relación significativa entre el clima organizacional y rendimiento académico con significación bilateral de 0.000, que es menor que $P = 0.05$, faculta rechazar H_0 y confirmar que relación significativa entre ambas variables. En la primera hipótesis específica, se evidencia relación significativa entre las relaciones interpersonales y rendimiento académico con una significación bilateral de 0,000, que es menor que $P = 0,05$, que permite rechazar H_0 y confirmar la relación significativa entre las relaciones interpersonales y rendimiento académico. Relaciones y éxito académico del personal docente. En la segunda hipótesis específica, se evidencia una relación significativa entre la responsabilidad y rendimiento académico con una significación bilateral de 0.000, que es menor que $P = 0.05$, por lo que podemos rechazar H_0 y confirmar que existe relación significativa entre la responsabilidad y rendimiento académico de docentes. En la tercera hipótesis específica, se evidencia una relación significativa entre el salario de los docentes y el rendimiento académico con una significación bilateral de 0.000, que es menor que $P = 0.05$, por lo que podemos rechazar H_0 y confirmar que es significativa entre salarios y recompensas para el éxito académico de los profesores. Muestra que el clima organizacional y el desempeño docente son claves para crear un clima institucional cordial al valorar las experiencias de docentes que les permitan alcanzar sus metas, al evaluar sus relaciones interpersonales de docentes para el servicio académico, que tiene como objetivo propiciar el logro de relaciones positivas entre profesores y estudiantes

Palabras clave: clima organizacional, desempeño académico.

ABSTRACT

The main purpose of the thesis was focused on knowing the relationship between the organizational climate and academic development of the teaching staff of the Universidad Alas Peruanas. The study was quantitative, main type, descriptive level of correlation, the design was non-experimental, with a hypothetical and deductive method. The unit of analysis was 123 respondents, the technique used was a survey and its tool was a questionnaire. The results showed that organizational climate has a significant relationship with academic performance. The results showed that the general hypothesis has a significant relationship between the organizational climate and academic performance with a bilateral significance of 0.000, which is less than $P = 0.05$, which allows us to reject H_0 and confirm the significant relationship between both variables. In the first specific hypothesis, there is evidence of a significant relationship between interpersonal relationships and academic performance with a bilateral significance of 0.000, which is less than $P = 0.05$, which allows us to reject H_0 and confirm the significant relationship between interpersonal relationships and academic performance. Relationships and academic success of teaching staff. In the second specific hypothesis, there is evidence of a significant relationship between responsibility and academic performance with a bilateral significance of 0.000, which is less than $P = 0.05$, so we can reject H_0 and confirm that there is a significant relationship between responsibility and academic performance. of teachers. In the third specific hypothesis, there is evidence of a significant relationship between teachers' salaries and academic performance with a bilateral significance of 0.000, which is less than $P = 0.05$, so we can reject H_0 and confirm that it is significant between salaries and rewards for teachers' academic success. It shows that the organizational climate and teaching performance are key to creating a cordial institutional climate by valuing the experiences of teachers that allow them to achieve their goals, by evaluating their interpersonal relationships of teachers for academic service, which aims to promote the achievement of positive teacher-student relationships

Keywords: organizational climate, academic performance.

RESUMO

O principal objetivo da tese foi conhecer a relação entre o clima organizacional e o desenvolvimento acadêmico do corpo docente da Universidad Alas Peruanas. O estudo foi quantitativo, tipo principal, nível descritivo de correlação, o desenho não foi experimental, com método hipotético e dedutivo. A unidade de análise foi de 123 respondentes, a técnica utilizada foi uma enquete e sua ferramenta foi um questionário. Os resultados mostraram que o clima organizacional tem uma relação significativa com o desempenho acadêmico. Os resultados mostraram que a hipótese geral tem relação significativa entre clima organizacional e desempenho acadêmico com significância bilateral de 0,000, que é menor que $P = 0,05$, o que permite rejeitar H_0 e confirmar a relação significativa entre ambas as variáveis. Na primeira hipótese específica, há evidências de relação significativa entre relacionamento interpessoal e desempenho acadêmico com significância bilateral de 0,000, que é menor que $P = 0,05$, o que permite rejeitar H_0 e confirmar a relação significativa entre relacionamento interpessoal e desempenho acadêmico. . Relacionamento e sucesso acadêmico do corpo docente. Na segunda hipótese específica, há evidências de relação significativa entre responsabilidade e desempenho acadêmico com significância bilateral de 0,000, que é menor que $P = 0,05$, portanto podemos rejeitar H_0 e confirmar que existe relação significativa entre responsabilidade e desempenho acadêmico de professores. Na terceira hipótese específica, há evidências de uma relação significativa entre os salários dos professores e o desempenho acadêmico com significância bilateral de 0,000, que é menor que $P = 0,05$, portanto podemos rejeitar H_0 e confirmar que é significativo entre salários e recompensas para o sucesso acadêmico dos professores. Mostra que o clima organizacional e o desempenho docente são fundamentais para a criação de um clima institucional cordial, valorizando as experiências dos docentes que lhes permitem atingir seus objetivos, avaliando suas relações interpessoais dos docentes para o serviço acadêmico, que visa promover o alcance de resultados positivos relações professor-aluno

Palavras-chave: clima organizacional, desempenho acadêmico.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023, donde el desempeño académico siempre ha sido el punto de inflexión del desarrollo académico en los últimos tiempos.

En este sentido, si hacemos una breve reseña del sistema educativo del Perú en comparación con otros países, es posible evidenciar que otros países prestan más atención a la educación y aumentan el presupuesto para que ofrezcan mejores servicios educativos, estos países están en la cúspide del desarrollo de la ciencia y la tecnología, sus centros educativos mantienen altos estándares de calidad que respaldan los servicios que ofrecen a la población.

La

finalidad de este estudio es traer a la agenda las realidades educativas de la Universidad de Alas Peruanas, con el único propósito de perseguir la calidad educativa, para brindar a los docentes un rendimiento académico adecuado para quienes más lo necesitan. De esta manera, se implementan estrategias educativas con un buen clima académico y se llenan los vacíos existentes.

Al respecto, Chiavenato (1994) en su estudio sobre el clima organizacional y gestión de recursos humanos destaca que éste existe únicamente cuando las personas se unen para trabajar agrupados entre sí y lograr sus propósitos comunes que no pueden lograr trabajando solos. Agrega que el logro de las metas solamente pueden darse en conjunto con la comunidad educativa, si se sienten identificados con su institución educativa, como factores de cambio que les permitan actuar con libertad y actuar de acuerdo a los estándares, valores y estilos de la comunidad educativa, comunicación, gestión y lenguaje, porque el modelo de proceso y evaluación de la calidad de la actividad académica debe medirse por resultados utilizando indicadores que puedan servir para armonizar el seguimiento y la recolección de datos criterios, optimizar los recursos humanos y materiales, utilizar herramientas técnicas que reduzcan el tiempo del proceso Recopilación de datos, análisis y gestión de informes para la producción y finalmente gestionar el conocimiento a partir del diseño adecuado de sistemas con experiencias identificadas en el proceso.

Por ello, en la Universidad Alas Peruana, el clima organizacional es muy importante para asegurar un adecuado desempeño académico. Es muy importante que los educadores estén alineados con la actividad académica y las políticas institucionales para que todos estén comprometidos con las metas de la institución, que se considera la gestión de los talentos de los estudiantes para obtener el éxito académico a partir de la mejora de la docencia.

Actualmente sin embargo parece que la institución tiene un mal clima organizacional, por lo tanto el éxito académico no es el más adecuado, la falta de gestión del cuerpo docente y la falta de compromiso del cuerpo administrativo empobrece la calidad, por lo que el objetivo de esta indagación fue analizar la relación entre clima organizacional y rendimiento académico.

Tal como se recomienda en la Guía del Graduado que proporciona la EPG - UAP, este estudio tiene la siguiente estructura:

Capítulo I: Enfoque desarrollado para los problemas mediante la reseña de la realidad problemática, el desarrollo de preguntas del problema y los objetivos declarados. Determinar el desarrollo del razonamiento y su importancia, identificando hechos concretos que puedan explicar los logros alcanzados. Asimismo; su importancia y sus limitaciones.

Capítulo II: Se desarrollaron marco filosófico de esta indagación y sus fundamentos epistemológicos y ontológicos.

Capítulo III: Se pudo desarrollar los conceptos referidos al marco teórico que describen sus antecedentes, argumentan los conceptos teóricos, resumiendo los conceptos claves de términos básicos, que sustentan la importancia de la indagación.

Capítulo IV: se pudo desarrollar aspectos referidos a sus Hipótesis y Variables especificando hipótesis corroborando los supuestos planteados, se operacionalizaron las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Capítulo V: Se pudo desarrollar todo lo relacionado al marco metodológico, referenciando el enfoque, tipo y nivel, la encuesta, completando el método, diseño, población y muestra, y la técnica con su respectivo instrumento de recolección, teniendo en cuenta la ética de la encuesta.

Capítulo VI: se pudo desarrollar los resultados referenciando su estadística descriptiva y precisando su estadística inferencial, que permitió tabular los resultados.

Capítulo VII: Se pudo desarrollar la discusión de sus resultados, referenciando sus conclusiones, relacionando sus recomendaciones, asimismo; se referencio sus bibliografías y sus anexos.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En tiempos actuales el clima organizacional es un componente intangible de mayor importancia para las organizaciones que intentan desarrollarse globalmente, y también uno de los aspectos más descuidados. El olvido de este componente en las organizaciones desencadena diversos problemas que afectan la productividad de la organización debido a su tamaño. Pero eso no es todo, porque un ambiente de trabajo inestable también genera que los empleados se vayan. Por tanto, clima organizacional es considerado como componente multidimensional que se constituyen como un eslabón, para el buen funcionamiento de una organización, ser un componente diferenciador e influir en comportamientos de sus integrantes. En definitiva, la opinión individual expresada de los empleados y autoridades tienen sobre las organizaciones a lo que pertenecen. Esto impacta en la sensación de que los trabajadores desarrollan cercanía o distancia con el supervisor, compañeros de trabajo y compañeros de trabajo.

El éxito académico siempre ha sido un punto de inflexión para el desarrollo nacional, en Estados Unidos, según el portal web del servicio (Educativo, 2018), su objetivo principal de la educación global que referencia el mejor servicio. Siendo el país líder en desarrollo científico y tecnológico, sus centros educativos mantienen altos estándares de calidad que respaldan los programas que se ofrecen en este país. Para asegurar el éxito académico

suficiente, el capital humano es el activo más importante de las organizaciones transnacionales, por lo que se debe crear un buen ambiente académico, de lo contrario puede afectar la productividad de las organizaciones hasta en un 20%, siendo la productividad como prioridad. El factor promocional es la tendencia que se encuentra cuarto a nivel mundial y respecto al Perú vemos 58 directivos que creen que una estrategia de bienestar académico tiene un efecto positivo en la retención laboral, Aptitas señaló que 81% de colaboradores peruanos encuentran el ambiente académico que son importantes para su trabajo dentro de la organización.

Por otro lado, puedes hacerlo mejor en un ambiente académico positivo. La motivación de los empleados en el lugar de trabajo está determinada por una combinación de factores, no solo por el dinero. En las organizaciones peruanas, el aprendizaje exitoso es uno de los factores clave para alcanzar las metas trazadas. Por lo tanto, es muy importante que los empleados sean evaluados en función del trabajo realizado de una manera que sea relevante y acorde con su desempeño laboral. Adaptarse a las necesidades de su organización.

En los procesos de seguimiento y validación de la calidad, el rendimiento académico posibilita la unificación de los estándares de seguimiento y recogida de información, la optimización del capital intelectual así como los materiales y el uso de herramientas tecnológicas para acortar el tiempo en el proceso de recopilación, análisis y gestión de las informaciones. Debe medirse usando una métrica. Crear informes y en definitiva gestión de conocimientos, codificando experiencias identificadas dentro del proceso. En consecuencia, surge la necesidad de institucionalizar una cultura de vigilancia diferente, dinámica y moderna, con enorme poder de decisión y alto sentido de compromiso y manejo de la información y los recursos económicos. La calidad del rendimiento académico es uno de los aspectos más sensibles. Quizás por los actores que intervienen y la estrecha relación que existe entre ellos.

La educación, en cambio, se percibe como un servicio más tradicional o difícil de actualizar, al menos en mi país. Esto significa que las prácticas obsoletas permanecen en muchas áreas. Este estudio se refiere a una de estas áreas que se considera establecida, y que es responsable de muchos problemas referidos a la calidad de la educación.

En Universidad Alas Peruanas la cultura organizacional es muy importante para buen desempeño académico. Es importante que los docentes de este centro académico estén en armonía y que todos trabajen arduamente para lograr la meta de una institución educativa bien desarrollada, que sus talentos se gestionen para lograr un rendimiento académico basado en la mejora de la enseñanza a los estudiantes

Sin embargo, el síntoma más evidente es que ahora parecen tener un clima organizacional negativo que afecta el desempeño académico, a pesar de la existencia de relación directa e importante entre, clima organizacional y desempeño académico de los docentes. La falta de liderazgo académico y compromiso de los maestros significa que la calidad no mejorará. En este estudio, intentamos analizar relación que existe entre el clima organizacional y capacidad académica del docente.

Por otro lado, las causas más evidentes se evidencia escaso apoyo a los docentes de parte de sus autoridades académicas, los órganos de gobierno que provocan tensión y estrés entre los docentes por el impago de salarios, generan riesgos laborales y ponen en peligro la competencia docente, con una actitud de ignorar Calidad de vida. Los términos de los contratos de los docentes no son los adecuados y, a pesar de los reclamos sobre la calidad de atención a los estudiantes, los docentes realizan sus labores académicas y mantienen su identidad universitaria a pesar del exceso de trabajo en condiciones precarias. Por lo tanto, el clima organizacional no parece adecuado, ya que no existe identidad organizacional entre algunos docentes, sino conflicto, falta de cooperación y poco trabajo en equipo.

Finalmente, como parte de la gestión predictiva, determinar qué habilidades de los docentes se deben enfatizar para que las habilidades de los docentes se puedan utilizar para mejorar la cultura organizacional y desempeño de sus docentes. En este sentido, para reforzar la importante relación entre el clima organizacional y desempeño académico, es imperioso asegurar que el enfoque educativo que se lleva a cabo en las universidades sea tal que permita una transformación académica de alta calidad acorde con las realidades existentes.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La indagación fue desarrollada en Campus de la UAP, ubicado en Avenida Pedro Ruiz Gallo No. 251 Pueblo Libre.

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

En esta indagación se consideró como unidad de análisis a todo el cuerpo docente de la UAP Campus pueblo libre.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La indagación es actual tiene una fecha de inicio, enero 2023, como fecha de finalización abril, 2023.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Este estudio fue realizado sobre una base bibliográfica científica, reflejados en un marco teórico y definiciones conceptuales de sus variables. El clima organizacional y desempeño académico de los docentes, sus respectivas dimensiones e indicadores, les permite enfrentar los desafíos de la sociedad, cumplir con las metas propuestas.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la relación entre el clima organización y desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas año, 2023?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, año 2023?
2. ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año, 2023?
3. ¿Cuál es la relación entre la remuneración y desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año, 2023?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO PRINCIPAL

Analizar la relación entre el clima organización y desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas año, 2023.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas año, 2023.
2. Analizar la relación entre la responsabilidad y desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas año, 2023.
3. Analizar la relación entre la remuneración y desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas año, 2023.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica.

Teóricamente el estudio se justifica plenamente porque ofrece un nuevo concepto para perfeccionar el clima organizacional en la comunidad académica de UAP y desempeño académico de sus docentes, y en ese sentido la calidad entre las autoridades, docentes y estudiantes, lo que permite generar mayor empatía por la educación superior. Gestión eficiente en todos los ámbitos de la universidad.

Es cierto que vivir pasivamente en el contexto del clima organizacional es necesario para promover el cambio entre las personas, pero es precisamente aquí donde el clima organizacional encuentra sus implicaciones teóricas que sustentan este estudio. Finalmente, la investigación permite conocer la realidad del problema, los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos, la cultura organizacional y el rendimiento académico, para poder aplicar acciones correctivas a partir del conocimiento de la realidad de los problemas

existentes. Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo conocer las realidades de los problemas en diversas áreas de la gestión universitaria.

Justificación metodológica.

Metodológicamente la indagación se justifica por cuanto la cultura organizacional y desempeño académico están integrados en un solo sistema de gestión. Teniendo en cuenta estas dos variables, en esa dimensión se deben referenciar estrategias que nos permitan lograr una mejor gestión académica a través de la cultura organizacional. Por lo tanto, el estudio utilizó técnicas y herramientas de recopilación de las estadísticas, su validez y confiabilidad de su revisión por pares utilizando el alfa de Cronbach, para garantizar que se minimice el error de información y se puedan probar las hipótesis propuestas.

Justificación práctica

La investigación realizada como parte de este estudio permitirá la aplicación de métodos prácticos basados en estadísticas y correlaciones para apoyar a solucionar los problemas que existen en gestión de la calidad del rendimiento académico y la cultura organizacional en la UAP. En este sentido, el estudio se justifica prácticamente ya que sus hallazgos pueden ser llevados a la práctica y mejorar el clima organizacional y desempeño académico en la comunidad UAP.

Justificación Social

Desde el aspecto social los resultados de los análisis estadísticos y descriptivos de los estudios pueden ser utilizados para analizar cómo se comporta el desempeño académico del docente, en particular cómo las variables se relacionan con clima organizacional y desempeño académico del docente, esta investigación tiene trascendencia social por su naturaleza. Los efectos están relacionados, entre los docentes de la UAP, así los logros benefician a la comunidad. Socialmente se justifica porque se puede saber que las hipótesis propuestas cumplen los objetivos propuestos.

1.5.2. IMPORTANCIA

La indagación es importante porque tuvo como objetivo realizar un análisis de correlación en el que el clima organizacional en la UAP, puede estar asociado con el desempeño académico, la buena impartición educativa, el buen desempeño organizacional y las buenas prácticas gerenciales. En base al conocimiento obtenido, lo utilizaremos como referencia para futuras investigaciones.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Teniendo en consideración suficientes recursos logísticos empleados por los investigadores, el presente trabajo se considera factible, demostrando una voluntad de estudiar los problemas académicos evidentes dentro de la UAP. Por lo tanto, este estudio fue factible porque se contó con recurso financieros presupuestados por el investigador hasta la finalización del trabajo de indagación.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Tiempo: El tiempo empleado en los procesos, recopilación de la información y los demás actividades necesarias para el estudio se acordaron de manera previa con todos los participantes de la indagación y, por lo tanto, no estuvieron limitados por el tiempo planificado para la ejecución del proyecto.

Materiales: los materiales fueron presupuestados en su totalidad por el investigador e incorporado en la preparación del informe final, por lo que no hubo limitaciones respecto a los materiales.

Personal: Los participantes de la unidad de análisis en la indagación fue preseleccionado de la Facultad de Odontología de la UAP.

CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1 FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

La ontología referido al clima organizacional en el proceso histórico ha evidenciado el estudio de la realidad, por tanto, las acciones de la humanidad, ha sido propuesta permanente para establecer el concepto de que los humanos vivimos, en ambientes complejos porque las organizaciones están conformadas por personas, agrupaciones y poblaciones que provocan diferentes conductas y afectan sus ambientes, se refiere a una serie de ideas. En este sentido, la cultura organizacional influye en las percepciones de los empleados y, por tanto, en el desempeño individual.

Por otro lado, según Jiménez L. (2011), el clima organizacional toma en cuenta los talentos humanos que surgieron a fines del siglo XIX cuando se dio inicio la revolución industrial, el surgimiento de organizaciones basadas en la identificación de factores de producción como la nacimiento de la clase obrera y con mano de obra como factor de desarrollo.

Posteriormente, se desarrolló la gestión científica (algunos de los cuales se utilizan hoy en día) para realizar estudios de tiempo y comportamiento, visualizando la importancia del proceso de selección a través de métodos estructurados y actividades de capacitación. Comienza un cambio importante como la estandarización y la gestión del trabajo. Se ponen en marcha procesos para estandarizar. La dirección de personal que tiene lugar en las tareas a desarrollar, la determinación de los salarios,

la aplicación de la psicología a los factores relacionados con el cansancio y la monotonía en el trabajo.

Siguiendo la fundamentación ontológica, se pone más énfasis en el comportamiento del colaborador, se evalúa su eficiencia, creatividad y autonomía de los colaboradores. Además, se han presentado varias circunstancias que cambian el rol del talento humano. Primero, el libre mercado fracasó, dejando que el estado regulara las relaciones económicas, especialmente las académicas. En segundo lugar, se evidenció que existían conflictos entre empleadores y trabajadores, y la dinámica ha llevado a la región a referirse a ella como 'Relaciones Laborales'. Jiménez L. (2011)

Desde la década de 1990 hasta la actualidad, el talento ha jugado claramente un papel estratégico además de las actividades de recursos humanos. Esto se debe a que necesitan orientar a las personas, planificar el trabajo, administrar las relaciones académicas en toda la organización, incluidos los sindicatos, y administrar a los empleados. Comprender las prácticas de recursos y los mercados académicos.

2.1.2. FILOSOFÍA Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL DOCENTE

Desde un punto de vista filosófico, el desempeño ha dado forma a la visión empresarial de la gestión del capital intelectual en relación con las acciones y comportamientos de las personas. Estas acciones y comportamientos de los individuos permiten a las organizaciones lograr resultados. En otras palabras, “desempeño” es cualquier tipo de contribución conductual que resulte en un resultado positivo para una organización. Estas contribuciones pueden o no aparecer en la descripción del trabajo. Castillo P. (2010)

No hay una definición específica de desempeño en la descripción del puesto. Sin embargo, muy buenas investigaciones en las últimas dos décadas muestran que estas acciones extraordinarias tienen un impacto financiero significativo en las organizaciones. El simple hecho de que se socialice una actividad en el lugar de trabajo aumenta la productividad, conduce a un clima organizacional más favorable, e incluso la satisfacción de ayudar a los demás, puede afectar su motivación. Dicho esto, estas acciones tienen muchos beneficios.

Por esta razón, es imperioso distinguir entre el llamado desempeño de la tarea (comportamiento específico del puesto) y el desempeño contextual (comportamiento más allá de la descripción del puesto). Los sistemas formales de gestión no incluyen comportamientos contextuales, sino que buscan mecanismos que produzcan estos comportamientos. En otras palabras, los gerentes deben administrar tanto el desempeño de la tarea como el desempeño situacional. De lo contrario, la administración de energía será deficiente. Castillo P. (2010)

2.1.3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICO

En los inicios del siglo XXI el crecimiento y evolución de la competencia, un rasgo emergente en las organizaciones relacionadas con las relaciones, la ha convertido en un factor interviniente en las tensiones empresariales y parte integral de un entorno cambiante y afectado. Debido a los cambios tecnológicos y científicos. Estos cambios están correlacionados con el ambiente académico del grupo y el excelente servicio que brinda la empresa, y se consideran proporcionales a los indicadores de productividad y calidad. Arróniz F. (2015)

El concepto de cultura organizacional alcanzó su apogeo en la década de 1960. En general, los autores concuerdan en que el ambiente académico está determinado por las actitudes, comportamientos, emociones, motivaciones y expectativas de los empleados. Todo ello es la base para ponderar calidad y excelencia en los servicios que se brinda a los usuarios dentro y fuera del ámbito académico, logrando así los objetivos propuestos por la unidad de negocio.

Los autores señalan la importancia del estudio del clima organizacional, especialmente por autores como Sudarsky (1979). Toro (1992) quienes señalan que atención al tema, de varios expertos en la academia y disciplinas se pondera la epistemología.

Los autores asumen inicialmente que el clima es una percepción dominante o compartida que aborda otros aspectos más 'objetivos' de la organización, como las relaciones sociales y la estructura. En segundo término se señala que clima es un

atributo constitutivo de las organizaciones, no un factor mediador (o “estado de ánimo”) entre individuos y organizaciones.

Considerando las afirmaciones de diversos autores, el clima organizacional es considerado como un factor importante, sobre todo en la excelencia académica, como lo es el desarrollo y logro de objetivos de las organizaciones, la toma de acciones, las relaciones humanas, el liderazgo y el buen servicio a los usuarios. Arróniz F. (2015)

2.1.4. FILOSOFÍA EDUCATIVA

La filosofía educativa permite a todos los especialistas de la educación conocer y comprender los conceptos de cultura filosófica desarrollados en los procesos históricos, sociales y biográficos de la humanidad que han terminado en la erudición, es un reflejo de la realidad que debemos conocer. , una filosofía morfológica con varios métodos análogos que dotan al hombre de un estado material y corresponden a la clasificación ontológica del conocimiento propuesta por la administración.

Al respecto, García, A. (2004) señala que la filosofía educativa se diferencia de otras disciplinas científicas en cuanto a lo que se estudia, las metodologías utilizadas y los fines que se persiguen alcanzar. Su objetivo práctico es investigar todo el fenómeno educativo: los agentes, procesos y escenarios en los que se despliega la dicotomía enseñanza-aprendizaje.

Se utiliza una técnica filosófica para los detalles. El objetivo inmediato es desarrollar la capacidad de los educadores para comprender las implicancias antropológicas y los valores éticos de un mandato y mejora de la práctica educativa.

En resumen, la filosofía educativa no quiere elaborar una teoría rebuscada en sentido epistemológico del término, sino más bien pensar crítica y sistemáticamente sobre la educación, a partir de la cual adquirimos una comprensión más amplia y abordamos cuestiones de una práctica educativa. Desde la década de 1960, el establecimiento de la filosofía educativa como disciplina académica, cuenta con la contribución de Richard S. Peters del Instituto de Educación en la Universidad de Londres (IOE). Peters dirigieron los trabajos del grupo de filósofos analíticos que aplicaron este método a su investigación pedagógica.

Su objetivo principal era aclarar filosóficamente conceptos educativos básicos como educación, forma de adoctrinar una autoridad del aprendizaje y creatividad, que a la fecha ha recibido una atención escasa por parte de los filósofos. Peters definen la filosofía educativa como una serie de indagaciones vinculadas por su naturaleza filosófica y relevancia a las cuestiones educativas, enfatizando el tema educativo como punto de partida y fruto de la ética, la filosofía social y la teoría, y enfatizó que debe construirse en un diálogo. El conocimiento, especialmente el conocimiento. Peters, (1983)

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

3.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Vera B. (2029) en su indagación sobre el clima laboral y desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018. Señala que este estudio se realizó sobre clima laboral y el desempeño docente de Paul Ponce Ribadenira, Unidad Docente de Cantón Milagro. Se trata de una indagación no experimental, corte transversal. Debe ser un estudio descriptivo - correlativo. Para ello se trabajó con una población no probabilística de 19 encuestados de la institución educativa Paul Ponce Ribadenira. Esta encuesta se consideró una herramienta de recopilación de datos y se creó cuestionario de encuestas para cada persona. Con respuesta a las variables asociadas a las metas propuestas. La información se muestra en formato tabular tras tabular. Un estudio realizado por expertos analizó las relaciones entre el clima laboral y desempeño docente y demostró que mostraron niveles normales en este estudio fueron también los docentes que alcanzaron sus metas en desempeño, se evidencio en la conclusión. El clima laboral y cultura organizacional se encuentran especialmente en grupos de docentes que entregan un desempeño adecuado, alcanzando buenos niveles. También en este caso, podemos ver que los encuestados que tienen desempeño sobresaliente en el clima laboral, también demuestran un alto desempeño docente al mismo tiempo.

Delgado V; Granda G; temistocles D. chavez W. Villafuerte M; Villamarin V. y Cruz M. (2019) El clima organizacional y su influencia en desempeño académico de docentes de Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. El estudio versa sobre cómo mejorar la productividad laboral de los docentes que está en consonancia con el clima organizacional de la propia institución educativa superior, y es menester mantener activamente esta "capacidad de respuesta". Sin embargo, esto se evidencia en docentes de esta Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes tienen un sentido absoluto de frente y no se adhieren a varios aspectos institucionales como: Baja participación laboral y comunicación interpersonal en el trabajo diario. Con la referencia anterior, el propósito de esta indagación fue esclarecer el clima organizacional que incide en el desempeño académico de docentes de ULEAM. Se utilizaron métodos inductivos y diseños no experimentales. La población de esta indagación estuvo conformada por 692 docentes designados y la muestra estuvo conformada por 27 docentes según la fórmula aplicada. Los datos se obtuvieron mediante aplicación del instrumento denominado cuestionario de escala Likert, el análisis de los datos recopilados se realizó mediante la aplicación del paquete estadístico SPSS. Sus resultados mostraron la existencia de correlación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente según la escala de medición.

Guasti P. (2020) en su indagación sobre clima organizacional y rendimiento académico de estudiantes de 5to año básico en la Escuela "Enrique Ibáñez Mora. Señala que esta indagación tuvo como objetivo identificar el clima organizacional y rendimiento académico de estudiantes de 5to de la educación básica en la institución educativa "Enrique Ibáñez Mora". En la indagación se evidencian problemas de clima organizacional entre docentes, como despotismo, rencillas entre colegas, vulneración de normativas. Las falencias que se evidencian es resquebrajamiento de clima organizacional cuyo impacto repercute de manera clara en la gestión de sus componentes, de la manera especial en rendimiento académico que pueden recibir los estudiantes. Esta actividad de investigación tuvo como objetivo evidenciar el clima organizacional y rendimiento académico de estudiantes de 5° grado del colegio "Enrique Ibáñez Mora". Esto sucedió en un momento en

que se conocían problemas de clima organizacional, arbitrariedad, conflictividad e incumplimiento de normas entre los docentes. El valor percibido de esto es la destrucción de la cultura organizacional, cuyos efectos afectan claramente gestión de sus componentes, en especial los relacionados al logro académico de los alumnos de quinto grado. Se aplicaron diseño descriptivo correlacionado. El propósito fue revelar una relación importante entre la cultura organizacional y rendimiento académico. La muestra fue conformada por educadores y estudiantes, y los instrumentos utilizados fueron estructurados con dimensiones de Likerts para evaluar clima organizacional de los educadores con medidas de validez y confiabilidad relativa a los cuestionarios de Lourdes (Litwin y Stringer, 1968) Se utilizaron pruebas de conocimiento para medir el rendimiento académico. La estadística utilizada para confirmar la hipótesis fue coeficiente de correlación de Pearson. Resultados muestran una correlación de $r=0.79$ entre el clima organizacional y desempeño académico de estudiantes, sugiriendo que p están correlacionados con $.0,05$ el nivel de significación propuesto es menor por lo que se rechaza la hipótesis nula. En resumen, se evidencia una correlación del 79% entre ambas variables, por lo que esta hipótesis es positiva. Los maestros dicen que una cultura organizacional impacta en el rendimiento académico. Este aspecto garantiza la planificación, los proyectos educativos y la gestión de programas para su ejecución, al tiempo que facilita un entorno cultural idóneo y compromiso con los proyectos educativos. Implementación Los medios de comunicación apropiados y el liderazgo compartido alientan a todos los educadores a conocer los aspectos organizacionales de la institución.

García A. y Campana C. (2020) en sus trabajos de indagación clima organizacional y desempeño docente en Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil. Objetivo: fue Investigar las relaciones entre clima laboral y desempeño educativo de los docentes en la institución educativa Francisco García Jiménez de Guayaquil. Para esta indagación se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño de correlación. Las muestras estuvieron conformadas por 128 educadores y se utilizaron cuestionarios para ambas variables. Se utilizaron estadísticos SPSS con una tasa de error del 5%. Dentro de los resultados respecto a las hipótesis; la

hipótesis general arroja correlación de $Rho = 0,85$, lo que indica que la cultura organizacional influye en desempeño educativo que es considerado acorde a los requerimientos de los estudiantes. La correlación $Rho = .622$, $Rho = .560$, $Rho = .70$ y $Rho = .535$ encontradas para ciertas hipótesis indican el grado de correlación que hay en clima organizacional y sus dimensiones de la preparación y despliegue de las instrucciones. Si bien algunos aspectos de la creación de un ambiente favorable del aprendizaje para los estudiantes, que le facilita el aprendizaje y el profesionalismo de los maestros son relativamente consistentes, la mayoría parece estar de acuerdo en la forma de aplicación. En sus conclusiones, se confirmaron las asociaciones entre las variables de estudio, lo que indica que las poblaciones de estudio a menudo estaban satisfechas con su clima organizacional, aunque rara vez se evaluaron los aspectos motivacionales. También hay evidencia de desacuerdo mínimo en el desarrollo funcional, aunque influye en el rendimiento educativo y muestra congruencia. Por lo tanto, concluimos que no se puede lograr una completa satisfacción con respecto a las variables, ya que el desacuerdo dentro de las instituciones es mínimo.

Quiñones, F. (2019) en su trabajo de indagación sobre clima organizacional y desempeño docente en Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil. Señala que el propósito de este estudio fue esclarecer la relación del clima organizacional y el desempeño educativo en la institución educativa de desarrollo infantil de Guayaquil Ecuador en el año 2018. El rendimiento educativo se ve gravemente afectado en la mencionada institución educativa, debido al mal clima organizacional, los conflictos internos entre los diferentes grupos y los impactos negativos en el entorno laboral general. El estudio se realizó de acuerdo con métodos cuantitativos. La encuesta fue de carácter correlativo, de diseño descriptivo correlacional, la unidad de análisis fue conformada por 40 educadores. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario de percepción sobre cultura organizacional con cuestionarios preparados sobre las variables de estudio, aplicado a los encuestados de la institución educativa y validada por una matriz de validación asociada. La información se analizó mediante la prueba estadística r de Pearson y la prueba estadística t de Student. Los resultados encontraron que el nivel de cultura organizacional desfavorable se extendió al

97,5% y el nivel de desempeño deficiente en educación alcanzó el 82,5%. También encontraron una relación significativa entre las dos variables. Coeficiente de asociación r de Pearson es 0,605** (Sig. = 0,000 y <0,01), nivel de 0,01, es alto lo que indica una correlación directa y significativa. Se encontró una relación significativa con el clima organizacional y desempeño docente, lo que sugiere que la carencia de motivación en aspecto gerencial conduce a una disminución en el desempeño docente.

Ventulo, E. M. (2019) señala en su investigación titulada "Estudio del clima organizacional y productividad en las empresas pequeñas y medianas: El estudio fue para Doctorado en Administración de Empresas en la Universidad Politécnica de Valencia con tema "Transporte Vertical en el Municipio de Buenos Aires". El objetivo del estudio fue esclarecer la relación del ambiente académico y productividad del sector de PYMES respecto al transporte vertical en Buenos Aires. Se examinaron enfoques cuantitativos y diseños de correlación descriptiva, y la muestra incluyó a 300 trabajadores de Pymes y Mypes, lo que sugiere que el ambiente académico y productividad de PYMEs en los servicios de mantenimiento de transportes verticales en Buenos Aires están relacionados. La significancia entre ambas variables se concretizan, en este contexto se determinó mediante pruebas estadísticas. El chi-cuadrado calculado ($\chi^2 = 13,5$) es mayor que el chi-cuadrado tabulado (9,88) un nivel de confianza de 0,05 con grado de libertad.

Zambrano, Y. (2019) en su indagación sobre la relación del clima organizacional y satisfacción académico de funcionarios de libre nombramiento y remoción para cumplimiento misional en la unidad de la atención integral a las víctimas. El propósito de la investigación es esclarecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción académica de los ejecutivos y consultores en los nombramientos y ceses libres favorables a la unidad que brinda atención integral y resarcimiento a las víctimas de sede central ubicada en la ciudad de Bogotá. La indagación se basó en un enfoque cuantitativo con diseño correlacional descriptivo. Con población de 13 colaboradores. Se concluyó que existe relación moderada entre clima organizacional y la satisfacción académica de funcionarios de cumplimiento de

misión de nombramiento libre y destitución de Dirección General de Atención y Resarcimiento a Víctimas (Sede Bogotá). Esto se debe a que el personal de la UARIV está satisfecho. Se evidencia percepción positiva de los elementos y roles de desempeño, las relaciones con líderes, los escenarios de participación, el alineamiento de las organizaciones y relaciones interpersonales son relativamente satisfactorias.

3.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Dianderas Ch. (2020) en su indagación sobre clima organizacional y desempeño docente en institución educativa. Sor Ana de los Ángeles, Callao. Señala que propósito de esta indagación fue conocer la relación del variable clima organizacional respecto a la eficacia docente de la I.E. Sor Ana de los Ángeles. La metodología utilizada en este estudio consistió en enfoque cuantitativo, tipo descriptivo básico correlacional. La unidad de análisis fue de 60 encuestados de la mencionada institución educativa. Además, antes de la implementación se realizó una prueba piloto al instrumento para asegurar su confiabilidad, con la prueba alfa de Cronbach. Los datos recogidos se procesó conforme a los cuestionarios planteados y el nivel de confiabilidad respecto al clima organizacional fue de 0.952 y el nivel de eficiencia laboral de los educadores fue de 0.961. La confiabilidad del instrumento muestra excelente correlación de confiabilidad. Uno de los resultados llamativos de la población encuestada fue que de un total de 60 docentes, el 38,3% presenta niveles de desempeño docente intermedios y el 40% presenta niveles de desempeño docente altos en las variables de clima organizacional. El 16,7% se referencia como nivel bajo y el 75% se referencia como nivel alto, lo que sugiere que la cultura organizacional posibilita la creación de ambientes de confraternidad, comunicación eficiente y trabajo en equipo que influye a un excelente desenvolvimiento educativo.

Cenas ch; blaz F. y Castro M. (2020) en su indagación sobre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. Señala que el propósito de este estudio fue esclarecer la asociación del clima organizacional y desempeño educativo en la institución educativa

nacional La Esperanza (UGEL No. 02 – 2020). La unidad muestral fue de 191 educadores de 13 escuelas secundarias. Para desarrollar el trabajo fue utilizado el protocolo desarrollado por Martín Bris desarrollado en 1999 sobre el clima institucional y cuestionarios para dar respuesta al desempeño de los educadores sugeridos por el Ministerio de Educación. Fue validado por investigadores jurados expertos en el tema. Sus resultados muestran una correlación directa ($r_s = .31$) y significativa entre las dos variables medida por la correlación de Spearman. Las percepciones de la cultura docente son consistentes (46%) señala al desempeño docente como bueno con un porcentaje de (32%).

Sancho P. (2020) en su indagación sobre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa n° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, en villa maría del triunfo. Señala que la investigación sobre el clima organizacional y el desempeño educativo en instituciones educativas es particularmente relevante para una calidad de gestión en la educación básica regular y se ha encontrado que es una pregunta útil. El propósito de este estudio fue examinar la relación del clima organizacional y el desempeño educativo. El enfoque fue cuantitativo, su diseño no experimental, su tipo fue sustantivo básico, de correlación bivariada y nivel transversal, utilizando dos cuestionarios como instrumentos de recopilación de la información, cuya unidad poblacional y la muestra estuvo conformada por 30 docentes.

Bobadillo, C. C. (2017) en su indagación denominado “clima organizacional y desempeño académico en instituciones superiores tecnológicos de Huancayo” señala que el propósito de esta indagación fue esclarecer la relación entre el clima organizacional y rendimiento académico de la Universidad Técnica de Huancayo. Su unidad de análisis fue de 104 maestros. A partir de un enfoque de indagación cuantitativo con diseño descriptivo correlativo, donde se concluyeron la relación existente entre clima organizacional y rendimiento académico en Universidad Técnica Superior de Huancayo. Este es el estadístico chi-cuadrado y el coeficiente aleatorio.

Pastor, A. P. (2017) en su indagación denominado “Clima organizacional y desempeño académico en colaboradores administrativos de la empresa privada de hidrocarburos” Trabajo desarrollado en modalidad de tesis para la Maestría en Gestión Pública en Universidad San Ignacio de Loyola. El propósito de la indagación fue esclarecer la relación entre clima organizacional y rendimiento académico de empleados directivos de la empresa de gestión privada de hidrocarburos en Lima. Como la muestra estuvo conformada por 280 empleados, el enfoque de indagación fue cuantitativo, de tipo correlacional. -Concluyó una correlación directa con el clima organizacional y desempeño académico de los colaboradores administrativos de la empresa de gestión privada de combustibles e hidrocarburos Peruana S.A.

3.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

3.2.1 VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

El concepto del clima organizacional tiene su origen en la teoría de Lewin (1936), quien señaló que comportamiento del hombre depende del contexto global donde se origina. Sin embargo, el concepto de clima organizacional a lo largo del tiempo ha ido enriqueciendo con el transcurrir de los años con aportaciones de varios autores como Campbell (1970). Campbell amplía este concepto, viéndolo como agrupación de atributos permanentes y específicos en el entorno interno de las organizaciones, del cual se deriva. Naturalmente, cómo una organización trata a sus miembros y su entorno. En esta relación, los individuos toman acciones que generan expectativas que referencian a las organizaciones en términos y características estáticas que referencian su autonomía.

Schein, E. (2015) define la cultura organizacional como una agrupación de valores, tradiciones, principios, pautas, creencias y conductas que se evidencian en la filosofía de las organizaciones, como sus lenguajes, sus símbolos y procesos de comunicación, creando así un marco común para el clima organizacional. Una correspondencia para todas las actividades y los procesos de su organización.

De igual forma, Robbins, S. (2015) define el clima organizacional como un conjunto de rasgos, significados, valores y creencias que guían a una organización y la entiende como el conjunto de sus integrantes.

Stephen, P. (2014), por otro lado, define la cultura organizacional como compuesta por detalles organizacionales, los mismos detalles que influyen en las actividades organizacionales e impactan en comportamiento de los colaboradores.

Finalmente, Brunet L. (2016) argumenta que clima organizacional es el comportamiento de los colaboradores de una organización, impulsado en parte por el comportamiento de los gerentes y en parte por el contexto organizacional percibido a través de información, percepciones y deseos. , sus habilidades y valores. La importancia del clima institucional en la conducta de las personas que trabajan en las empresas es uno de los aspectos clave. Esta relación se forma mediante las percepciones que filtran una realidad que afecta la motivación y el desempeño laboral.

En este sentido, los empleados pueden evidenciar que el clima institucional de su empresa es agradable, y sin darse cuenta, sus acciones contribuyen a que ese clima sea agradable, y lo mismo sucede en otros casos. Entonces, si alguien critica el clima de la empresa, critica también a los trabajadores. De esta forma, el diagnóstico de cultura organizacional revela a los colaboradores de la empresa las percepciones de los factores medidos por el diagnóstico. Esta data es primordial para validar las herramientas de gestión en uso y poder diseñar nuevas herramientas de gestión adecuadas para el entorno que permita resolver posibles problemas y alcanzar los objetivos de negocios. Brunet L. (2016)

Bajo este concepto, se puede precisar que el clima institucional impacta en el nivel de compromiso e identificación con el clima empática de los empleados de una organización. Una organización con una buena cultura tiene más probabilidades de lograr un nivel de discriminación entre sus colaboradores, mientras que una institución con una mala cultura no puede esperar un alto nivel de discriminación. Las organizaciones en las que los empleados se quejan porque 'no llevan camisa' suelen tener muy mal ambiente en el lugar de trabajo.

3.2.2. DIMENSIÓN RELACIONES INTER PERSONALES

La dimensión relaciones interpersonales se refieren al trato mutuo de los trabajadores y sus colegas, respecto a las comunicaciones gerenciales. Es decir, la socialización junto con otros trabajadores en entornos académicos. El origen de las relaciones interpersonales es la necesidad de establecer contacto experimentado por todos los seres humanos. Las personas también interactúan entre sí. Como criatura, como ser humano único. La reacción de todos depende de sus características específicas de los colaboradores con las que entra en contacto en su entorno inmediato.

Es decir, aparecen patrones mutuamente atractivos o repulsivos. Cada uno con diferentes aristas. Con contacto continuo, los participantes pueden: ser amigos o rivales. Pueden o no ser independientes. Pueden actuar con emociones como el resentimiento, la gratitud y los celos. Pero lo más importante, como todos los demás, la persona responde al compañero y establece el siguiente marco. Derechos y obligaciones. Rojas S. (2015)

Cuando las personas permanecen conectadas por un período de tiempo Después de un tiempo razonable, surge una dirección más estable. Los humanos pueden tener un gran afecto y profundo resentimiento el uno hacia el otro.

El término interpersonal se refiere específicamente a: Orientación mutua que se desarrolla y cristaliza entre los individuos, los mismos que están en contacto frecuente. La naturaleza de la relación es diferente para cada persona, la cuestión del carácter de la persona involucrada suma o resta en la relación. Por tanto, las relaciones interpersonales tienen lugar independientemente de los procesos cotidianos.

Según Adam Smith, las emociones se basan en: compasión. Requieren un cierto nivel de identificación con los demás Reconocer a los demás como seres humanos y como criaturas capaces. Tomar decisiones, sufrir, disfrutar, tener deseos y sueños, y reacciones en general sobre cómo lo haces parecerse. Rojas S. (2015)

Según Martin Buber, las relaciones interpersonales es reconocer a los demás como 'tú', es decir, reconocer a los demás. Tu personalidad y lo que intentas hacer para complacer a un grupo en particular que son de tu interés. Las emociones se basan en

la capacidad de una persona para asumir roles. Una persona específica que simpatiza y define la situación.

Sin empatía, las personas son tratadas como si fueran un objeto físico. De hecho, se produce mucho contacto social. Todas las emociones son robadas. Por ejemplo, si contacto Personas desconocidas, especialmente si pertenecen a una clase sociales o agrupaciones étnicos distintos.

3.2.3. DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD

La responsabilidad tiene concepto de autonomía de los colaboradores para tomar acciones que se relacionan con actividades laborales, y la forma como se supervisa de manera general y no de manera limitada. La sensación de que eres tu propio jefe y no tienes control en tus actividades laborales. La responsabilidad en el trabajo es un valor, al mismo tiempo una práctica permanente de ética porque vincula a las familias, los estudios, la carrera y la vida cívica. Los colaboradores responsables desarrollan sus funciones de manera eficiente y a tiempo. Una persona responsable es, por ejemplo, una persona en el trabajo que es puntual y realiza las tareas y objetivos encomendados de la mejor manera posible. Hernán L. (2016)

También se menciona que la responsabilidad surge cuando aceptas las consecuencias de tus actos. Por ejemplo, si accidentalmente daña la propiedad de otra persona y desea repararla o reemplazarla por una nueva. Se entiende por responsabilidad la obligación legal de hacerse responsable de las faltas y perjuicios ocasionados a otros por un litigio, siempre dentro de los términos legales aplicables a cada caso. Hablamos de diferentes tipos de responsabilidades porque las responsabilidades involucran diferentes aspectos de la vida. Responsabilidad Civil, Social, Fiscal, Solidaria y Limitada. La validación de las responsabilidades radica en que permite cuidarnos los unos a los otros y lograr el fortalecimiento de las familias, las sociedades y las instituciones. No asumir la responsabilidad no solamente impide su propio crecimiento de la persona, sino que perjudica a los miembros de la sociedad.

En actuales circunstancias se evidencia que los sujetos actúen con ponderación, ejerzan sus derechos como ciudadanos y honren sus obligaciones. Así como, cuando los padres abandonan a sus hijos, afectando su aspecto emocional del niño y

exponiendo a una realidad difícil de superar emocional y afectivamente. Sin embargo, con cuidado amoroso, los niños generan confianza en ellos mismos y desarrollan mejor sus habilidades. Por tanto, las crisis sociales no les afecta tanto por cuanto se encuentran preparados, en el mismo sentido, cuando un presidente del país y el equipo ministerial que los secunda incumplen con sus responsabilidades, dificultado en desarrollo de toda una nación.

3.2.4. DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN

La remuneración como dimensión se refiere a los pagos de incentivos, en particular, es una de las técnicas más poderosas disponibles para los gerentes para motivar la productividad de sus trabajadores, al respecto los últimos estudiosos respecto a la gestión dan cuenta de ello, asimismo; desde Adam Smith hasta Taylor, han propuesto diversas técnicas de compensación, como incentivos para aumentar la productividad en las empresas.

La justificación respecto a las remuneraciones habla de la protección salarial que brindan las empresas, que se limitan básicamente a los contratos de trabajo, la negociación colectiva (convenio colectivo) y el momento en que la remuneración es acordada y determinada por el gobierno, conforme a sus normativas. En otras palabras, la medida en que la protección de compensación ya está definida (o puede determinarse) en función de un vínculo laboral en particular. Para lograr este objetivo, analizamos la forma conceptual y el carácter de la compensación e identificamos las bases para su protección, dada la complejidad de las relaciones laborales.

En el mismo sentido, se evidencia las formas de los conceptos de compensación, debido a la complejidad de la relación laboral, su resultado económico, más importante, el salario, también puede entenderse desde diferentes perspectivas de los actores involucrados de una forma u otra. Como empleo, trabajador, empleador, estado. Por lo tanto, "el salario es la recompensa del empleador por el trabajo, y en justicia intercambiable no puede ser más que igual al esfuerzo y desempeño". Es una vida biológica que cubre los gastos de producción de los trabajadores según las antiguas leyes económicas liberales, pero debe solventar las falencias de una vida

libre, una vida en ambiente personal y familiar, moralmente digno. Que aporte a un estilo de vida adecuado. Billar Díaz (2009)

3.2.4. VARIABLE: DESEMPEÑO ACADÉMICO

Guzmán, J. (2015) conceptualiza a partir de las funciones que realiza el desempeño académico, precisando que el desempeño académico abarca dos dominios. La primera es en el salón de clases, donde desarrolla su trabajo como docente para generar aprendizaje. Esto requiere una variedad de procesos, incluidas las relaciones con los estudiantes, la organización del entorno del aula, las relaciones con los padres y el respeto por la diversidad. Otra área es la participación en el lugar de trabajo, que requiere la coordinación de maestros, la participación en actividades extracurriculares planificadas por la escuela y la participación en la planificación del desarrollo del programa (pág. 59).

De acuerdo con Blázquez (2007), ``El desempeño y la práctica docente son las actividades que los docentes realizan en el aula, e incluyen mantener buenas relaciones con los estudiantes, planificar lecciones, manejar el ambiente en el aula y mantener buenas relaciones con los padres. Las aulas contienen “varios grupos de estudiantes”.

Haciendo referencia a estas concepciones, el MINEDU, en su Marco para el Buen Desempeño de los docentes (2012), señala que el desempeño es “la conducta observable de una persona que puede ser descrita y evaluada mediante la expresión de su competencia”. Proviene de la palabra inglesa. (Permanence)"Hacer" se refiere a lograr el contenido del aprendizaje esperado y completar las asignaciones de tareas. Se cree que la manera en que se llevan a cabo estas actividades revelan las competencias básicas de las personas” (p. 29).

En este sentido, el salario puede entenderse como la remuneración que la empresa proporciona a su colaborador en el marco de la subordinación legal a lo dispuesto en el contrato de trabajo y, además, afecta al trabajador, me gustaría señalar de antemano, la forma de satisfacer las necesidades materiales y espirituales de empleados y costos de producción del empleador. Claude Javillier (1981)

3.2.6. DIMENSIÓN: TRABAJO DOCENTE

Las prácticas de formación docente hacen poco para reflejar la importancia de una educación en contextos contemporáneos dentro del marco de reestructuración de actividades laborales y la identidad docente, conforme a las nuevas situaciones socioculturales que crean la subjetividad de estudiantes. Al mismo tiempo, las exigencias de una sociedad exigente hacia la calidad de trabajo de los docentes son cada vez mayores, requiriendo que los docentes asuman nuevas y mayores obligaciones (Esteve, 2006) se cuestiona al docente que únicamente se dedica a impartir conocimientos y ha ampliado su misión. Esto conduce a una carga excesiva de tareas y responsabilidades en situaciones donde el educador está lejos de manejar o controlar su labor. (Vezub, L. 2007).

Debido a su complejidad de la labor educativa en el entorno escolar actual, la necesidad de una formación especializada se limita a adquirir los conocimientos más actualizados y dominar los diversos procesos didácticos necesarios para llevar a cabo la educación. La evaluación no es solo el proceso de averiguar qué progreso ha hecho un estudiante en el aprendizaje, también es una herramienta relacionada con la enseñanza y el aprendizaje y el comportamiento formativo. Oviedo, P. (2014)

Del mismo modo, los graduados perciben poca preparación para los aspectos instrumentales de las actividades. En una encuesta desarrollada como parte de una encuesta nacional a 807 nuevos docentes en el país de Uruguay (Vezub, 2003), el 46% consideró que los temas educativos y didácticos fueron abordados de manera insuficiente durante la capacitación. El 69% consideró que su preparación inicial se debió a la estrategia. Laborar en diferentes contextos socioculturales no es suficiente.

La educación ocupa lugares preponderantes en las instituciones que desarrollan actividades académicas, de manera frecuente en las escuelas de zonas urbanas, que reciben a una población numerosa poco homogéneas y escasa conflictividad social. Estos métodos de enseñanza no se consideran en situaciones desfavorecidas donde la población escolar es heterogénea y sufre pobreza extrema y problemas sociales graves. El clima colaborativa que propician los docentes, las actividades en equipo y la planificación de planes institucionales comenzó a ser incentivada y exigida por las

autoridades educativas. Sin embargo, de manera paradójica, las instituciones educativas no han incluido de manera sistemática en sus planes de estudio, y en la práctica educativa de las instituciones educativas, no le prestan la suficiente atención.

3.2.7. DIMENSIÓN: LIDERAZGO DOCENTE

Los maestros como líderes son modelos a seguir y modelos a seguir para sus alumnos. Parte fundamental del liderazgo de un docente son sus valores que pone en práctica con su actividad diaria, si llega a tiempo a clase y en cómo realiza su trabajo. Preparar lo que deben hacer los estudiantes Aprender a través de estudios de casos cómo deben aprender los estudiantes. De esa manera, los estudiantes encontrarán que la unidad de aprendizaje es atractiva y cumple con sus expectativas, lo que se reflejará en la asistencia a clase. Trilce, S. (2016)

El docente no tiene que ser un dictador o un revolucionario en su salón de clases para involucrar a tus estudiantes. Debe convertirte en un vendedor que aprende y demuestra con hechos, no con palabras. Los estudiantes deben comprender por qué es importante asistir a clases, no solo por cumplir con los requisitos.

Los estudiantes por su parte, necesitan participar en el proceso de aprendizaje, comunicarse con sus compañeros de clase y maestros, y participar en un trabajo en equipo integrado. Esto nos permite construir un proceso de aprendizaje significativo de esta manera que realmente permite que nuestros estudiantes funcionen y tengan éxito tanto dentro como fuera del aula, con responsabilidad y ponderación.

Los docentes también llegan a conocer a sus alumnos y entender sus intereses y valores para que la educación tradicional que solo requiere que los alumnos asistan a clases y memoricen todo lo que les han enseñado antes se vaya, debemos esforzarnos por hacerlo. Para hacerlo, los maestros deben poder interactuar con los estudiantes y hacer que las lecciones sean agradables. González González y González cubillán, (2012)

Los profesores, líderes de grupo, deben moderar su comportamiento y tareas tanto dentro como fuera de las aulas, porque los alumnos aprenden en grupos y en salas de su elección. Si los estudiantes no muestran interés en el aula, buscarán algún otro

lugar donde se sientan satisfechos, y lo mismo sucede con el docente si no motiva llama la atención de sus alumnos, conduce al ausentismo en clases.

Por tanto, hoy en día un líder es alguien que es consciente de las carencias que requieren ser mejorados cambio, por lo tanto, requiere ser estimulado y lo promueve sin necesidad de la imposición burocrática. Esta es una autodeterminación profesional real y efectiva que debe ser destacada en la práctica del liderazgo transformacional, que consiste por un lado en generar un proceso de mejora continua en los demás y por otro lado poder incidir en la producción de los directivos, con permanentes actualizaciones. Mendoza, T y Ortiz, R. (2006)

Según Deborah Walker (1993), la investigación existente que describe el liderazgo transformacional es consistente con los aspectos de la toma de acciones, la motivación y estímulo de docentes para innovar una educación de calidad, explicando la naturaleza del liderazgo transformacional.

Por tanto, los tres elementos que definen el liderazgo profesional son:

- ❖ Participar activamente en las decisiones sobre los objetivos a alcanzar. Estos líderes creen que se requiere dedicación y colaboración para lograr con éxito las metas organizacionales.
- ❖ Los maestros aumentan la intensidad de los estudiantes y refuerzan los métodos para empujar a los estudiantes. Los maestros deben tener la capacidad de ser líderes y fomentar la autodisciplina.
- ❖ Comprender las diferentes motivaciones de otras personas. Estos líderes son agentes de cambio y han sido fundamentales en el avance de la educación de los estudiantes desde el siglo XXI.

3.2.8. DIMENSIÓN: COMPROMISO DOCENTE

La base teórica del profesor tradicional ha sido la formación en el campo de la instrucción para las rutinas evaluadas por la memorización de los estudiantes, es decir, el dominio del contenido instruccional. La asimilación, que se perdía en una semana o dos y requería volver a memorizar para realizar pruebas de conocimiento, se está convirtiendo lentamente en una cosa del pasado, con los maestros asumiendo

el papel de intermediarios del conocimiento obtenido de otros. Los nuevos sistemas o modelos educativos promueven el desarrollo del intelecto, la potenciación de las habilidades de pensamiento, el desarrollo de habilidades mentales más que manuales, el desarrollo de la capacidad de relacionarse en armonía y sana convivencia, y las habilidades para evaluar. Se evalúa el desempeño de las actividades de adquisición de conocimientos en áreas individuales. En esta iniciativa, los docentes actúan como coordinadores o facilitadores del aprendizaje en un ambiente de trabajo interactivo donde los estudiantes generan conocimiento de manera independiente a partir de sus propias experiencias y actividades. Alvarado R (2014)

En el nuevo modelo de educación, los docentes necesitan una base teórica superior y más sofisticada para planificar estrategias a partir de las cuales puedan seleccionar elementos que podrían ser requeridas como herramientas de trabajo: objetos y sujetos de transformación que entregan la investigación científica. Desglose como investigación. Tales como enseñanza, estudios de casos, indagación para proyectos educativos y otras técnicas de producción de conocimiento mientras se desarrollan habilidades mentales e interpersonales.

Los docentes noveles deben conocer los diversos modelos de gestión educativa para saber en qué modelo, por qué y con qué fin paran y continúan con su actividad diaria. Posteriormente, también necesitamos comprender los planes de actividades educativas, los estándares y el pensamiento superior que emerge de ellos. Necesitamos reconocer esta filosofía de aprendizaje de la administración educativa. George Terry, en su libro Principios de gestión, establece que los elementos son las personas, las ideas, los recursos y las metas.

Luis Arturo Lemus, en su libro Administración, Gerencia, Supervisión, asume que los elementos son humanos, estructurales y económicos. Con este aprecio en mente, debemos aprender a cooperar con las personas, niños y adultos por igual. Qué significa cumplir con las leyes, las normativas morales y éticas, los valores humanos, la pedagogía, la sociología del aprendizaje y del trabajo, la gestión del capital intelectual, entre otros. Desde la perspectiva de recursos financieros, la prestación responsable de servicios de calidad requiere activos estatales, tanto

físicos (infraestructura y otros activos) como económicos utilizados para brindar servicios educativos.

La principal responsabilidad del director es gestionar las relaciones dentro de las comunidades educativas y sus entornos más cercanos que facilita la participación de todos los involucrados en los planes educativos que se desarrollan. Gestión de la información para obtener una visión general de las instituciones y facilitar el diagnóstico y dirección de la gestión. Toma de decisiones de parte de las autoridades para designar a los responsables y recursos para cumplir la misión y visión de las instituciones.

Perfil Profesional y las Competencias del Gestor Educativo se puede resumir de la siguiente manera: Habilidad en la dirección del liderazgo escolar en un escenario de compromiso al equipo de trabajo y una cultura que fomente una participación creativa con innovación. Habilidad que permita recibir y procesar datos relevantes, diseñar y resolver una realidad problemática. Desarrollo de habilidades de acuerdos y compromisos. Un liderazgo modelado orientado al desarrollo. Voluntad de aprender. Entre otras cosas, la voluntad para capacitar y brindar asesorías en procesos educativos y de gestión, y la capacidad de construir relaciones de cooperación con las comunidades y su entorno inmediato. Alvarado R (2014)

El rol del administrador en el campo de la educación es administrar el modelo que dignifica a la institución educativa aplicando para ello, en forma permanente y participación activa en el ciclo planificar-hacer-verificar-actuar, basado en el manejo de la psicología, sistemas, variantes y teorías del conocimiento. Optimiza el uso de los recursos financieros, a los técnicos y capital intelectual disponibles para centrar la escuela de acuerdo a las necesidades educativas y asegura que la administración escolar sea planificada, organizada, dirigida, administrada y supervisada proceso de gestión de la institución educativa. Proyectos de excelencia para gestionar procesos de aprendizaje en el aula, procesos de la administración y esfuerzos de innovación educativa. Alvarado R (2014)

3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Aprendizaje: Es un cambio constante y activo en el comportamiento, pensamientos y sentimientos de uno que resulta de experiencias e interacciones conscientes con el entorno en el que uno vive y con otras personas. (Minedu, 2014).

Adaptación: según Brunet, L. (2016) la adaptación se refiere a la eficiencia en diferentes entornos, diferentes tareas, responsabilidades y personas.

Actitudes: Para Fischer, L y Espejo, J. (2016), son aprobación o desaprobación estatutaria. Así es como percibe la gente.

Acción correctiva: Según Cumisón, C. (2016) son medidas para suprimir las causas de las acciones de disconformidad detectadas u otras condiciones indeseables.

Alta dirección: Según Carrión, B. (2016), las personas o agrupaciones que dirigen y controlan las organizaciones del más alto nivel.

Autocontrol: Según Camisón, C. (2016), este es un rasgo de personalidad que ha recibido mucha atención últimamente y se denomina autocontrol.

Calidad del trabajo: Proporcionar la documentación adecuada cuando se requiera, según Schein, E. (2015). Va más allá de los requisitos necesarios para lograr un producto o resultado y valora mejor la actitud, seriedad, claridad y utilidad de la tarea que se le encomienda. Crear o realizar tareas de alta calidad.

Carga de trabajo: Según Schein, E. (2015) consiste en seguir las órdenes recibidas, por voluntad propia, y alcanzar hasta el final los objetivos del trabajo.

Competencia: Según Vigotsky (1995), la competencia se define como "la construcción compleja que determina la aptitud de una persona para realizar una clase particular de ocupaciones con beneficios sociales" (p. 393).

Competencia de trabajo: Según Tobón (2013), "Se entiende por competencia el acto de identificar, interpretar, razonar y resolver problemas contextuales que involucran la aptitud y la ética, incluyendo: Incluye saber ser, saber hacer y saber hacer. Saber. Estos están integrados." (p.93)

Desempeño: “Es el desempeño observable que expresa competencia” (MINEDU, 2012, p. 29).

Planificación: Según Carrión, B. (2016), planificar órdenes de trabajo para cumplir con los plazos y utilizar las personas y los recursos de manera eficiente. Reconocer necesidades y problemas futuros.

Currículo: De acuerdo con el Ministerio de Educación (2016), "El currículo incluye la definición de competencias y sus habilidades. Un enfoque que forma un marco que proporciona elementos teóricos y metodológicos para guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Conexiones con el aprendizaje. El aprendizaje estándares, los niveles de progreso en las habilidades y competencias descritas para cada clase secundaria, así como las competencias a través de las áreas curriculares se presentan junto con las pautas para su desarrollo. Ministerio de Educación (2016)

Proceso: Según Kotler, P. (2016), un proceso se refiere al conjunto de actividades interconectadas que interactúan para transformar elementos de entradas con los resultados.

Procedimiento: Según Brunet, L. (2016), es una forma definida de realizar una actividad o proceso. Pueden o no estar documentados.

Satisfacción laboral: Según Camisón C. (2016) La recompensa que recibe el empleado por su esfuerzo es equilibrada y los propios empleados están satisfechos y convencidos de que se lo merecen.

CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existirá relación entre el clima organización y el desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas en el año 2023.

4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. Existirá relación entre las relaciones interpersonales y desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas en el año 2023.
2. Existirá relación entre la responsabilidad y desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas en el año 2023.
3. Existirá relación entre la remuneración y desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas en el año 2023.

4.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

4.3.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL

VARIABLE (X): CLIMA ORGANIZACIONAL

Brunet, L. (2016) sostiene que clima organizacional se refiere al comportamiento de los integrantes de las organizaciones, impulsado en parte por el comportamiento de los gerentes y en parte por las condiciones organizacionales percibidas a través de información, percepciones y deseos, comprende sus habilidades y valores.

Definición operacional: se consideraron las dimensiones siguientes. Relaciones interpersonales, Responsabilidad y Remuneración

VARIABLE (Y): DESEMPEÑO ACADÉMICO

Díaz (2007) conceptualiza el desempeño educativo a partir de las funciones que realiza el docente, señalando que representa dos dominios. El primero es el salón de clases, donde realiza su labor como docente y crea aprendizajes que involucran múltiples procesos simultáneamente. Esto incluye las relaciones con los estudiantes, la organización del entorno del salón de clases, las relaciones con los padres y el respeto por la diversidad. Otra área es la participación en el lugar de trabajo, que incluye la coordinación de maestros, la participación en actividades extracurriculares planificadas por la escuela y la participación en la planificación del desarrollo del programa (pág. 59).

Definición operacional: se consideraron las dimensiones siguientes. Trabajo docente, Liderazgo y Compromiso docente.

4.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla n° 1

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V (X): Clima organizacional	Relaciones interpersonales	-Trabajo en equipo	1 - 2	Ordinal
		-Convivencia laboral	3	
		-Valores	4	
	Responsabilidad	-Grado de cumplimiento	5	Ordinal
		- Oportunidades	6	
		- Trato igualitario	7	
	Remuneración	- Incentivos por trabajar en equipo	8 - 9	Ordinal
		- Carga laboral	10	
		- Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos.	11 - 12	
V (Y): Desempeño académico	Motivación	Expectativa	13 - 14	Ordinal
		Valor		
		Persistencia – honestidad	15 - 16	
	Responsabilidad	- Comunicación social	17 -18	Ordinal
		- Comunicación académica		
	Liderazgo	Iniciativa laboral	19 - 20	Ordinal
		Planificación		
Estimulación		21 - 22		
Dirección	Inspiración	23 - 24	Ordinal	
	Impulso			

CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio tiene sigue el enfoque cuantitativo, por la característica de la investigación permite precisar los objetivos, describiendo con precisión la realidad problemática materia del estudio. Para ello, cuenta con apoyo metodológico y estadístico, referenciando los datos bibliográficos que ha permitido definir las variables. En tal sentido, el enfoque cuantitativo permite elaborar nuevos conocimientos con la mayor pulcritud posible, evitando sesgos temáticos y metodológicos que los sujetos encuestados pueden expresar desde su punto de vista de sus percepciones. Hernández - Sampieri, R, y Mendoza C. (2018).

5.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

5.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo básica y sustantiva. Porque su finalidad es describir y explicar de forma sistemática realidades concretas que son producto de la indagación, reconocer características particulares y las condiciones de cambio, y poder proponer alternativas de solución a los problemas planteados. Tamayo (2004, p.44).

5.2.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El estudio corresponde a nivel descriptivo esencialmente, dado que se caracteriza por estudiar un fenómeno o situación particular, presenta sus rasgos más singulares en relación con el objeto de estudio, o investiga un tema o asunto que no ha sido ampliamente estudiado. El nivel de investigación es correlacional porque intenta relacionar las variables para enfatizar los aspectos y las relaciones que toman en consideración los elementos básicos para socializar un objeto o proceso. Hernández - Sampieri, R, y Mendoza C. (2018).

5.3 MÉTODOS Y DISEÑOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.3.1 MÉTODOS

a) Método general

El método del presente estudio es hipotético deductivo, se refiere formular hipótesis respecto a posibles soluciones al problema planteado y ver si concuerdan con las informaciones disponibles.

Según Bernal (2010), cuando el método es deductivo "consiste en un procedimiento que intenta refutar estas hipótesis partiendo de un conjunto de afirmaciones como hipótesis y extrayendo conclusiones frente a los acontecimientos". En este sentido, el método que se utilizó fue un estudio descriptivo que considera la aplicación de diversas observaciones desde las cuales formular hipótesis a ser contrastadas, y modificar hipótesis sobre la base de conceptos teóricos, leyes y principios. Por tanto las hipótesis planteadas son modificables de manera deductiva

b) Métodos específicos

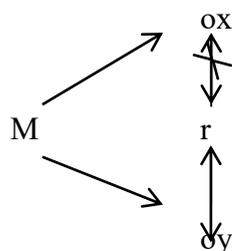
Métodos estadísticos: Según Reynaga (2015). El método estadístico es aquella que consiste en un conjunto de procesos para una gestión de informaciones cuantitativas. En ese sentido, el método que se utilizó en este estudio es método cuantitativo.

5.3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al diseño no experimental: dado que en el estudio realizado no se manipularon las variables, se estudiaron en su estado natural. Se caracterizan en la observación y el análisis de los fenómenos que se estudian en su estado natural. En este tipo de trabajos no se evidencian acciones menos estímulos que se pueden ofrecer a los sujetos que participan en las encuestas. Solamente se observa en su estado natural a pesar de que existen diversos modelos de diseño que los investigadores pueden utilizar, según el enfoque de la investigación. (Garza Elizabeth et al., 2016, pág. 11)

Por otro lado, no experimental se denomina como diseño no experimental de corte transversal, debido que tiene como objetivo la descripción de las variables y el análisis de las ocurrencias y las relaciones de las variables en una situación dada.

Descriptivo Correlacional.



Donde:

M : que referencia la muestra.

Ox: que referencia la Variable X.

Oy : que referencia la Variable Y

R : que referencia relación de ambas variables Ox y Oy.

5.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

5.4.1 POBLACIÓN

Los sujetos de la unidad de análisis fueron docentes de la Escuela de Estomatología de la UAP, que fueron 180 docentes participantes.

5.4.2. MUESTRA

Según Hernández-Sampieri, R y Mendoza C. (2018). Señalan que una muestra es representativa cuando se crea aplicando un método que selecciona todas las muestras posibles de un tamaño determinado con igual probabilidad, por lo que se denomina muestra aleatoria simple. Esta definición refleja la inclusión de todos los docentes con una probabilidad de ser elegidos como de la unidad de análisis.

Estos son los pasos para definir el tamaño de su muestra:

Factores del tamaño de la Muestra

$$N = 180$$

$$P = 0.50$$

$$Q = 0.50$$

$$Z = 1.96$$

$$E = 0.05$$

La forma como se define el tamaño de muestra óptimo se muestra a continuación:

$n =$	$\frac{(1.96)^2(0.5) \times (0.5) \times (180)}{(0.05)^2(180 - 1) + (1.96)^2(0.5) \times (0.5)}$	$= 123$
-------	--	---------

Después del ajuste estadístico, encontramos que la muestra contiene la cantidad de 123 docentes.

5.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.5.1 TÉCNICAS

Técnica propuesta para este estudio es la encuesta. Esto se debe a que es una técnica adecuada para recoger sistemáticamente datos sobre temas específicos relacionados con un grupo mediante el contacto directo o indirecto con los sujetos o grupos de sujetos que conforman, recopilando, examinando. Zapata. (2005)

5.5.2 INSTRUMENTOS

El instrumento elegido para llevar a cabo esta indagación fue un cuestionario. Porque se llevó a cabo en un sistema de preguntas racionales, secuenciadas de manera consistente desde el aspecto lógico, psicológico, y expresadas con un lenguaje simple y fácil de entender como: En general, los entrevistados responden con dureza sin requerir la participación del entrevistador. García. (2004).

5.5.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Estos han sido evaluados por expertos en la materia, metodólogos y expertos en la materia que han analizado su relevancia, su claridad y ambas medidas se consideran aplicables. De conformidad a la tabla descrita en el siguiente párrafo.

5.5.3.1 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Tabla n° 2

N°	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	COEFICIENTE	%
1	Experto 1	Dr.	92	91%
2	Experto 2	Dr.	90	90%
3	Experto 3	Dr.	92	91%
			TOTAL	98%

La efectividad de este juicio de expertos es del 98%, lo cual es bueno según el coeficiente de Cronbach.

Confiabilidad

La confiabilidad de este instrumento se verifica con el análisis de confiabilidad para lo cual se utilizó el paquete estadístico SPSS 22: Alfa de Cronbach con resultados esperados.

Estadística de fiabilidad. (X) **Clima Organizacional**

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,810	12

Estadística de fiabilidad. Variable (Y) **Desempeño académico**

Alfa de Cronbach	Nº Elementos
0,833	12

4.5.4. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

En la indagación la ética cumple un rol específica se entiende como la actividad científica encaminada a definir nuevos conocimientos y aplicar a la solución de problemas planteadas y teorías de carácter científico, y la precisión requerida para llevarlos a cabo, desarrollados a través de un proceso con tecnología avanzada. Lippmann, (1988).

Toda indagación debe seguir estándares éticos destinados a promover el respeto por todos los individuos y proteger la salud y derechos privados de las personas. Las poblaciones estudiadas se encuentran en peligro de extinción y requieren un cuidado especial.

En ese sentido, la ética en la indagación debiera ponderar las necesidades prioritarias de los sujetos económicamente en situación vulnerable. Por tanto, se debe referenciar de manera detallada, las acciones de cooperación de las personas que pueden estar a favor o en contra del estudio, por tanto desde el punto de vista ético, se debe promover el respecto a las personas que conforman el ambito del estudio. Manzini, (2000).

En ese sentido, la ética en la investigación debe referenciarse en cada una de las etapas del estudio, desde la planificación de las ideas hasta la redacción del informe final, desde el punto de vista ético, debemos practicar la ética social y la ética de la solidaridad validando los costos sociales, ambientales, materiales e intelectuales, de esta forma se puede evitar las posibles demandas, daños innecesarios a los monumentos históricos, bienes patrimoniales, propiedades privadas entre otros.

CAPÍTULO VI: RESULTADOS

6.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Se elaboró un análisis descriptivo respecto al clima organizacional y desempeño de docente de UAP, Escuela de Estomatología, para ello se utilizó estadística descriptiva considerándose como una herramienta adecuada para la recolección de las informaciones recogidos en la encuesta. El análisis descriptivo, por su parte, proporciona una representación tabular de las variables recogidas en las encuesta mediante la aplicación del cuestionarios basado en los datos estadísticos. En ese sentido, el estudio por ser cuantitativo confirma que la encuesta es la herramienta adecuada para analizar las percepciones y actitudes de los sujetos que conforman las unidades de análisis.

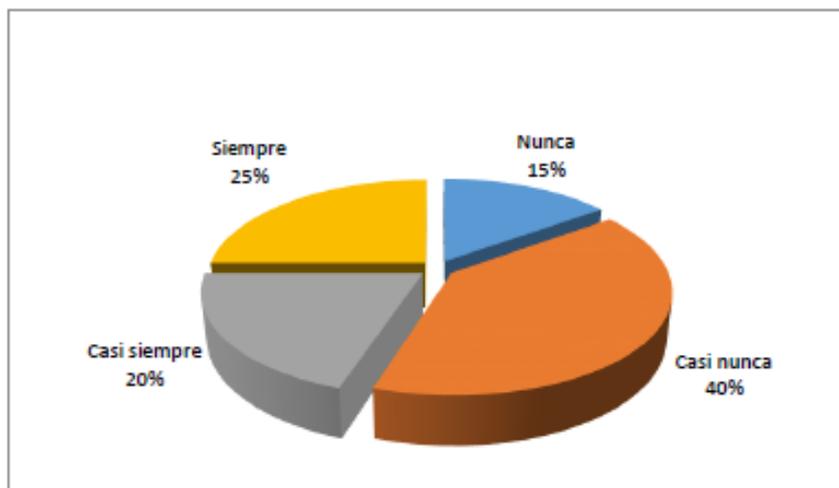
En este sentido, este trabajo se desarrolló analizando detalladamente tablas y figuras de manera descriptiva y deductiva, con argumentos, conclusiones y recomendaciones que permitan comprender las precauciones relacionadas con los temas planteados. En este sentido, los resultados pueden acortar las brechas existentes y mitigar problemas identificados.

6.1.1 DESARROLLO DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA N° 3

¿Con que frecuencia los docentes de la UAP suelen trabajar en equipo?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	18.45	15%
Casi nunca	49.20	40%
Casi siempre	24.60	20%
Siempre	30.75	25%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 1



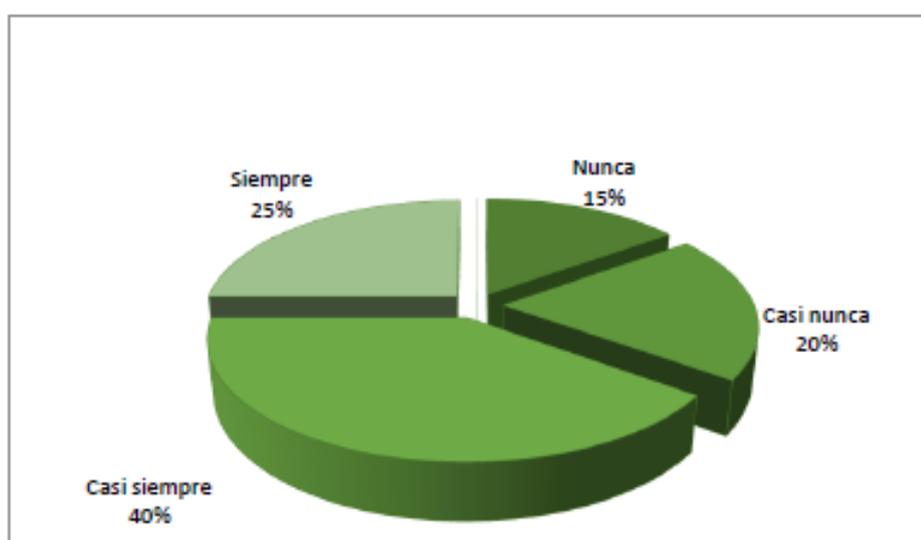
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Con que frecuencia los docentes de la UAP suelen trabajar en equipo? El 15% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 40% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 25% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 4

¿En la UAP promueven el trabajo en equipo?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	18.45	15%
Casi nunca	24.60	20%
Casi siempre	49.20	40%
Siempre	30.75	25%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 2



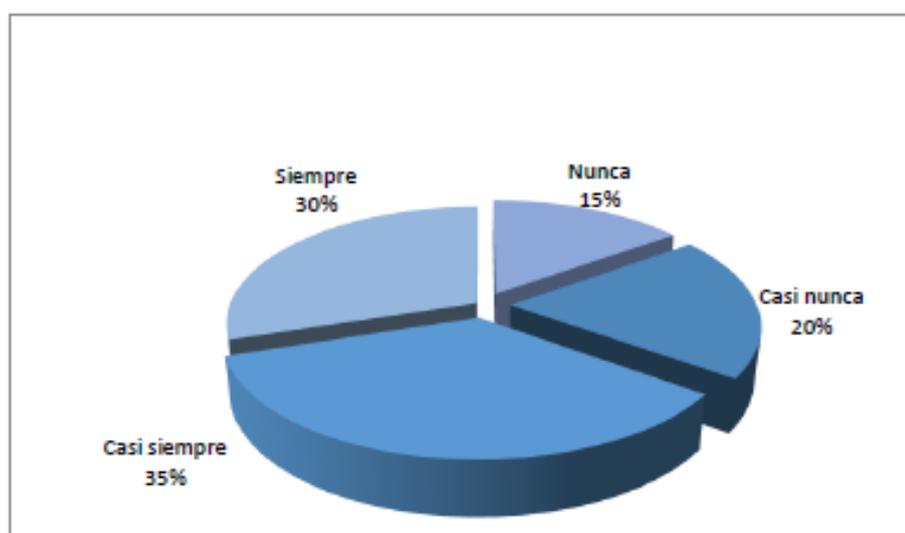
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿En la UAP promueven el trabajo en equipo? El 15% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 40% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 25% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 5

¿Se realiza capacitaciones o talleres sobre convivencia laboral en la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	18.45	15%
Casi nunca	24.60	20%
Casi siempre	43.05	35%
Siempre	36.90	30%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 3



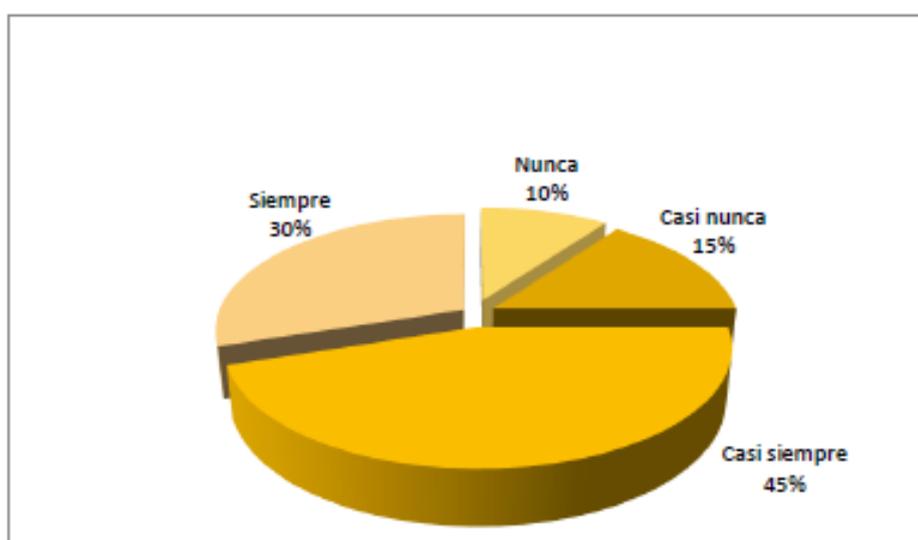
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Se realiza capacitaciones o talleres sobre convivencia laboral en la UAP? El 15% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 35% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 30% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 6

<i>¿Se Valora de manera igualitaria a todos los docentes de la UAP con las actividades planificadas?</i>	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12.30	10%
Casi nunca	18.45	15%
Casi siempre	55.35	45%
Siempre	36.90	30%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 4



INTERPRETACIÓN:

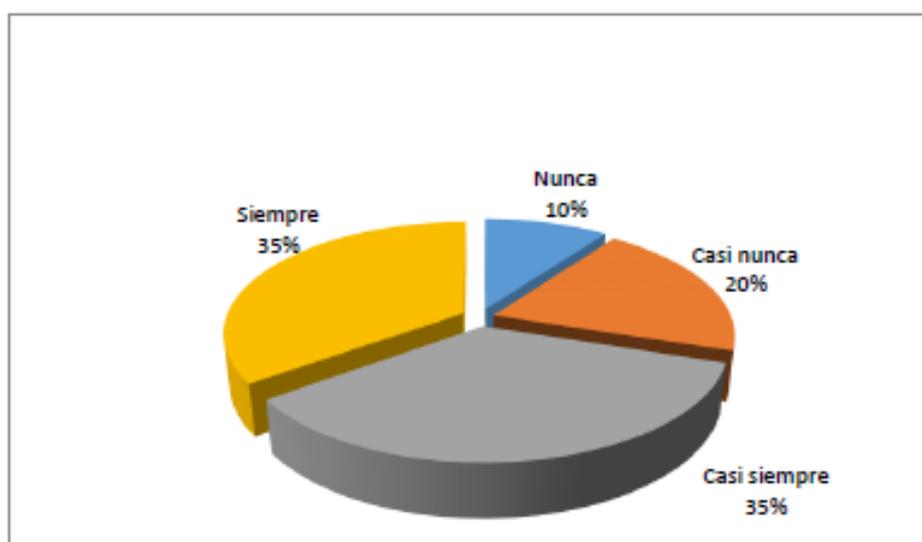
En la presente tabla respecto a la interrogante: *¿Se Valora de manera igualitaria a todos los docentes de la UAP con las actividades planificadas?* El 10% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 15% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 30% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 7

Responsabilidad

¿Se evidencia el grado de cumplimiento de las labores de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12.30	10%
Casi nunca	24.60	20%
Casi siempre	43.05	35%
Siempre	43.05	35%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 5



INTERPRETACIÓN:

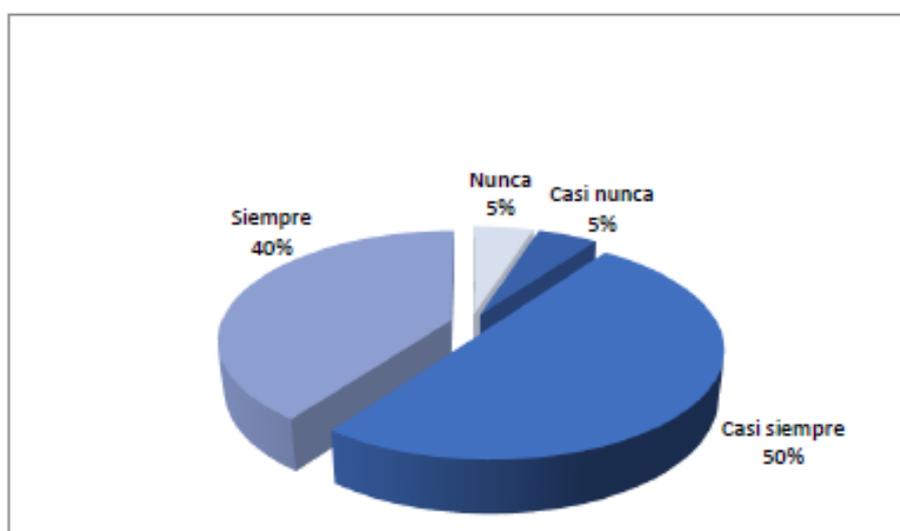
En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Se evidencia el grado de cumplimiento de las labores de los docentes de la UAP? El 10% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 35% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 35% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 8

Responsabilidad

¿Se evidencia la igualdad de oportunidades de todos los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	6.15	5%
Casi nunca	6.15	5%
Casi siempre	61.50	50%
Siempre	49.20	40%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 6



INTERPRETACIÓN:

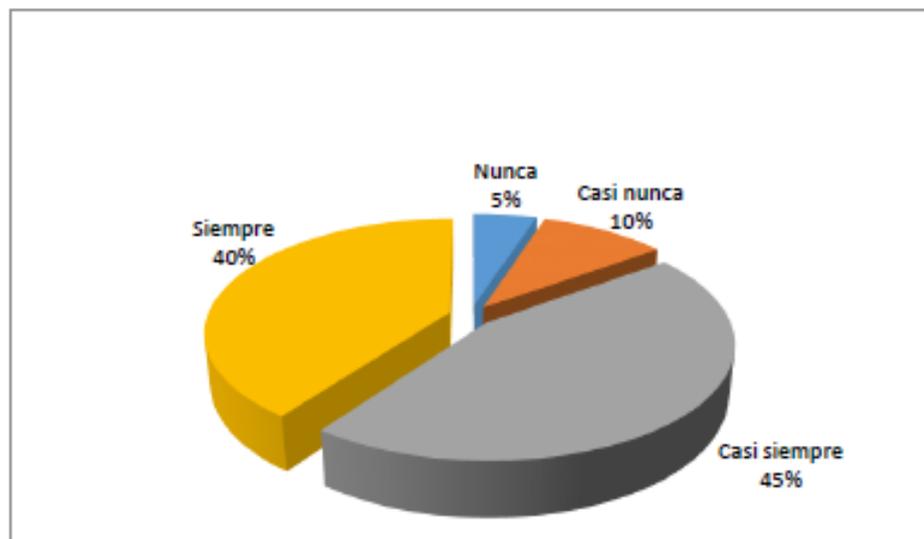
En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Se evidencia la igualdad de oportunidades de todos los docentes de la UAP? El 5% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 5% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 50% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 40% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 9

Responsabilidad

¿El equipo directivo brinda oportunidades de desarrollo a los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	6.15	5%
Casi nunca	12.30	10%
Casi siempre	55.35	45%
Siempre	49.20	40%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 7



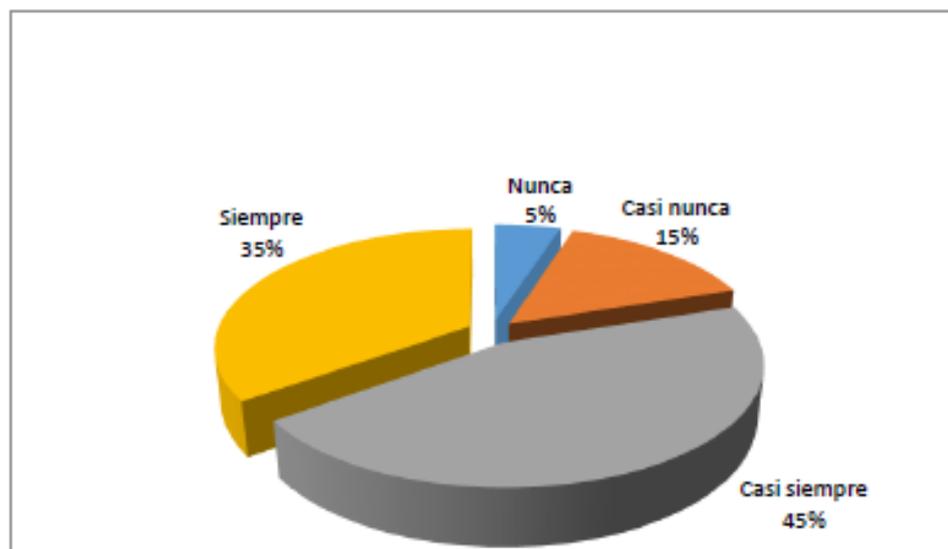
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El equipo directivo brinda oportunidades de desarrollo a los docentes de la UAP? El 5% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 40% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 10

¿El equipo directivo brinda trato igualitario a los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	6.15	5%
Casi nunca	18.45	15%
Casi siempre	55.35	45%
Siempre	43.05	35%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 8



INTERPRETACIÓN:

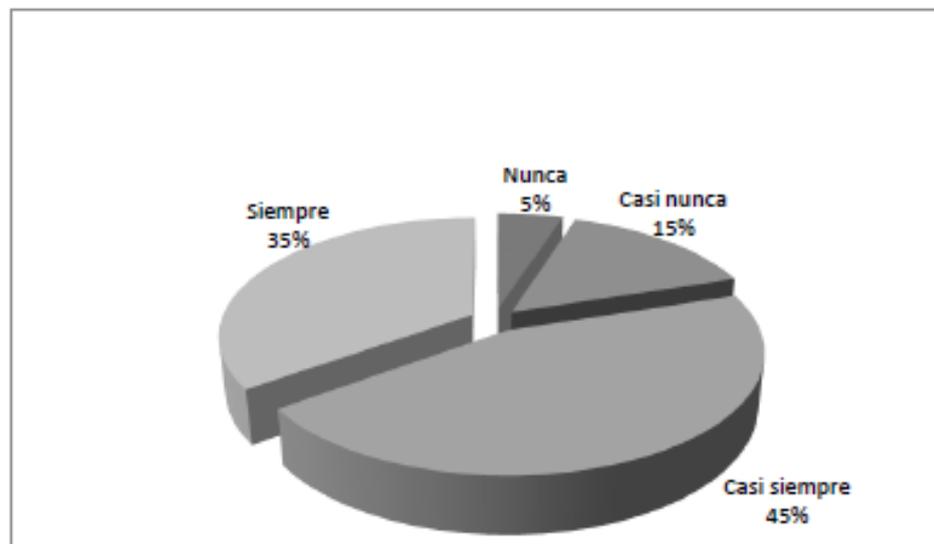
En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El equipo directivo brinda trato igualitario a los docentes de la UAP? El 5% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 15% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 35% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 11

Remuneración

¿En la UAP, se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio para facilitar el cambio?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	6.15	5%
Casi nunca	18.45	15%
Casi siempre	55.35	45%
Siempre	43.05	35%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 9



INTERPRETACIÓN:

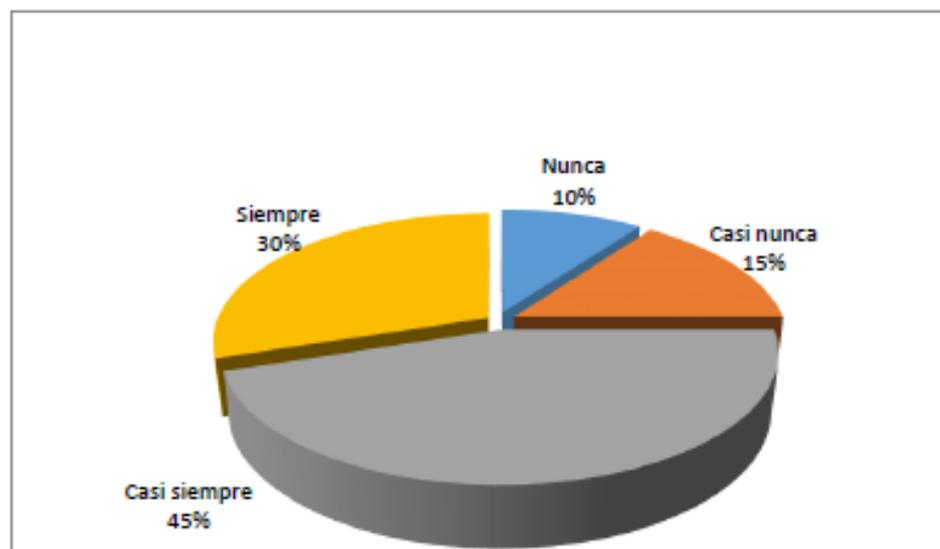
En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿En la UAP, se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio para facilitar el cambio? El 5% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 15% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 35% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 12

Remuneración

¿En la UAP existe proporcionalidad entre el trabajo asignado y la carga laboral?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12.30	10%
Casi nunca	18.45	15%
Casi siempre	55.35	45%
Siempre	36.90	30%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN:

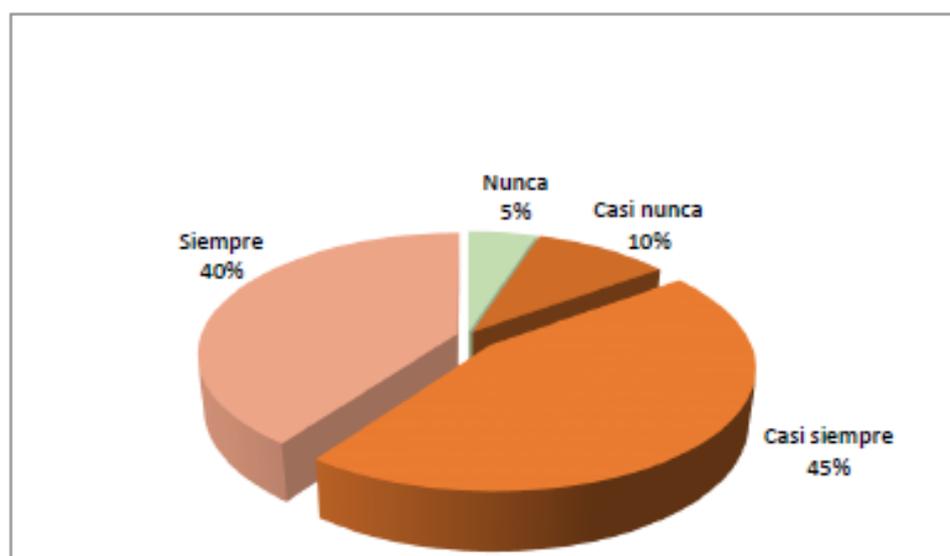
En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿En la UAP existe proporcionalidad entre el trabajo asignado y la carga laboral? El 10% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 15% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 30% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 13

Remuneración

¿Con que frecuencia se premia a los docentes con Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	6.15	5%
Casi nunca	12.30	10%
Casi siempre	55.35	45%
Siempre	49.20	40%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 11



INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Con que frecuencia se premia a los docentes con Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos? El 5% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 40% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 14

¿Con que frecuencia la UAP reconoce el trabajo realizado por los docentes que logran el cumplimiento de objetivos?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	6.15	5%
Casi nunca	12.30	10%
Casi siempre	55.35	45%
Siempre	49.20	40%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 12



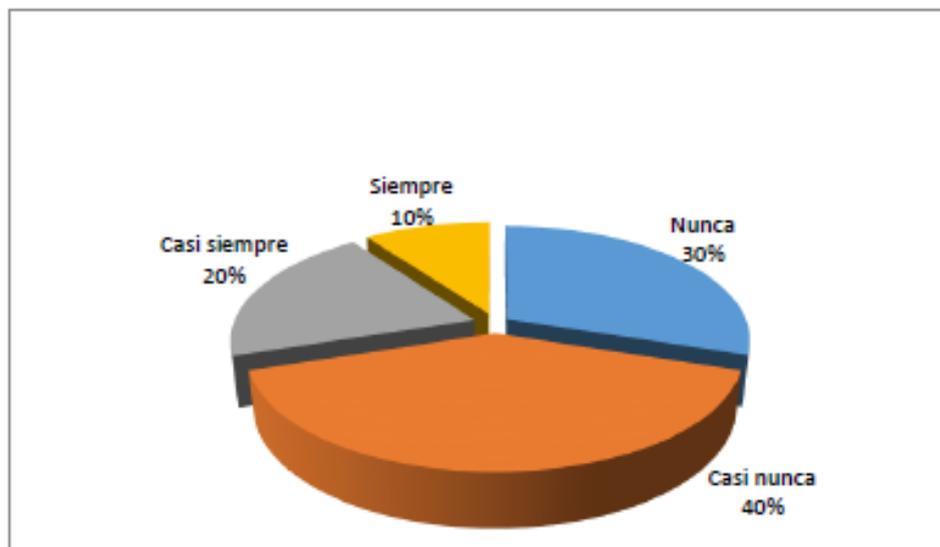
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Con que frecuencia la UAP reconoce el trabajo realizado por los docentes que logran el cumplimiento de objetivos? El 5% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 40% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 15

¿La motivación y la expectativa se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	36.90	30%
Casi nunca	49.20	40%
Casi siempre	24.60	20%
Siempre	12.30	10%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 13



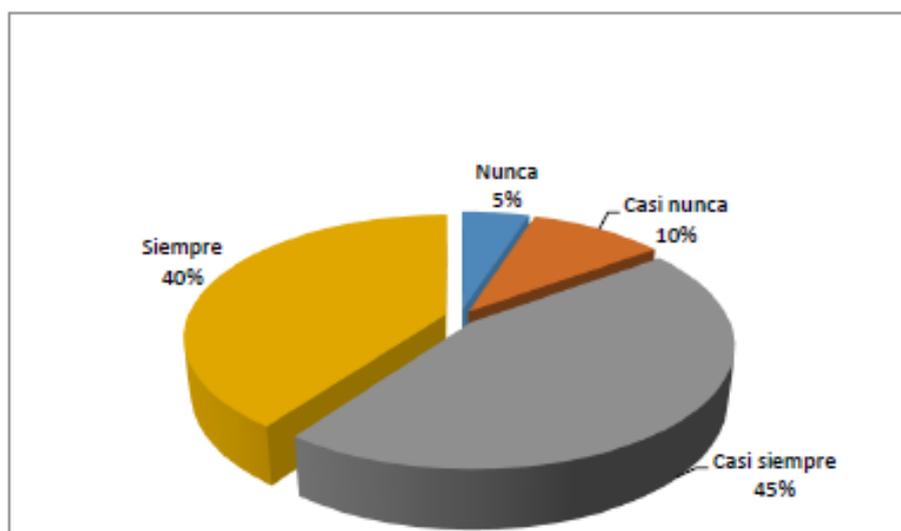
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La motivación y la expectativa se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP? El 30% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 40% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 10% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 16

¿La motivación y los valores se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	6.15	5%
Casi nunca	12.30	10%
Casi siempre	55.35	45%
Siempre	49.20	40%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 14



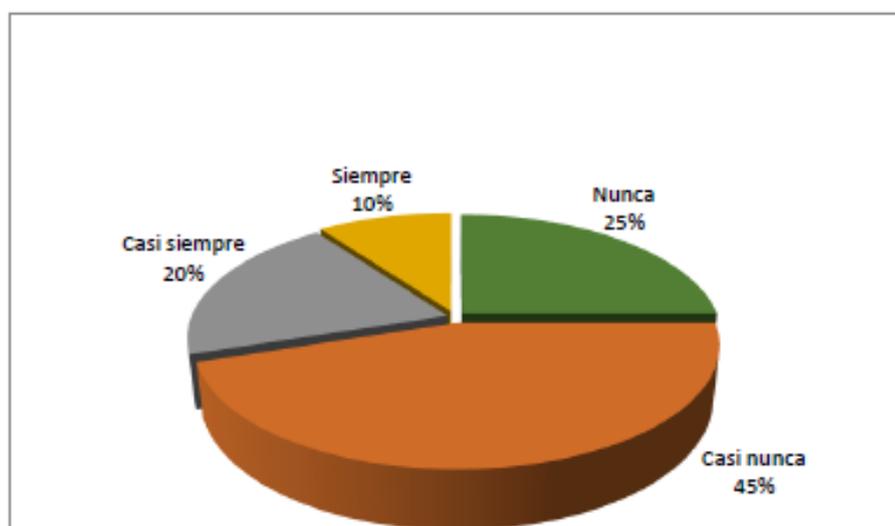
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La motivación y los valores se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP? El 5% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 40% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 17

¿La motivación y la persistencia se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	30.75	25%
Casi nunca	55.35	45%
Casi siempre	24.60	20%
Siempre	12.30	10%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 15



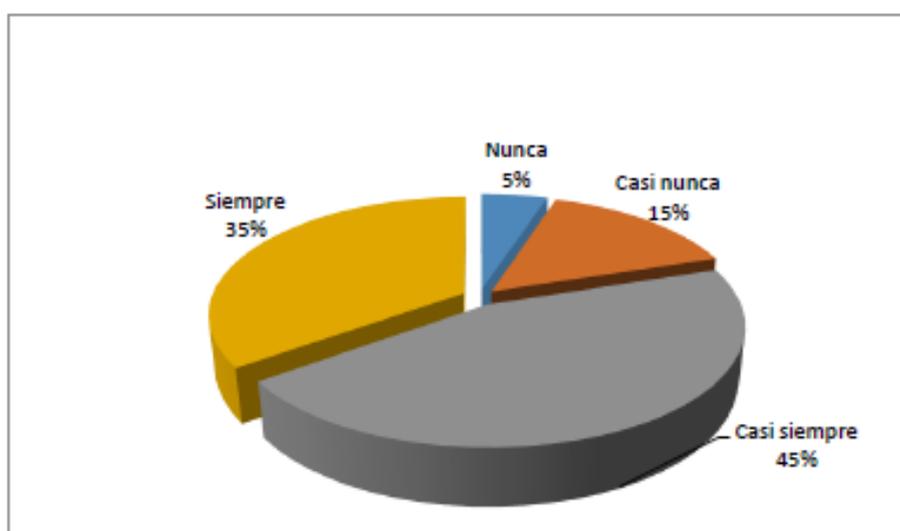
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La motivación y la persistencia se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP? El 25% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 10% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 18

¿La motivación y la honestidad se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	6.15	5%
Casi nunca	18.45	15%
Casi siempre	55.35	45%
Siempre	43.05	35%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 16



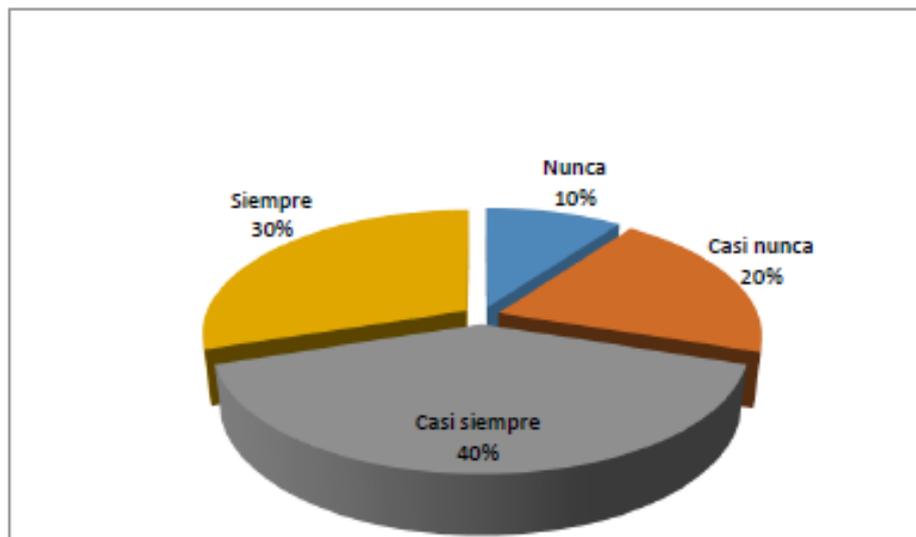
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La motivación y la honestidad se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP? El 5% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 15% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 35% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 19

¿La responsabilidad y la comunicación social se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12.30	10%
Casi nunca	24.60	20%
Casi siempre	49.20	40%
Siempre	36.90	30%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 17



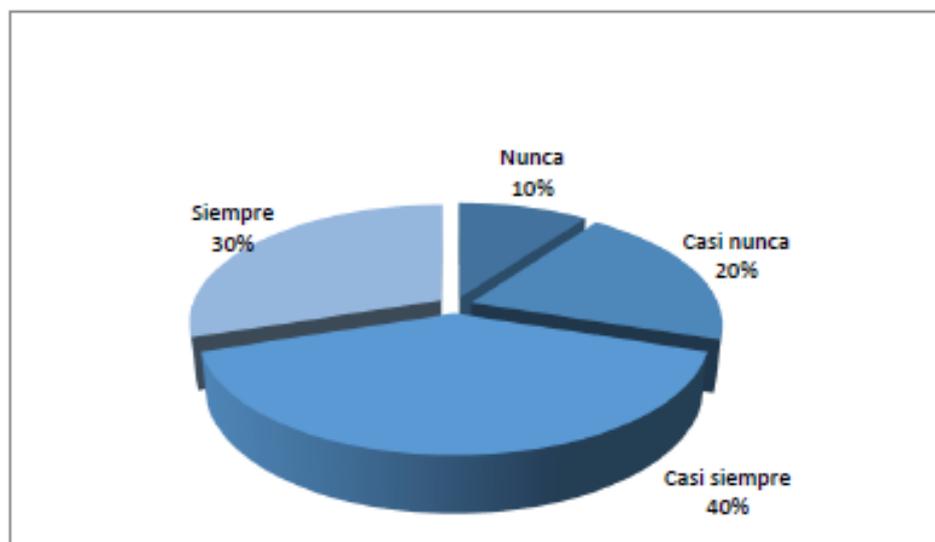
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La responsabilidad y la comunicación social se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UAP? El 10% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 40% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 30% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 20

¿La responsabilidad y la iniciativa laboral se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12.30	10%
Casi nunca	24.60	20%
Casi siempre	49.20	40%
Siempre	49.20	30%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 21



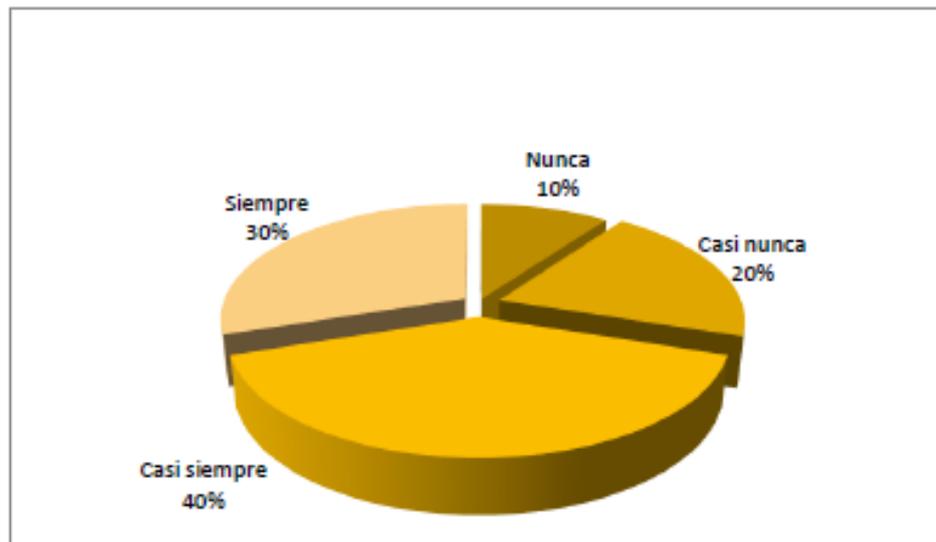
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La responsabilidad y la **iniciativa** laboral se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP? El 10% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 40% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 30% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 21

¿La responsabilidad y la planificación se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12.30	10%
Casi nunca	24.60	20%
Casi siempre	49.20	40%
Siempre	36.90	30%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 19



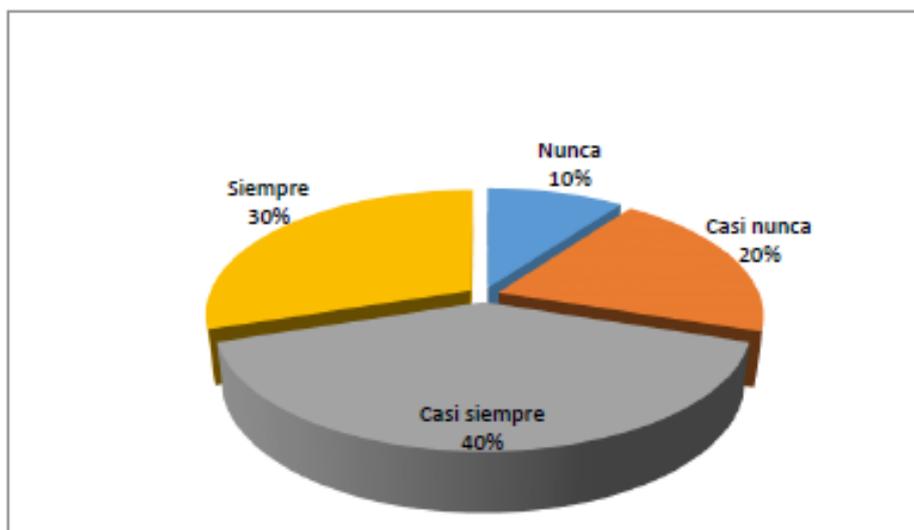
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La responsabilidad y la **planificación** se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP? El 10% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 40% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 30% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 22

¿La responsabilidad y la comunicación académica se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12.30	10%
Casi nunca	24.60	20%
Casi siempre	49.20	40%
Siempre	36.90	30%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 20



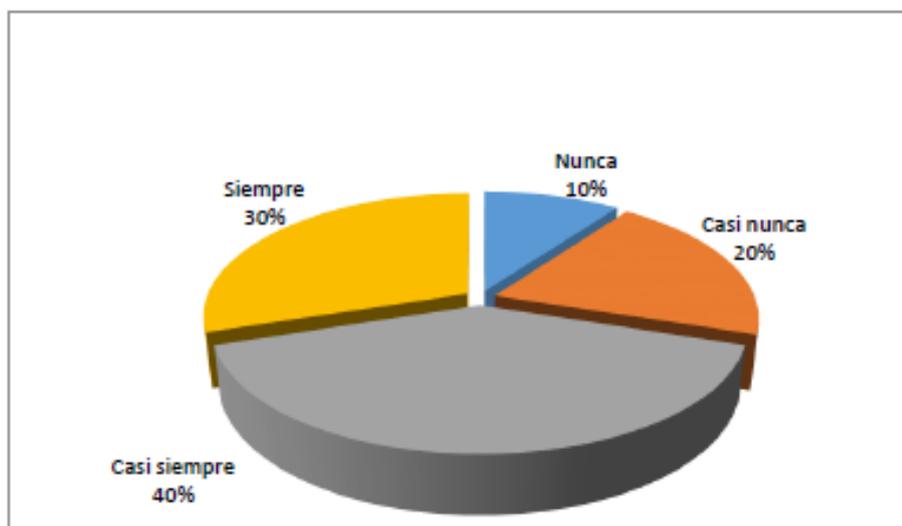
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿La responsabilidad y la comunicación académica se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP? El 10% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 40% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 30% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 23

¿El liderazgo y la estimulación se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12.30	10%
Casi nunca	24.60	20%
Casi siempre	49.20	40%
Siempre	36.90	30%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 21



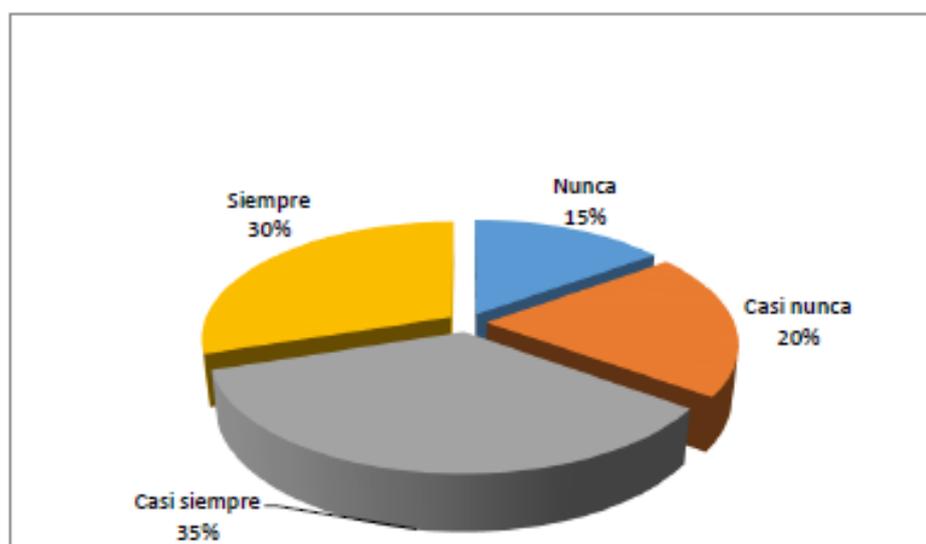
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo y la estimulación se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP? El 10% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 40% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 30% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 24

¿El liderazgo y la inspiración se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	18.45	15%
Casi nunca	24.60	20%
Casi siempre	43.05	35%
Siempre	36.90	30%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 22



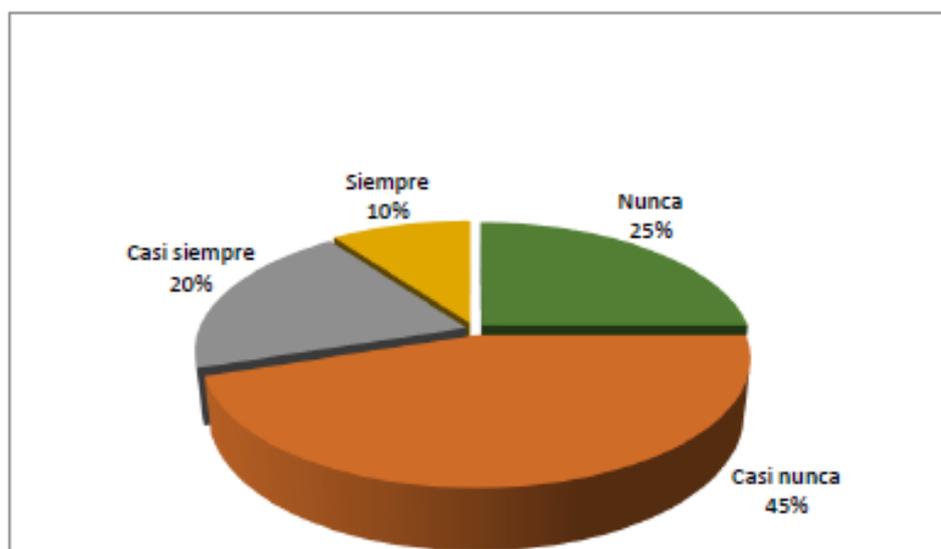
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo y la inspiración se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP? El 15% (12) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 35% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 30% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 25

¿El liderazgo y la dirección se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	30.75	25%
Casi nunca	55.35	45%
Casi siempre	24.60	20%
Siempre	12.30	10%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 23



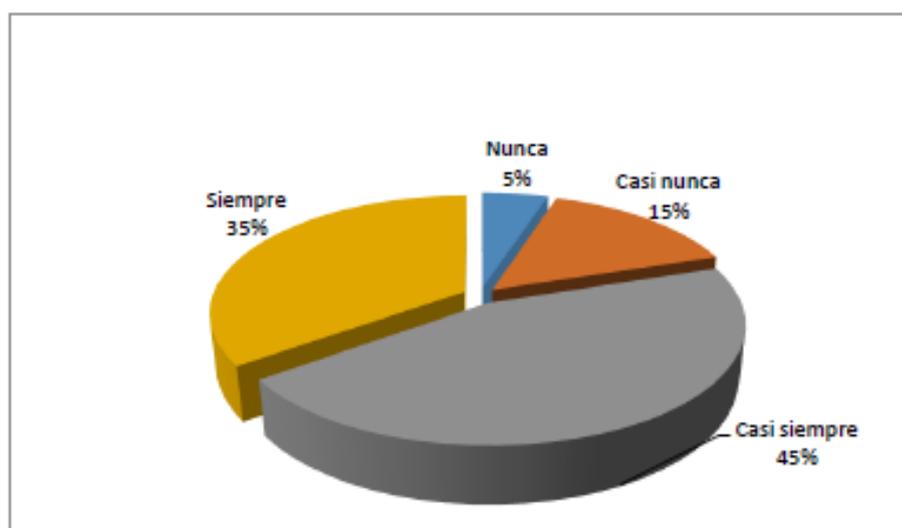
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo y la dirección se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP? El 25% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 20% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 10% de los encuestados manifiesta que siempre.

TABLA N° 26

¿El liderazgo y el impulso se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	6.15	5%
Casi nunca	18.45	15%
Casi siempre	55.35	45%
Siempre	43.05	35%
TOTAL	123	100%

FIGURA N° 24



INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo y el impulso se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP? El 5% de los encuestados manifiesta que Nunca, el 15% de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 45% de los encuestados manifiesta que Casi siempre y el 35% de los encuestados manifiesta que siempre.

6.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Prueba de normalidad.

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Variable (X): CLIMA ORGANIZACIONAL

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE (X): Clima organizacional	,156	123	,000	,902	123	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Variable (Y): DESEMPEÑO ACADÉMICO

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE (Y): Desempeño académico	,104	123	,002	,937	123	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la prueba de normalidad para la muestra poblacional de 123 personas se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y según la significancia bilateral de 0,002 para la variable clima organizacional y de 0,000 para la variable desempeño académico resultado que para ambas es menor a 0,05 esto nos permite confirmar que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, para la contrastación de las hipótesis se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman.

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Hernández, 2003, p.532 baremos de interpretación

Escala de valores del coeficiente de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS GENERAL

H0: No Existe relación significativa entre el clima organización y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023

H1: Existe relación significativa entre el clima organización y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023

Correlaciones

			Variable (X): Clima organizacional	Variable (Y): Desempeño académico
Rho de Spearman	Variable (X): Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,992**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Variable (Y): Desempeño Académico	Coefficiente de correlación	,992**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Conforme a la prueba de Rho de Spearman 0,992 nos indica una correlación positiva muy alta entre las variables clima organizacional y desempeño académico, y de acuerdo con la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H0 y afirmar que existe relación significativa entre ambas variables referido a los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023

CONTRASTACION DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H0: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023.

H1: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023.

		Correlaciones	
Rho de Spearman		DIMENSIÓN 1: relaciones interpersonales	Variable (Y): Desempeño académico
Dimensión 1: Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,991**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
Variable (Y): Desempeño académico	Coeficiente de correlación	,991**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

Conforme a la prueba de Rho de Spearman 0,991 nos indica una correlación positiva muy alta entre la variable clima organizacional y desempeño académico, y de acuerdo a la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H0 y afirmar que existe relación significativa entre relaciones interpersonales y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023

CONTRASTACION DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECIFICA

H0: No existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023

H1: Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023

Correlaciones

Rho de Spearman		Dimensión 2: Responsabilidad	Variable (y): Desempeño académico
Dimensión 2: Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,973**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
Variable (y): Desempeño académico	Coeficiente de correlación	,973**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

Conforme a la prueba de Rho de Spearman 0,973 nos indica una correlación positiva muy alta entre la variable clima organizacional y desempeño académico, y de acuerdo con la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H0 y afirmar que existe relación significativa entre responsabilidad y desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023

CONTRASTACION DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H0: No existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023.

H1: Existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023.

Correlaciones

Rho de Spearman		Dimensión 3: Remuneración	Variable (y): Desempeño académico
Dimensión 3: Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,985**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
Variable (y): Desempeño académico	Coefficiente de correlación	,985**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

Conforme a la prueba de Rho de Spearman 0,985 nos indica una correlación positiva muy alta entre la variable clima organizacional y desempeño académico, y de acuerdo con la significancia bilateral de 0,000 que es menor a $P = 0,05$ nos permite rechazar la H0 y afirmar que existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas en el año 2023.

VII: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. DISCUSIÓN DE RESULTADO

El propósito de las discusiones de resultados es discutir la similitud teórica de los resultados de las investigaciones sobre la relación del clima organizacional del docente de la UAP y el desempeño académico de los mismos, y posibilitar un análisis de los argumentos de los antecedentes tanto nacionales como internacionales del trabajo y los resultados del estudio de campo.

La contrastación de hipótesis general, demostró la existencia de una correlación significativa del clima organizacional y desempeño académico del docente de la UAP. De conformidad con la prueba rho de Spearman, 0.992 que indica correlación positiva muy alta entre la variable clima organizacional y rendimiento académico, y la significancia bilateral de 0.000 que es menor que $P = 0.05$, por tanto establecemos el rechazo a la H_0 y confirmar que existe una asociación significativa. Entre las dos variables, referido a los docentes de la UAP.

Estos resultados tienen similitud con el estudio desarrollado por Vera B. (2029) sobre condiciones de trabajo y desempeño del docente en la institución educativa Paul Ponce Rivadeneira, Departamento de Educación, Milagro, Ecuador. Este estudio fue no experimental de corte transversal, un estudio descriptivo correlativo. Para ello la unidad de análisis fue no probabilística de 19 docentes. Se consideró como herramienta de recolección de datos las encuestas y se crearon encuestas para cada variable. Relevante para el propósito propuesto. Información que, luego de ser agregada y registrada por

expertos, arrojó las siguientes conclusiones al ser analizado la correlación entre clima laboral y desempeño del docente, se evidencia que este estudio ha encontrado que los maestros que muestran un nivel normal aquí también son aquellos que logran el mismo nivel de desempeño que los maestros. Por el contrario, un buen ambiente de trabajo y cultura organizacional se encuentra en un grupo de docentes que enseñan a buen nivel. También encontramos que los educadores que exhiben un buen clima laboral también son docentes que exhiben un alto desempeño en su labor docente.

En la contrastación de primera hipótesis específico, se mostró asociación significativa entre las relaciones interpersonales y rendimiento académico de los docentes. De acuerdo con la prueba rho de Spearman, 0.991 que evidencia una asociación positiva muy alta entre variable clima organizacional y rendimiento académico, y significancia bilateral de 0.000 es menor que $P = 0.05$, por lo que establecemos el rechazo a la H_0 y confirmar la existencia de una asociación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño Académico de docentes Universitarios de la UAP.

Estos resultados también son consistentes con el trabajo de Delgado V. abuelo g Themistocles D. Chavez W. Villaferte M, Villamarin V. y Cruz M. (2019) quienes describen el clima organizacional de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y su impacto en desempeño académico de docentes. Mejorar la productividad académica de los docentes está en consonancia con el clima organizacional de sus propias instituciones educativas, y es menester mantener activamente esta "capacidad de respuesta". Sin embargo, esto es evidente en el caso de educadores de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), quienes tienen la conciencia absolutamente frontal y no siguen varios procesos de las instituciones, como la participación laboral y la comunicación interpersonal en el trabajo diario.

En base a lo señalado con anterioridad, el objetivo de este trabajo fue esclarecer la incidencia de clima organizacional en el desempeño académico del docente de ULEAM. Se utilizaron métodos inductivos y diseños no experimentales. La población de esta indagación estuvo conformada por 692 educadores designados cuya muestra estuvo conformada por 247 docentes según la fórmula aplicada. Los datos se obtuvieron mediante la aplicación del instrumento en forma de cuestionario con escala Likert y

análisis de la estadística, fue realizado mediante el paquete estadístico SPSS. Los resultados evidenciaron que existen correlación positiva significativa entre clima organizacional y desempeño docente según la escala de medición. Esto significa que el 'desempeño' de los docentes está influenciado por cultura organizacional de la institución.

En segunda hipótesis específica, se evidenció la existencia con una correlación significativa entre responsabilidades docentes de la Universidad AUP. Conforme a la prueba rho de Spearman, 0,973 indican correlación positiva muy alta entre variables de clima organizacional y el rendimiento académico. , y con una significación bilateral de 0.000 menor que $P = 0.05$, podemos rechazar H_0 y confirmar la existencia una asociación significativa entre las responsabilidades de los docentes de la UAP y rendimiento académico.

Estos resultados también son consistentes con la investigación de Dianderas Ch. sobre cultura organizacional y desempeño educativo en IE. Sol Ana de los Ángeles, Callao. El objetivo de este trabajo fue precisar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño educativo en IE. La metodología utilizada para esta indagación se formuló en un enfoque cuantitativo básico descriptivo de tipo correlación. La unidad de análisis fue conformada conformada por 60 educadores del centro educativo Sol Ana de los Ángeles, ubicada en Callao.

Adicionalmente, el instrumento pasó por una prueba piloto previa a su aplicación. Para confirmar la confiabilidad de este instrumento fue desarrollado con la prueba alfa de Cronbach y los datos se procesaron paso por paso cada cuestionario para alcanzar el nivel de confiabilidad de 0,952. Menos que 0,961. La confiabilidad de ambos instrumentos muestra una excelente asociación de confiabilidad. Uno de las conclusiones más llamativas de la población de estudio fue que el 38,3% de un total de 60 docentes obtuvo un nivel intermedio y 40% obtuvo nivel alto para el desempeño docente de 16 en las variables de clima organizacional. 7% en el nivel bajo y 75% en nivel alto, lo que sugiere que la cultura organizacional posibilita la creación de un ambiente de tolerancia de comunicación efectiva y actividades en equipo, lo que aporta a un excelente desempeño educativo.

En contrastación de tercera hipótesis específica, se demostró que en UAP, existe relación significativa entre el salario docente y rendimiento académico. Según la prueba Rho de Spearman, 0,985 significa una correlación positiva muy alta entre variable clima organizacional y rendimiento académico y según su significancia bilateral 0.000 menor que $P = 0.05$, podemos rechazar H_0 y confirmar que existe una relación significativa y el rendimiento académico.

Estos resultados también son similares al estudio de Cenas ch. blaz F. y Castro M. (2020) Sobre clima organizacional y desempeño educativo de instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL No. 02. El propósito de esta investigación fue esclarecer la relación entre la cultura organizacional y la educación académica de la UGEL #02 – Institución Educativa Nacional de La Esperanza. La unidad muestral fue conformada por 191 educadores de 13 instituciones educativas secundarias. Se utilizó la Herramienta de Clima Institucional de Martin Bris de 1999 y un cuestionario de desempeño docente propuesto por el Ministerio de Educación. Es validado por investigadores con un criterio de jurados expertos. Los resultados muestran que existe una correlación directa ($r_s = .31$) y altamente significativa ($p < .01$) entre las variables medida por la correlación de Spearman. Las percepciones de la cultura docente son consistentes (46%) y el desempeño docente es bueno (32%).

CONCLUSIONES

PRIMERA CONCLUSIÓN: Contrastando la hipótesis general se concluyen la existencia de una relación entre el clima organizacional y desempeño académico de los docentes de UAP. Tal como se aprecia en la prueba de Rho de Spearman 0,992 indican una correlación positiva. Dado que existe una relación de ambas variables, con una significancia bilateral de 0,000 por debajo de $P = 0,05$, por tanto, se rechaza H_0 y confirmar que existe relación significativa entre ambas variables. A una adecuada gestión del clima institucional un buen desempeño docente que permite generar cambios profundos en el proceso de enseñanza

SEGUNDA CONCLUSIÓN: Contrastando la primera hipótesis específico, se concluyen que existe una asociación significativa entre las relaciones interpersonales y rendimiento académico de docentes de UAP. Según la prueba Rho de Spearman con valor de 0,991 indican un resultado muy positivo. La correlación entre las dos variables y su significancia bilateral de 0,000 con $P = 0,05$ permite rechazar H_0 y confirmar que existe una asociación significativa, entre las relaciones interpersonales y la capacidad académica del docente. A una adecuada gestión de relaciones interpersonales un buen rendimiento académico

TERCERA CONCLUSIÓN: Contrastando la segunda hipótesis específico, se concluyen que existe relación significativa entre la responsabilidad y desempeño académico del docente de UAP. Según la prueba Rho de Spearman, 0.973 es muy alta. La correlación positiva entre ambas variables y según la significación bilateral de 0.000, que es menor a $P = 0.05$, permite rechazar H_0 y confirmar que existe una relación significativa entre la responsabilidad y rendimiento académico de los docentes. Una adecuada gestión de responsabilidad un buen desempeño académico

CUARTA CONCLUSIÓN: Contrastando la tercera hipótesis específico, se concluye que existe relación significativa entre el salario docente y rendimiento académico en la UAP. Según la prueba Rho de Spearman, 0.985 es muy alto la correlación positiva entre ambas variables y según la significación bilateral de 0.000, que es menor a $P = 0.05$, permite rechazar H_0 y confirmar que existe una relación significativa entre la remuneración docente y rendimiento académico. Una adecuada gestión para de salario docente un buen rendimiento académico.

RECOMENDACIONES

PRIMERA RECOMENDACIÓN: Si existe una correlación significativa entre el clima organizacional y desempeño académico de los docentes de la UAP, se recomienda a las autoridades educativas de la Universidad para que fortalezcan la conducta gerencial de los directivos a través del pago de salarios puntuales y adecuados con el fin de potenciar aún más su actividad educativa.

SEGUNDA RECOMENDACIÓN: Si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño académico, se recomienda a las autoridades académicas de la Universidad fortalecer y motivar a los docentes para aprovechar sus experiencias, valores, actitudes y habilidades que posibilitan una buena relación docente-alumno y promueven la convivencia pacífica, con valores como la honestidad y la solidaridad.

TERCERA RECOMENDACIÓN: Si existe una relación material entre las responsabilidades y desempeño académico, se recomienda a las autoridades académicas de la Universidad continuar haciendo todo lo posible para brindar servicios de calidad y lograr resultados de aprendizaje en beneficio de los estudiantes aprovechando la experiencia de sus docentes.

CUARTA REOMENDACIÓN: Si existe una relación material entre la remuneración de los docentes y desempeño académico, se recomienda a las autoridades académicas de la Universidad deben honrar los beneficios sociales que le corresponden por ley a los docentes, a fin de fortalecer la identidad institucional respetando los valores profesionales que toman en cuenta la antigüedad, la formación académica y la competencia pedagógica de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado R. (2014) Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el nivel de bachillerato del centro educativo Colegio de Bachillerato 13 de Mayo de la ciudad de Portovelo, de la provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*
- Arróniz F. (2015) Origen y evolución de las competencias en educación EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, Año 19, Nº 202, Marzo de 2015. <http://www.efdeportes.com/>*
- Billar D. (2009) Las Relaciones Laborales y el Camino de la Interdisciplinariedad, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2009, pp. 20-23).*
- Borrajo S. (1980) Configuración jurídica del salario, RDP, Nº 50., p. 9*
- Bobadillo, C. C. (2017). Clima organizacional y desempeño académico en instituciones superiores tecnológicas de Huancayo. Huancayo. Universidad nacional del Centro del Perú.*
- Blazquez, J. (2007) Arte y Religión en El Mediterráneo Antiguo*
- Bernal (2010). Metodología de la investigación científica. Tercera Edición por: Pearson Educación de Colombia Ltda. Carrera 65B No. 13-62, Bogotá D.C., Colombia*
- Brunet, L. (2016). El clima de trabajo en las organizaciones. Diagnóstico y consecuencia. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.*
- Bobadillo, C. C. (2017) en su investigación titulada “clima organizacional y desempeño académico en instituciones superiores tecnológicas de Huancayo”*
- Camisón, C. (2016). Sistemas de gestión de la calidad y desempeño: importancia de las prácticas de gestión del conocimiento. México. Universidad Jaume.*
- Carrión, B. (2016). Administración de la calidad en los servicios educativos. Universidad Nacional de Educación.*

- Claude Javillier “el salario es bien lo entregado en contrapartida por el trabajo prestado por el trabajador, bien lo que corresponde a una garantía de continuidad de las rentas de la que debería beneficiarse todo ciudadano, ante la imposibilidad de trabajar” (JAVILLIER, Jean-Claude, Derecho del Trabajo, Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, 1981, p. 363)*
- Castillo P. (2010) importancia de la gestión del talento humano. Pontificia Universidad Católica del Perú*
- Cenas ch; blaz F. y Castro M. (2020) Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020*
- Chuque, A. G. (2016). Calidad de servicios educativos según los padres de familia y el logro de aprendizajes en niños del Jardín de Aplicación del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*
- Delgado V; Granda G; temistocles D. chavez W. Villafuerte M; Villamarín V. y Cruz M. (2019) El clima organizacional y su influencia en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.*
- Dianderas Ch. (2020) El clima organizacional y el desempeño docente en I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Perú, 2020.*
- Deborah Walker (1993) Cuestiones relacionadas con la definición y clasificación de las condiciones crónicas de salud*
- Elera, R. (2016). Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao. Lima. Universidad San Ignacio de Loyola.*
- Fischer, L. Espejo, J. (2016). Mercadotecnia. México. Cuarta edición. Mc Graw Hill.*
- Guzmán, J. (2015), ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje*
- Guasti P. (2020) Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la Escuela “Enrique Ibáñez Mora.”- Guayaquil - Ecuador - 2018.*

- García A. y Campana C. (2020) Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas "Fe y Alegría", Guayaquil – Ecuador, 2019.*
- Garza Elizabeth (2016) El impacto de las estrategias del Departamento de Orientación en la modalidad mixta. Universidad Nacional Autónoma de México,*
- García, A. (2004) Filosofía de la educación y pedagogía de la enseñanza en la formación del profesorado. Estudio de caso, percepción del estudiantado*
- González González, & González Cubillán, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. Multiciencias, 36-42*
- Jiménez L. (2011). 9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>*
- Kotler, P. (2016). El marketing de servicios profesionales. Colombia. Grupo Planeta.*
- Hernández - Sampieri, R, y Mendoza C. (2018). Metodología de la investigación. Santa fe, mEXICO: McGRAW-HIL.*
- Hernán, L. (2016) Clima organizacional sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas*
- Lipman, 1988). Introducción a la primera edición de la investigación ética. Ediciones de la Torre*
- Lapo, M. (2015). Evaluación de la calidad del desempeño académico para determinar el nivel de la deserción estudiantil en la Unidad Educativa Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña. Guayaquil. Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*
- Mendoza, T & Ortiz, R. (2006) El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XIV, núm. 1, junio, 2006, pp. 118-134 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia*

- Nobario, M. C. (2018). Satisfacción estudiantil de la calidad del desempeño académico en la formación profesional de las carreras técnicas de baja y alta demanda. Lima. Universidad Cayetano Heredia.*
- Oviedo, P. (2014) Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI Universidad de la Salle*
- Pastor, A. P. (2017). Clima organizacional y desempeño académico en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles. Lima. Universidad San Ignacio de Loyola.*
- Pastor, A. P. (2017) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño académico en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles”*
- Peters, (1983) Caracterización conceptual de la educación como praxis Un estudio desde la perspectiva de R. S. Peters*
- Quiñones, F. (2019) Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.*
- Riveros Barrera, A. (2012). La distribución del liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional. Universidad de La Sabana, 291- 294.*
- Rojas S. (2015) “Las relaciones interpersonales como factor determinante en la satisfacción laboral en el área de créditos de la caja municipal de ICA”, en el año 2015”*
- Rivera, J. (2016). La administración como fuente de efectividad de los servicios educativos en la escuela. Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile.*
- Rodríguez, H. R. (2016). Propuesta de mejora del clima organizacional y clima académico en el ministerio de coordinación de desarrollo social”. Ecuador. Universidad de las fuerzas armadas de Ecuador.*
- Rodríguez, R. (2015). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. Argentina. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.*

- Robbins, S. (2015). Comportamiento organizacional. Naucalpan de Juárez. Estado de Mexico. Pearson educacion de Mexico S.A.*
- Reynaga (2015), Elementos para realizar un proyecto de investigación. Centro Universitario Valle de Chalco Maestría en ciencias de la computación-México*
- Sancho P. (2020) Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa n° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", villa maria del triunfo, lima 2020.*
- Schein, E. (2015). La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica. México. Plaza & James Editores.*
- Stephen, P. (2014). Cultura organizacional. México. Pearson.*
- Trilce, S. (2016) Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica*
- Tamayo (2004). El proceso de la investigación científica, cuarta edición. Limusa Editores. MÉXICO*
- Vezub, L. (2007). Profesorado. Revista de Curriculum y Formación de Profesorado ISSN: 1138-414X mgallego@ugr.es Universidad de Granada España*
- Ventulo, E. M. (2019). Estudio del clima organizacional y la productividad en las empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires. Valencia. Universidad politécnica de Valencia.*
- Vera B. (2029) El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018.*
- Zambrano, Y. J. (2019). Relación del clima organizacional y satisfacción académico de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas. Colombia. Universidad externada de Colombia.*
- Zapata, (2005) como encontrar un tema y construir un problema de investigación. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<i>PROBLEMA</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>HIPÓTESIS</i>	<i>VARIABLES</i>	<i>METODOLOGÍA</i>
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organización y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023?</p>	<p>OBJETIVO PRINCIPAL Analizar la relación que existe entre el clima organización y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023</p> <p>Señalar la relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023</p> <p>Precisar la relación que existe entre la remuneración y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el clima organización y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023</p> <p>Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023</p> <p>Existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Alas Peruanas año 2023</p>	<p>VARIABLE (X) CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>INDICADORES</p> <p><i>Trabajo en equipo</i> <i>Convivencia laboral</i> <i>Valores</i> <i>Grado de cumplimiento</i> <i>Oportunidades</i> <i>Trato igualitario</i> <i>Incentivos por trabajar en equipo</i> <i>Carga laboral</i> <i>Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos.</i></p> <p>VARIABLE (Y)</p> <p>DESEMPEÑO ACADÉMICO</p> <p>INDICADORES</p> <p><i>Expectativa</i> <i>Valor</i> <i>Persistencia</i> <i>comunicación social</i> <i>Iniciativa laboral</i> <i>Planificación</i> <i>Estimulación</i> <i>Inspiración</i> <i>Dirección</i> <i>Impulso</i></p>	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN <i>No experimental</i></p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN <i>Tipo básico</i></p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN <i>El nivel es descriptivo explicativo</i></p> <p>MÉTODO <i>Hipotético deductivo</i></p> <p>POBLACIÓN <i>Docentes de la UAP (180)</i></p> <p>MUESTRA <i>Un total 123 docentes</i></p> <p>TÉCNICAS <i>La encuesta</i></p> <p>INSTRUMENTOS <i>Cuestionario</i></p>

ANEXO N°2: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO: VARIABLE (Y)

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS AÑO 2023

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada al clima organizacional y desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exige la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

Nunca: 1	Casi nunca: 2	Casi siempre: 3	Siempre: 4
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL			

D1	RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4
1	¿Con que frecuencia los docentes de la UAP suelen trabajar en equipo?				
2	¿En la UAP promueven el trabajo en equipo?				
3	¿Se realiza capacitaciones o talleres sobre convivencia laboral en la UAP?				
4	¿Se Valora de manera igualitaria a todos los docentes de la UAP con las actividades planificadas?				

D2	RESPONSABILIDAD	1	2	3	4
5	¿Se evidencia el grado de cumplimiento de las labores de los docentes de la UAP?				
6	¿Se evidencia la igualdad de oportunidades de todos los docentes de la UAP?				
7	¿El equipo directivo brinda oportunidades de desarrollo a los docentes de la UAP?				
8	¿El equipo directivo brinda trato igualitario a los docentes de la UAP?				
D3	REMUNERACIÓN	1	2	3	4
9	¿En la UAP, se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio para facilitar el cambio?				
10	¿En la UAP existe proporcionalidad entre el trabajo asignado y la carga laboral?				
11	¿Con que frecuencia se premia a los docentes con Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos?				
12	¿Con que frecuencia la UAP reconoce el trabajo realizado por los docentes que logran el cumplimiento de objetivos?				

CUESTIONARIO: VARIABLE (Y)

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS AÑO 2023

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada al clima organizacional y desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exige la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

	Nunca: 1	Casi nunca: 2	Casi siempre: 3	Siempre: 4			
VARIABLE: DESEMPEÑO ACADÉMICO							
D1	MOTIVACION			1	2	3	4
1	¿La motivación y la expectativa se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?						
2	¿La motivación y los valores se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?						
3	¿La motivación y la persistencia se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?						
4	¿La motivación y la honestidad se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?						
D2	RESPONSABILIDAD			1	2	3	4
5	¿La responsabilidad y la comunicación social se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?						
6	¿La responsabilidad y la iniciativa laboral se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?						

7	¿La responsabilidad y la planificación se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?				
8	¿La responsabilidad y la comunicación académica se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?				
D3	LIDERAZGO				
9	¿El liderazgo y la estimulación se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?				
10	¿El liderazgo y la inspiración se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?				
11	¿El liderazgo y la dirección se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?				
12	¿El liderazgo y el impulso se relacionan en el desempeño laboral de los docentes de la UAP?				

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.



VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Cargo e institución donde labora:
- 1.4 Título de la Investigación:
-
-
- 1.5 Autor del instrumento:
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención:
- 1.7 Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

.....
Firma y Posfirma del experto
DNI:

ANEXO N° 4: copia de data procesada

Variable: (x) Clima Organizacional												
D	Relaciones interpersonales				Responsabilidad				Remuneración			
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	2	2	3	5	4	4	4	2	3	2	1
2	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	2	5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
5	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
6	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
7	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
9	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
10	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
12	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
13	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
14	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5
15	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
16	4	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
17	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5
18	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
19	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
20	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
21	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
22	5	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3
23	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
24	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
25	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
27	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
28	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
29	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2
30	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
31	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
32	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4
33	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
34	2	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3
35	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
36	5	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
37	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
38	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
39	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
40	5	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
41	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
42	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
43	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
44	5	2	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4
45	5	3	5	3	2	5	2	3	5	2	3	5
46	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
47	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
48	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5
49	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
50	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
51	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
52	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
53	5	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
54	3	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
55	1	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4
56	2	3	3	5	3	5	3	5	2	5	5	3
57	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
58	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
59	3	3	5	2	5	2	5	3	5	5	3	3
60	4	3	3	5	3	4	5		3	4	4	3

Variable: (Y) Desempeño académico												
D	Motivación				Responsabilidad				Liderazgo			
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	2	2	3	5	4	4	4	2	3	2	1
2	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	2	5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
5	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
6	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
7	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
9	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
10	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
12	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
13	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
14	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5
15	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
16	4	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
17	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5
18	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
19	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
20	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
21	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
22	5	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3
23	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
24	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
25	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
27	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
28	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
29	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2
30	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
31	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
32	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4
33	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
34	2	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3
35	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
36	5	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
37	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
38	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
39	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
40	5	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
41	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
42	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
43	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
44	5	2	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4
45	5	3	5	3	2	5	2	3	5	2	3	5
46	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
47	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
48	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
49	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
50	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
51	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
52	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
53	5	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
54	3	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
55	1	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4
56	2	3	3	5	3	5	3	5	2	5	5	3
57	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
58	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
59	3	3	5	2	5	2	5	3	5	5	3	3
60	4	3	3	5	3	4	5		3	4	4	3

ANEXO N° 5: consentimiento informado

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

<p style="text-align: center;">TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>EL CLIMA ORGANIZACIÓN Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS EN EL AÑO 2023.</p> <p>PROPÓSITO DEL ESTUDIO</p> <p>El propósito del estudio corresponde al deseo del investigador de analizar la relación que existe entre el clima organización y el desempeño académico de los docentes en la Universidad Alas Peruanas en el año 2023, alineados a la línea de investigación emprendimiento e innovación industrial y empresarial, para conocer la problemática y proponer alternativa de solución.</p> <p>PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN</p> <p>Para recopilar la información se utiliza los métodos de recolección de información mediante el cuestionario de encuestas, reforzado con la revisión de literaturas existentes, para responder las variables del estudio y plantear los problemas, objetivos y las hipótesis.</p> <p>RIESGOS</p> <p>La evaluación de riesgos y beneficios es uno de los requisitos fundamentales en la investigación, por tanto, el investigador, deber estar unguido de ética y valores, para no cometer riesgos y vulnerar los derechos fundamentales de las personas de tal forma que se puede minimizar todos los riesgos previsibles involucrados en la investigación.</p> <p>BENEFICIOS</p> <p>La literatura especializada otorga beneficios y proporciona detalles específicos de cómo se debe desarrollar la investigación. En consecuencia, esta investigación, ofrece algunos detalles del proceso para equilibrar los riesgos y beneficios en la investigación, para lo cual el investigador, debe poseer ética y responsabilidad.</p> <p>COSTOS</p>

La investigación no representa ningún costo para el encuestado ni para la institución, por cuanto todos los costos fueron asumidos por el investigador desde el proyecto hasta el informe final.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

Las compensaciones para el investigador son académicas, dado que el objetivo fue la obtención del grado académico, en tal sentido, se ha desarrollado una investigación desde el enfoque cuantitativo, en la que se analizó la situación actual, problemática, tendencias y condiciones necesarias para la instrumentación del tema en estudio.

TIEMPO

La duración de la investigación comprende el periodo 2023

CONFIDENCIABILIDAD

Los datos recabados fueron utilizados estrictamente en la presente investigación respetando estrictamente su confidencialidad, los cuales fueron eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres

DNI N° _____

Anexo N° 6: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo

Los cuestionarios de las encuestas fueron aplicados a los docentes sus correos personales y sus WhatsApp respectivos, se le explico el motivo solicitándole el apoyo correspondiente, los cuales fueron respondidos voluntariamente, en ese sentido no fue necesario solicitar autorización de la entidad para el trabajo de campo.

ANEXO 7: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS.

Yo, **Mg.** Ana Dorila Obregón Figueroa (Tesisista) Identificada con D.N.I. N° Del programa de Doctorado en Educación (a/es) soy autor del plan de Tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AÑO 2023

DECLARO QUE

El tema de la tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo de texto, u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Lima,..... de del 2023

Firma

D.N.I.