UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DE LA CARRERA Y CLIMA LABORAL EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES: PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2022

Tesis para optar el grado de académico de

MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

SIVILA SÁNCHEZ PEÑA

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 08:00 horas, del día 04 de octubre, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dra. Llésica Soria Ramirez ..... Presidente
Mg. Jonathan Walter Bonny Zambrano ..... Secretario
M.Sc. María Adelaida Pilco Lozano ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación

Mención: Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación

Don(ña). Sivila Sánchez Peña

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DE LA CARRERA Y CLIMA LABORAL EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES: PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2022".

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de diecisiés (16)
Equivalente a aprobado, por lo que se recomienda .....
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 09 horas del 04 de octubre del 2024.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0390-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DE LA CARRERA Y CLIMA LABORAL EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES: PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2022"

Autor(es)	:	**SÁNCHEZ PEÑA, SIVILA**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dra. CHOY SANCHEZ PANDURO, JESSENIA**

Presenta un **porcentaje de similitud de 7%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 08/08/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Sivila Sanchez Peña

Autor de la tesis titulada: "Relación entre Gestión de la Carrera y Clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022"

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dra. Yessenia, choysanchez Panduro

Escuela de Posgrado

Maestría: Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación

Mención: .....

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 04 / 10 / 2024

Email: sagitario_6061@hotmail.com Firma: _____

Teléfono: 985577329 DNI: 00022644

DEDICATORIA

Lo dedico a toda mi familia y a los futuros investigadores que podrán hacer uso de esta investigación con el fin de ampliar el mundo cognitivo y científico.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por medio de nuestro Señor Jesús por darme la vida, la salud, la fortaleza y la sabiduría necesarias para completar este trabajo. Su presencia constante ha sido mi guía y mi refugio en los momentos más desafiantes de duro caminar de la vida.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi amado esposo Rodrigo, quien ha sido mi roca durante este viaje, su amor incondicional, su apoyo y comprensión han sido fundamentales para mí; gracias por ser mi inspiración y motivación, espero que este logro les enseñe que con esfuerzo, dedicación y fe en Dios y en uno mismo, todo es posible.

Quiero también agradecer a mis tres preciosos hijos, a mi hija Patricia, a mi hijo Alex y a mi hija Mónica, ustedes son la luz de mi vida y la inspiración detrás de cada página de esta tesis, gracias por su amor incondicional, su paciencia y su fe en mí; cada noche de estudio, cada desafío superado, ha sido por y para ustedes. Sus sonrisas han sido mi mayor motivación y su amor han sido mi fortaleza, gracias por entender los sacrificios, por los momentos que no pude estar ahí y por siempre creer en mí. Ustedes son mi mayor logro y espero que esta tesis sea una prueba de que, con dedicación y esfuerzo, no hay sueño que no podamos alcanzar.

Finalmente, quiero agradecer a todos los que han contribuido de alguna manera a la realización de este trabajo, sin el apoyo de ustedes, este logro no hubiera sido posible.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022. Metodológicamente el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental de corte trasversal. La población estuvo representada por 23 docentes nombrados de la facultad, el tipo de muestreo fue no probabilístico porque no se aplicó fórmula alguna para establecer la muestra, por el contrario, bajo los criterios del investigador se decidió trabajar con toda la población como muestra por ser una cantidad pequeña, para quienes se aplicó dos cuestionarios, un cuestionario por variable de estudio. Además, se realizó la validez del instrumento donde tres profesionales indicaron que los instrumentos fueron aceptables; una vez procesado el recojo de datos por el SPSS, se calculó la confiabilidad de los instrumentos gestión de la carrera y clima laboral, arrojaron 0,880 y 0,897, respectivamente. Los resultados de la investigación nos demostraron que el coeficiente evidencia que la rho de Spearman = 0,785 y la correlación fue positiva alta, el Sig. (Bilateral) = 0.000 fue menor de 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis general, es decir, gestión de la carrera y clima laboral.

Palabras claves: Carrera, Clima, Estrategia, Evaluación, Gestión.

ABSTRACT

The following research aimed to determine the relationship between career management and work environment in the Faculty of Education and Social Sciences: Perception of students in the initial education professional career at the National University of Ucayali, 2022. Methodologically, the study has a quantitative, applied approach, correlational level, and a non-experimental cross-sectional design. The population was represented by 23 appointed faculty members, and the sampling method was non-probabilistic, as no formula was applied to establish the sample. Instead, based on the researcher's criteria, the decision was made to work with the entire population as the sample due to its small size. Two questionnaires were administered, one for each study variable. Additionally, the instrument's validity was assessed, with three professionals indicating that the instruments were acceptable. After processing the data collected by SPSS, the reliability of the career management and work environment instruments was calculated, resulting in values of 0.880 and 0.897, respectively. The research results revealed that the Spearman's rho coefficient was 0.785, indicating a high positive correlation. The significance (Bilateral) was 0.000, which is less than 0.05, leading to the acceptance of the general hypothesis— that is, there is a positive relationship between career management and work environment.

Keywords: Career, Environment, Strategy, Evaluation, Management.

INTRODUCCIÓN

La gestión de la carrera es un campo de estudio que nos permite estudiar la forma adecuada y el contexto objetivo de cómo se encuentra el clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales. Por lo que, fue una necesidad primordial ejecutar dicha investigación y hemos tenido como aliado estratégico a los docentes nombrados de la Facultad de Educación y Ciencia Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, para poder identificar el grado de relación existente.

Ante lo mencionado, la finalidad de esta investigación fue determinar la relación de la gestión de la carrera y el clima laboral y como estas dos variables de estudio se relacionan.

Para el desarrollo de la tesis se consideró la siguiente estructura de acuerdo al Reglamento de Posgrado, detallado como sigue: En el capítulo I, se describe la problemática de la investigación, asimismo, se desarrolla la formulación del problema, los objetivos, las hipótesis, la Operacionalización de las variables, justificación e importancia del estudio, viabilidad y limitaciones. En el capítulo II, desarrollamos los antecedentes del estudio del ámbito nacional e internacional, las bases teóricas, la definición conceptual de los términos y las bases epistémicas de la investigación. En el capítulo III, se explica la metodología de la investigación, es decir, el enfoque, tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnica, validez y la confiabilidad del instrumento. En el capítulo IV, se analiza los resultados del procedimiento de los datos en tablas y figuras, prueba de normalidad y prueba de hipótesis. En el capítulo V, se revela la comparación de los resultados obtenidos con los antecedentes del estudio. Por último, presentamos las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos respectivos.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA……vi

AGRADECIMIENTO…… vii

RESUMEN……viii

ABSTRACT……ix

INTRODUCCIÓN……x

ÍNDICE GENERAL……xi

ÍNDICE DE TABLAS……..……..xiii

ÍNDICE DE FIGURAS……..xv

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……...1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA……....1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……..…3

1.2.1. Problema general……..3

1.2.2. Problemas específicos……..…3

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS……..…...4

1.3.1. Objetivo general……....4

1.3.2. Objetivos específicos……..…4

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS…….……...5

1.4.1. Hipótesis general……..……....5

1.4.2. Hipótesis específicas……..…5

1.5. VARIABLES……...6

1.5.1. Variable 1. Gestión de la carrera…….....6

1.5.2. Variable 2. Clima laboral…….……..6

1.5.3. Operacionalización de las variables……6

1.6. JUSTIFICACIÓN……..……..8

1.7. VIABILIDAD……..….9

1.8. LIMITACIONES……..…….…….9

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO…….10

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN…….10

2.2. BASES TEÓRICAS……15

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES…….27

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO…….29

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN……29

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN…….……29

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA……...30

3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS…….……..…31

3.5. TÉCNICA DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS……32

CAPÍTULO IV: RESULTADOS…….....34

4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS ……...34

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD…….……37

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS…….…….41

CONCLUSIONES…….44

SUGERENCIAS……45

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..46

ANEXOS……49

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables……... 7

Tabla 2. Distribución de la población de los docentes nombrados de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali…….. 30

Tabla 3. Distribución de la muestra de los docentes nombrados de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali…….. 31

Tabla 4. Comparación de puntajes de las variables gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022…… 34

Tabla 5. Comparación de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable gestión de la carrera…….. 35

Tabla 6. Comparación de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable clima laboral…… 36

Tabla 7. Prueba de Kolmogorov-Smirnov sobre la variable gestión de la carrera respecto a sus dimensiones…….. 37

Tabla 8. Prueba de Kolmogorov-Smirnov sobre la variable clima laboral respecto a sus dimensiones……... 38

Tabla 9. Prueba de hipótesis general de las variables gestión de la carrera y clima laboral…….. 38

Tabla 10. Prueba de hipótesis específica 1 de la dimensión de la exploración de la carrera y la variable clima laboral…… 39

Tabla 11. Prueba de hipótesis específica 2 de la dimensión de las estrategias de la carrera y la variable clima laboral……. 39

Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 3 de la dimensión evaluación y la variable clima laboral……... 40

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Esquema de la investigación……..... 29

Figura 2. Puntajes porcentuales de las variables gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022…… 34

Figura 3. Puntajes porcentuales de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable gestión de la carrera……. 35

Figura 4. Puntajes porcentuales de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable clima laboral…….. 36

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La administración de una carrera profesional en las instituciones universitarias en Perú presenta un desafío significativo en nuestro país. Se ha abordado la necesidad de certificar las universidades para garantizar a las universidades que los docentes cumplan con ciertos estándares de rendimiento especialmente en lo que respecta a su integración con los estudiantes. Esto evidencia una práctica docente deficiente, ya que muchos profesores se imitan a impartir clases sin considerar la planificación, la evaluación o los recursos necesarios para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

Las mejoras a las que se somete comúnmente el profesorado universitario suelen estar orientadas hacia la satisfacción de metas personales, y no necesariamente resultan en una mejora cualitativa en la formación de los estudiantes universitarios de pregrado. No obstante, esta situación podría estar relacionada con la necesidad de satisfacer las demandas individuales del docente que el sistema educativo en el que trabaja no logran cubrir.

Esta condición afecta el ambiente de trabajo, ya sea en el ámbito público o privado. A pesar de las teorías de administración existentes, se enfrentan diversos problemas que han llevado, en algunas cosas, al cierre de instituciones o al depósito completo de personal. Un ejemplo de estos inconvenientes es el clima laboral, que se presenta como un desafío significativo. Incluso en países como España en Europa, así como en

México, la gestión de los problemas laborales de los docentes se torna complicada.

La dimensión comunicativa desempeña un papel crucial entre la administración y el ambiente labora. Cuando los líderes de una facultad o dirección escolar establecen relaciones basadas en la organización y la amistad, se genera un compromiso que constituye a un mejor rendimiento por parte del personal docente. Este compromiso, a su vez, impacta positivamente en el desempeño de los estudiantes en última instancia.

No obstante, a pesar de tener conocimiento de lo mencionado, los directivos y los docentes muestran resistencia a establecer una conexión que oriente las iniciativas contempladas en los planes de desarrollo y en las expectativas individuales del personal de una facultad universitaria. Esto resulta en un ambiente laboral poco saludable y con un compromiso limitado, requiriendo más correcciones que estímulos. Además, en el Diario Gestión (2015), se sostiene que lograr una gestión efectiva implica, entre otras cosas, establecer un ambiente laboral positivo, pero esto resulta particularmente complicado en el sector público. La formación de grupos opuestos, la actitud negativa, la falta de lealtad, las competencias innecesarias y desleales, la ignorancia d buena ideas, el hostigamiento, la falta de atención el equilibrio entre vida y trabajo, y la inequidad son factores que contribuyen a la deterioración del clima laboral.

En el ámbito público, es común observar una constante deterioración del ámbito laboral, la cual suele ser causada, en su mayoría, por la propia administración. Según El Comercio (2014), tanto las instituciones públicas como cualquier empresa enfrentan la fuga de talento

en situaciones de un clima laboral poco saludable; retener el talento se convierte en uno de los principales desafíos organizativos en l actualidad. Además, las expectativas laborales de los empleados cambian con el tiempo. Si una entidad no se adapta a las diversas condiciones y expectativas de su personal, esto impacta negativamente en la retención del personal, haciendo que la inversión en un trabajador beneficie a otra organización.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la dimensión exploración de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión estrategias de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de la evaluación y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre la dimensión exploración de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.
- Analizar la relación que existe entre la dimensión estrategias de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.

- Comparar la relación que existe entre la dimensión de la evaluación y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación directa entre gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre la dimisión exploración de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.
- Existe relación directa entre la dimensión estrategias de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.

- Existe relación directa entre la dimensión de la evaluación y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

- Gestión de la carrera.

Dimensiones:

- Exploración de la carrera.
- Estrategias de la carrera.
- Evaluación.

1.5.2. Variable 2

- Clima laboral.

Dimensiones:

- Involucración laboral.
- Supervisión.
- Comunicación.

1.5.3. Operacionalización de las variables

- Se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición - Ordinal
V1: Gestión de la carrera	Exploración de la carrera	- Conocimiento - Comprensión - Conciencia	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Estrategias de la carrera	- Comprende conductas - Mantenimiento de las competencias - Ampliación de la participación	
	Evaluación	- Construcción de plan - Comportamientos específicos - Estrategias más amplias - Progreso de objetivos	
	Involucramiento Laboral	- Identificación con los valores organizacionales - Compromiso para el cumplimiento - Desarrollo de la organización	
V2: Clima laboral	Supervisión	- Apreciación de funcionalidad - Significación de superiores en la supervisión - Relación de apoyo y orientación para las tareas	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Comunicación	- Grado de fluidez - Celeridad - Claridad y coherencia, precisión de la información relativa	

1.6. JUSTIFICACIÓN

1.6.1. Justificación social

La investigación es socialmente relevante, ya que posibilitará a la mejora de la gestión de la carrera y al clima laboral, en la sede de estudio. De esta forma, se coadyuvarán las condiciones laborales en el ámbito de la gestión de la carrera en la región de Ucayali, basándose en los hallazgos obtenidos.

1.6.2. Justificación metodológica

La investigación posibilitará comprender las técnicas y herramientas utilizadas para recopilar datos, así como evaluar su validez y confiabilidad. El objetivo es determinar la relación que existe entre gestión de la carrera y clima laboral, además la información obtenida facilitará la contratación del estudio, y estos instrumentos puedan ser empleados en investigaciones relacionadas con los temas abordados aquí. Además, los procedimientos desarrollados en esta investigación pueden ser aplicados en diversos estudios similares.

1.6.3. Justificación práctica

La investigación posibilitará la aplicación del conocimiento y la contribución a la resolución de la problemática, al mismo tiempo que mejorará la gestión de la carrera a través de la información obtenida. Además, permitirá optimizar cada aspecto del clima laboral, reconociendo que la mejora de una variable conlleva a la mejora de la otra, y esto se

logra mediante acciones de perfeccionamiento específicas en ambas áreas.

1.6.4. Justificación teórico

La investigación posibilitará la comprensión y divulgación de las teorías, así como del marco conceptual relacionado con las variables bajo análisis. Esto facilitará la especialización en el ámbito de la gestión de la carrera, centrándose especialmente en las variables tratadas en el estudio.

1.7. VIABILIDAD

Esta investigación es viable ya que se cuenta con acceso a la sede de estudio, además se cuenta con la bibliografía necesaria para su desarrollo.

1.8. LIMITACIONES

Tampoco se encontró limitación alguna para el desarrollo de la investigación, ya que contamos con los recursos económicos, recurso humano y con la información necesaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

García et al., (2020), en su tesis de titulación “Implementación de un laboratorio de base de datos multiplataforma y desarrollo de sistemas informáticos de gestión para la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí de la ciudad de Portoviejo: Módulo III: Desarrollo del Sistema de seguimiento de egresados e implementación del laboratorio de base de datos, Universidad Técnica de Manabí en Ecuador”, con una muestra de una facultad y empleando como instrumentos las guías de observación y las bitácoras, concluyen que se desarrolló el sistema de seguimiento de egresados para la facultad de ciencias de la computación, el cual permite el registro de datos, formación, curos realizados y experiencia laboral de los egresados. El desarrollo del sistema fue fundamental para realizar el requerimiento y análisis de los requisitos necesarios, se investigas el campo ocupacional de los profesionales de la facultad de ciencias informáticas, donde se puedo apreciar las diversas actividades que realizan. Adicionalmente, el administrador tiene la capacidad de realizar encuestas por medio de sistema y obtener tablas estadísticas del mismo. El sistema fue implementado exitosamente en los servicios del centro de cómputo de la universidad técnica de Manabí, funcionando a plena capacidad.

Adicionalmente, se elaboraron manuales de uso para proporcionar a los usuarios información sobre las características del sistema y su modo de operación. Con el propósito de determinar si el sistema de seguimiento de egresados está operando adecuadamente, así como si los equipos que fueron suministrados al laboratorio de bases de datos se encuentran en excelentes condiciones, se realizaron pruebas.

Villarroel (2012), en su tesis “Análisis del clima organizacional en el departamento de compras del rectorado de la Universidad de Oriente, 2011”, Universidad de Oriente, Venezuela, concluye que El personal adscrito al departamento de compras del rectorado de la universidad de Oriente conoce muy poco sobre el termino clima organizacional, los factores que interviene en él o la importancia que tiene en la institución donde laboran; ignorando, el cierto modo, la forma o los mecanismos que posibilitan un mejor desempeño de las tareas asignadas; la comunicación efectiva está presente en el departamento de compras, tanto en la relación supervisor — empleado como la relación empleado — empleado; sin embargo, este flujo efectivo de información no ha sido suficiente para que los empleados desarrollen un sentido de pertenencia al departamento, ya que en ocasiones no se sienten motivados a participar en la resolución de los problemas propios del departamento, sino que se limitan a las tareas asignadas. Existe una buena interrelación entre los empleados del departamento de compras del rectorado de la universidad de Oriente y su supervisor, lo que les permite cumplir de manera óptima las tareas trazadas. Sim embargo, la existencia de otra limitación, como es la baja frecuencia de reuniones evaluativas, hace necesaria la adopción de medidas de carácter gerencial. Además, no se llevan a cabo planes de

incentivos ni proporciones por rendimiento, a pesar de que los trabajadores consideran que desempeñan sus funciones de forma correcta y eficiente. Son conscientes de que la motivación desempeña un papel muy importante en la consecución de los objetivos de esta unidad funcional.

Vargas (2010), en su tesis Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal, Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira, Colombia, concluye que Al estar representado con una calificación ni extremadamente alta ni extremadamente baja, el clima laboral que se percibe dentro de la administración municipal de Santa Rosa de Cabal es de un ambiente moderadamente bueno. Además, se evidencia la existencia de microclimas por cada secretaria o área que fue estudiada. Los empleados tienen la impresión de que existe una excelente relación con el equipo de trabajo. Sim embargo, aspectos como relaciones entre jefes, liderazgo, comunicación, valoración de las ideas e iniciativas del empleado, riesgo y bienestar, satisfacción de los recursos y remuneración deben ser reforzados a través de capacitaciones y otras técnicas que tienen una calificación media.

Torres (2010), en su tesis titulada Acreditación institucional y adaptaciones del sistema universitario en la sociedad del conocimiento. Una caracterización en universidades privadas chilenas, estudio cualitativo, realizada con una población de 48,705 estudiantes y 4,737 docentes y que empleó como instrumento el cuestionario, concluye que Se hizo hincapié en los jóvenes titulados de enseñanza secundaria, y se prestó relativamente poca atención a los profesionales adultos. Los profesionales adultos necesitarán cada vez más formación adicional,

especialización, actualización y certificación de competencias para trabajar eficazmente en un entorno cada vez más competitivo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Quispe (2014), en su tesis Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público Juan Velasco Alvarado, Universidad San Martín de Porres, Lima, concluye que Las variables ambiente laboral y directivo, nivel académico, servicios y percepción de la imagen institucional del instituto de educación superior tecnológico publico Juan Velasco Alvarado se correlacional significativamente; por el contrario, existe una correlación negativa entre ambiente laboral e imagen institucional.

Silva (2019), en su tesis Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina UNAP-2009, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, concluye que En cuanto a las interacciones con sus jefes inmediatos, con sus compañeros y con su institución, el personal administrativo mostró una percepción de que cuenta con jefes justos y compañeros solidarios y amables y con una institución que cuenta con políticas de personal que le brindan lo necesario para su desempeño y desarrollo, frente a aproximaciones un 30% del personal docente, aunque con respecto a sus salarios, el personal se mostró insatisfecho, con respecto al ambiente laboral, el personal docente y administrativo manifiesta que la facultad de medicina de la UNAP es un lugar agradable para trabajar, que les gusta su trabajo, que no lo cambiarían por otro, que tienen jefes honestos, compañeros solidarios y que se sienten

satisfechos.

Pérez (2019), en su tesis El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote, Universidad San Pedro, Chimbote, concluye que, existe una asociación considerable entre el entorno de trabajo y la calidad del servicio al clima. La institución tiene un entorno de trabajo deficiente, lo que constituye una correlación significativa. Como conclusión, en general, si la persona encargada de gestionar la institución se preocupa por mantener la felicidad del personal, éste demostraría su satisfacción dentro de la organización. Esto les permitiría desempeñar sus funciones con mayor eficacia y, al mismo tiempo, se reflejaría en la satisfacción de los alumnos.

Arroyo y Chacón (2018). Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores del Instituto Nacional Penitenciario. Universidad César Vallejo**.** Esta tesis de grado analiza la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores del Instituto Nacional Penitenciario, destacando problemas como la comunicación deficiente y relaciones interpersonales tensas que afectan el ambiente de trabajo. Aunque no se menciona específicamente la cita que proporcionas, el documento ofrece una comprensión profunda de los factores que influyen en el clima organizacional y la satisfacción laboral en el contexto penitenciario.

2.1.3. Antecedentes locales

Barrial y Paredes (2020), en su investigación titulada Relación entre liderazgo de los directores y gestión educativa en las instituciones: Las Malvinas, Monte de los Olivos y Curimaná del distrito de Curimaná-2011,

para obtener el grado de Magíster en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Trujillo, concluyen que En el nivel de relación con sus profesores, la relación positiva es muy fuerte, lo que sugiere que el estilo de liderazgo predominante es le permisivo. Esto se debe a que no existe relación alguna en los demás aspectos relacionados, como la innovación, el uso de instrumentos de gestión o la estructuración de ambientes favorables para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. La relación entre el liderazgo de los directores y su gestión educativa es débil, con excepción del nivel de relación con sus profesores.

Robalino y Taricuarima (2013), en su tesis Gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 64999-Mundial, Yarinacocha-2013, Universidad Nacional de Ucayali, Ucayali, concluyen que Existe relación entre la administración de la institución educativa y el desempeño docente de los profesores de la institución educativa N° 64999, Yarinacocha. Esta conexión también existe con la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje y la participación en la gestión de la escuela.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión de la carrera

Gestión de la carrera es aquella orientada a evaluar la eficacia de la gestión administrativa de la carrera, incluyendo mecanismos para medir el grado de coherencia y cumplimiento de su misión y objetivos, así como también el desarrollo de aquellos que promuevan la mejora continua. Su factor es: Planificación, organización y control.

Por tanto, basándonos en todas estas definiciones se puede establecer la principal función de la calidad: satisfacer las necesidades del usuario o cliente. Dentro de los clientes de la empresa debemos incluir al cliente interno, es decir al empleado de la empresa que cumple con los papeles tanto de proveedor como de cliente a lo largo del proceso productivo de la empresa (Bernal, 2014).

Según Gonzáles (2017) la gestión de carreras puede entenderse como una actividad funcional especifica de la empresa o como un papel transversal dentro de las principales actividades de la organización, que incluyen la dirección general, la financiación, el marketing, la producción y la gestión de personas. En una línea similar, estos autores creen que la gestión de la calidad también puede considerarse como un paradigma de gestión. Como señalan los profesores Camisón et al. (2007), la literatura no acaba de ponerse de acuerdo sobre si la gestión de la carrera profesional es un simple conjunto de técnicos útiles para diferentes aspectos del proceso administrativo, un nuevo paradigma o forma de gestionar, una opción estratégica, una filosofía de gestión o una función directiva más. Esto puede deberse a que existe la posibilidad de confusión en cuanto a la terminología.

Teorías

La teoría de la burocracia, según Weber, es una forma de organización humana basada en la racionalidad, es decir, en la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos de la organización (Ruiz, 2019).

Algunos de sus fundamentos teóricos son que se materializa y

consolida con normas y documentos escritos, lo que se denomina papeleo, burocratismo, cayendo muchas veces en el exceso; se basa en la división y distribución sistemática del trabajo, determinando de antemano los detalles de todo lo que concierne al saber y al hacer; los cargos se designan según el nivel de jerarquía, determinando con precisión las atribuciones de cada uno de sus miembros, la promoción y ascenso de las personas se basa en la competencia técnica, y la meritocracia; prevalece la especialización del carácter jerárquico en la administración, y las relaciones entre los miembros de la organización son impersonales.

Los insumos, procesos y productos son los tres componentes que se utilizan para planificar la educación de manera similar a la planificación de cualquier otra empresa. Es necesario contar con profesores, estudiantes, aulas, libros y otros materiales, los cuales son sometidos a un proceso para producir personas educadas capaces de desempeñarse en un papel dentro de un sistema social político, económico y cultural. El hombre es consiente y automatizado por esta educación y se le quita su originalidad y vitalidad como resultado.

Tal organización burocratiza a los educadores, tornándoles en simples empleados establecidos haciendo de su profesión sólo un medio para el propio sustento (Terrones, 2012). El profesor se contenta porque tiene trabajo temporal o está nombrado, sin darse cuenta de que han puesto cortapisas a su desarrollo y han castrado su perspectiva profesional.

Según la teoría del planteamiento estratégico de Steiner, la planificación para los cumplimientos de los objetivos de una institución

establece que toda institución, en especial las educativas, necesitan planificar sus operaciones para lograr un desarrollo armónico y trascendente. Esto es especialmente cierto para sus instituciones educativas (Steiner, 1997).

Ahora la planificación educativa entendida como el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales (Steiner, 1997) nos van permitir lograr nuestros propósitos institucionales.

En este tipo de planificación se emplea la planeación estratégica conocida como un proceso racional y una actitud intencional para observar y proyectarse en un futuro deseable y no sólo posible de la institución para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía) y las capacidades de la organización y las oportunidades que siempre son cambiantes (Steiner, 1997).

Señala Steiner que la planeación estratégica, en tanto proceso administrativo trata de elaborar un modelo de herramienta de trabajo institucional de largo plazo, integrado por la visión, misión, objetivos y estrategias claras, enunciados, de tal forma que definan el perfil de la organización que se desea cambiar (Steiner, 1997). En este camino juega papel de primer orden el rol del gerente educativo que es el de gerenciar su institución a fin de satisfacer las necesidades de los diferentes actores internos vinculados y así contribuir a cubrir la demanda cuantitativa y cualitativa de educación. Además, se conoce que todo directivo al gerenciar una institución aplica, de manera continua, en conjunto con los demás actores, el ciclo Planificar-Ejecutar- Revisar-Actuar (Alvarado,

1998).

Dimensiones

- **Exploración de la carrera:** “Esta relacionado con el conocimiento y la comprensión de uno mismo y del medio ambiente”. (Taveira y Rodríguez, 2010)

- **Estrategias de la carrera:** “Comprenden conductas como pueden ser: mantenimiento de la competencia, ampliación de la participación, aumento del tiempo, y del esfuerzo empleados en él”. (Taveira y Rodríguez, 2010)

- **Evaluación:** “Es la construcción de un plan de cerrera relacionado con el uso de feedback, de preferencia constructivo, acerca de comportamientos específicos”. (Taveira y Rodríguez, 2010)

Alvarado (2002) define control de la calidad educativa como la acción de cautela y verificación sistemática del proceso educativo, con el fin de que el producto educativo responda a las expectativas de la sociedad que satisfagan algunos estándares establecidos en términos de nivel de conocimientos, dominio de habilidades, práctica de valores, actitudes positivas, en relación a su persona, la familia, la comunidad. El control de la gestión educativa posee dos sistemas de control instituidas por el Estado: El sistema de supervisión educativa, concebida como capacitación en el trabajo y evaluaba la detección de deficiencias para corregirlas, actualmente perdió su verdadero sentido; y el sistema de inspección educativa que es una medida preventiva, es decir, para un control posterior a las actividades realizadas para comparar resultados

con las expectativas del Plan y aplicar los correctivos correspondientes.

2.2.2. Clima laboral

Definición

Clima laboral, según Palma (2004), es definido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, que permite ser un aspecto diagnostico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Es decir que el clima laboral es el conjunto de condiciones en los que se desarrolla el trabajo en una entidad, sean estas forjadas desde la gestión o desarrolladas por los trabajadores, y que orientan la ejecución de acciones de superación de falencias, implementación de mejoras y optimización de lo positivo existente.

Teorías

Likert (1967), en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Así, la reacción de alguien ante una situación se determina por la percepción que tiene de ésta.

Likert señala que en la percepción del clima organizacional hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización: variables causales, variables intermedias y variables finales.

Las variables causales llamadas también variables independientes: son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables.

Las variables intermedias: reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos organizacionales. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Las variables finales: son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización por lo que reflejan los logros obtenidos en la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

La combinación de dichas variables determina dos grandes tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo:

El clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador, Sistema II Autoritarismo paternalista.

- **Sistema I autoritario explotador:** la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

- **Sistema II autoritario paternalista:** existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado caracterizado por una organización burocrática y rígida donde los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la empresa.

Y el clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, Sistema IV Participación en grupo.

- **Sistema III consultivo:** la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima, pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.

- **Sistema IV participación en grupo:** existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de

los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

Los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto donde la organización se percibe con dinamismo, con capacidad para alcanzar sus objetivos e intentando satisfacer las necesidades sociales de los empleados interactuando en el proceso de tomar decisiones.

Maslow (1991) presenta su teoría de la motivación en función de la jerarquía de una serie de necesidades. Señala que es posible partir de la definición de que cada ser humano es un mundo y cada uno busca satisfacer sus necesidades, desde las más básicas hasta las de carácter superior. Si se quiere comprender al recurso humano en la organización es necesario conocer las causas de su comportamiento porque más allá de ser empleados o trabajadores somos seres humanos.

El concepto de jerarquía de necesidades de Maslow, planteado dentro de su teoría de la personalidad, muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad.

Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático, sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza. Cuando

un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes para obtener alimento, una vez que ha conseguido alimentarse y sabe que no morirá de hambre se preocupará por estar a salvo, al sentirse seguro querrá encontrar un amor, etc.

El punto ideal de la teoría de Maslow sería aquel en el cual el hombre se sienta autorrealizado, pero esto es muy raro, se podría decir que menos del 1% de las personas llegan a la plena realización.

De la misma manera, se respalda en el enfoque de Litwin y Stinger; citados por Chiavenato (1999), quiénes explican que el clima laboral es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización.

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima laboral. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Esta teoría utiliza un cuestionario que postula la existencia de nueve dimensiones, las cuales explican el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización como estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

- **Estructura:** Representa la percepción que tiene los miembros de la

organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

- **Responsabilidad:** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

- **Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

- **Desafío:** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

- **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

- **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los

directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

- **Estándares:** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

- **Conflictos:** Es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

- **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Lo más relevante de esta teoría es que permite obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida y bastante fiel de las percepciones y sentimientos asociados a determinadas estructuras de la organización.

Dimensiones

Palma (1999) refiere que las dimensiones de la variable clima laboral son:

- Involucramiento laboral, que es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- Supervisión, que son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad

laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

- Comunicación, que es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Calidad:** Se define como el conjunto de características inherentes a un producto o servicio que cumple los requisitos para satisfacer las necesidades preestablecidas.

- **Clima:** Conjunto de circunstancias que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación.

- **Empleado:** Persona que trabaja para otra o para una institución a cambio de un salario.

- **Gestión:** Conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio o una empresa.

- **Indicador:** Es una acción observable y susceptible de ser medida que permiten determinar el nivel de cumplimiento de los estándares establecidos.
- **Percepción:** Primer conocimiento de una cosa por medio de las impresiones que comunican los sentidos.

- **Relación:** Trato o unión que hay entre dos o más personas o

entidades. Correspondencia o conexión que hay entre dos o más cosas.

- **Servicio:** Trabajo, especialmente cuando se hace para otra persona. Utilidad o función que desempeña una cosa.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

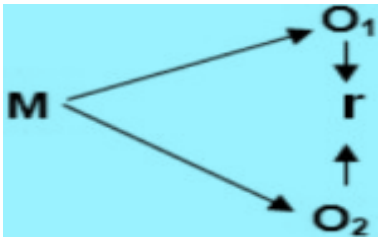
En coherencia con Hernández, Fernández y Baptista (2008), es investigación descriptiva no experimental, cuyo objetivo fue determinar las características de un fenómeno, así como establecer relaciones entre algunas variables, en un determinado lugar o momento. Según el alcance temporal, el estudio fue de carácter transversal, porque permitió medir las variables en un momento determinado o específico.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue de diseño correlacional, pues buscó establecer el nivel de relación que existe entre las variables de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios correlacionales permiten establecer relaciones entre las variables que se abordan. El esquema empleado en la investigación fue el siguiente:

Figura 1

Esquema de la investigación



Donde:

M = Muestra de estudio.

$\mathbf{O_1}$ = Gestión de la carrera.

$\mathbf{O_2}$ = Clima laboral.

r = Correlación entre variables.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por la participación de los docentes nombrados de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, que son una cantidad de 23 distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de la población de los docentes nombrados de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali

Departamento	Nº de docentes
Ciencias básicas	13
Educación	10
Total	**23**

3.3.2. Muestra

La muestra fue censal, es decir, se trabajó con el total de docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali. El método del muestreo fue no probabilístico, porque no se aplicó fórmula matemática.

Tabla 3

Distribución de la muestra de los docentes nombrados de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali

Departamento	Nº de docentes
Ciencias básicas	13
Educación	10
Total	**23**

3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó cuestionarios, las cuales recogieron la percepción y apreciación de las encuestados, de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, los cuestionarios presentaron las respuestas dadas por los encuestados en valores nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Teniendo en cuenta la escala de Likert a partir de las preguntas planteadas. Estas alternativas de respuesta para el tratamiento estadístico tuvieron una escala numérica de 1, 2, 3, 4 y 5, la que nos facilitó el análisis respectivo.

El cuestionario para medir el nivel de conocimiento sobre la variable 01 “Gestión de la carrera” y la variable 02 “Clima laboral”, se aplicó a los docentes nombrados para que estos evalúen y conozcan el problema en estudio.

La validación de los instrumentos se efectuó a través del criterio de expertos o jueces, para lo cual se seleccionó a un grupo de tres jueces, con grado de maestro o doctor, con dominio del tema, metodología de la

investigación y amplia experiencia en la elaboración de instrumentos, para tal cometido se alcanzó a cada experto una matriz de consistencia del proyecto de investigación y fichas de evaluación, en la que cada uno consideró sus calificaciones respecto a cada instrumento.

Para la confiabilidad del instrumento, se aplicó un estudio piloto a 10 docentes nombrados con similares características que la muestra. Luego del piloto, las puntuaciones de los instrumentos se sometieron a un análisis de ítems para determinar su confiabilidad. Este análisis estadístico se logró a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, quien nos indicó si nuestro instrumento hizo o no mediciones estables y confiables.

3.5. TÉCNICA DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Se aplicó los instrumentos para obtener la información pertinente de las variables de estudio. Los datos recabados fueron la base de análisis. El detalle del proceso de recolección de datos se presentan a continuación:

- Se tuvo claro las variables que se van medir, los objetivos y las hipótesis propuestos en la investigación.
- Se contó con la información de la población y muestra.
- Se elaboraron los tipos de instrumentos y fueron validados.
- Se aplicó los instrumentos a la muestra.
- Obtenido los datos, se procedió a procesar la información, para luego analizar y generar resultados, conclusiones y discusiones de los resultados obtenidos, y se relacionaron con lo planteado en el marco teórico.

Tratamiento de datos

Después de realizada la recolección de la información, independientemente de las fuentes utilizadas, se organizaron los datos para presentar los resultados y su posterior análisis. Las respuestas de cada encuesta fueron ingresadas en la base de datos de Excel 2016 debidamente organizados. Todos ellos fueron analizados usando el programa SPSS v.26, los resultados fueron obtenidos mediante la aplicación de la estadística descriptiva.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 4

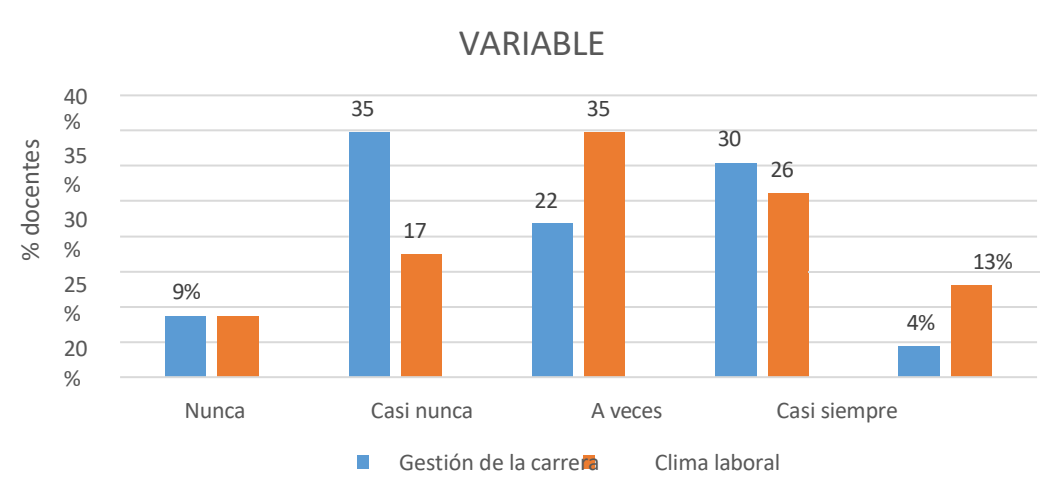
Comparación de puntajes de las variables gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.

NIVELES	Gestión de la carrera			Clima laboral		
	Rangos	Frecuencia	%	Rangos	Frecuencia	%
Nunca	27 a 29	2	9%	16 a 21	2	9%
Casi nunca	30 a 32	8	35%	22 a 28	4	17%
Algunas veces	33 a 35	5	22%	29 a 35	8	35%
Casi siempre	36 a 38	7	30%	36 a 40	6	26%
Siempre	39 a 41	1	4%	41 a 44	3	13%

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 2

Puntajes porcentuales de las variables gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022



Fuente: Tabla 4.

Interpretación: Según los resultados de la tabla 4 y figura 2, se observa que en la variable gestión de la carrera, sobresale el nivel Casi nunca con un 35%, seguido el nivel Casi siempre con un 30%. En la variable clima laboral se puede observar una diferencia total ya que el nivel que sobresale es A veces con un 35%, finalmente le sigue el nivel Casi siempre con un 26%.

Tabla 5

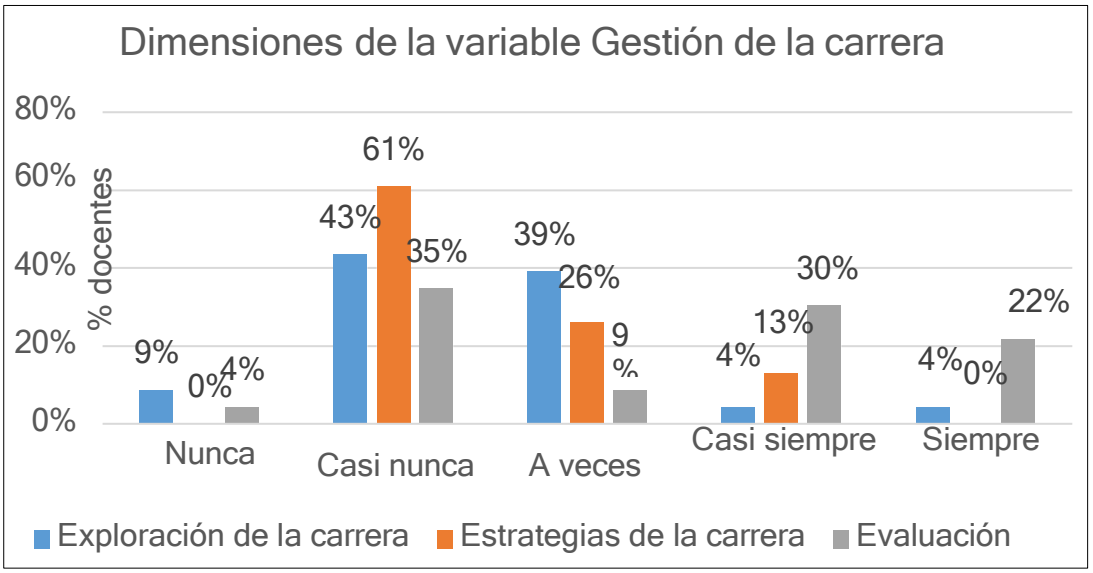
Comparación de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable gestión de la carrera

Niveles	Exploración de la carrera			Estrategias de la carrera			Evaluación		
	Rango	fi	%	Rango	fi	%	Rango	fi	%
Nunca	9 a 10	2	9%	10	0	0%	5 a 7	1	4%
Casi nunca	11	10	43%	11	14	61%	8 a 9	8	35%
Algunas veces	12	9	39%	12	6	26%	10 a 11	2	9%
Casi siempre	13	1	4%	13	3	13%	12 a 13	7	30%
Siempre	14	1	4%	14	0	0%	14 a 15	5	22%

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 3

Puntajes porcentuales de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable gestión de la carrera



Fuente: Tabla 5.

Interpretación: En la tabla 5 y figura 3, se evidencia que el mayor porcentaje esta dado en el nivel Casi nunca con 61% y en el nivel A veces con 26%, respectivamente en la dimensión Estrategias de la carrera, asimismo, en la dimensión Exploración de la carrera se observa que sobresale el nivel Casi nunca con un 43% y le sigue el nivel A veces con un 39%, finalmente, tenemos a la dimensión Evaluación donde el nivel que sobresale es Casi nunca con un 35% y le sigue el nivel Casi siempre con un 30%.

Tabla 6

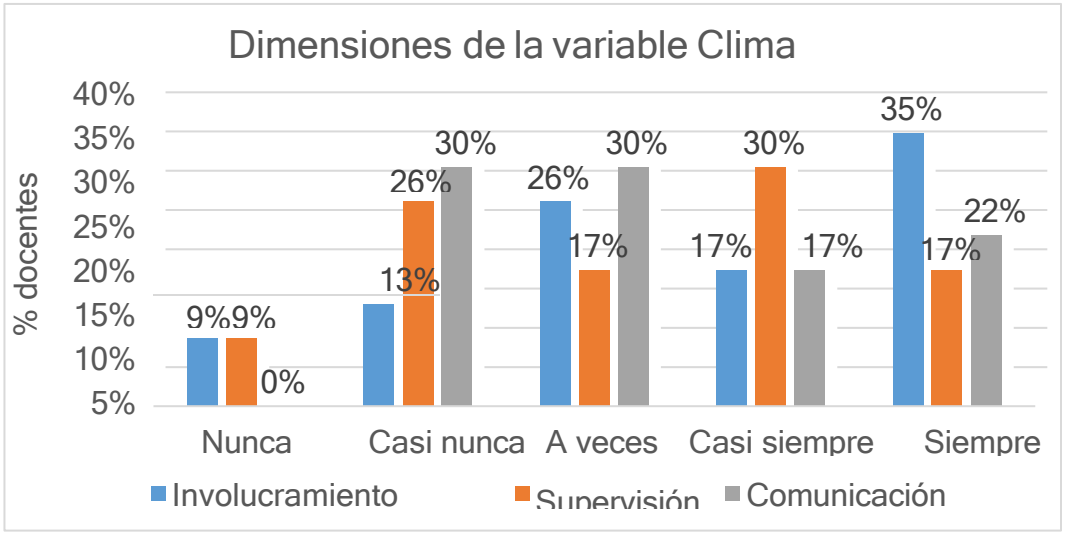
Comparación de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable clima laboral

Niveles	Involucramiento laboral			Supervisión			Comunicación		
	Rango	fi	%	Rango	fi	%	Rango	fi	%
Nunca	3 a 5	2	9%	6 a 7	2	9%	4 a 6	0	0%
Casi nunca	6 a 8	3	13%	8 a 9	6	26%	7 a 9	7	30%
Algunas veces	9 a 11	6	26%	10 a 11	4	17%	10 a 11	7	30%
Casi siempre	12 a 13	4	17%	12 a 13	7	30%	12 a 13	4	17%
Siempre	14 a 15	8	35%	14 a 15	4	17%	14	5	22%

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 4

Puntajes porcentuales de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable clima laboral



Fuente: Tabla 6.

Interpretación: En la tabla 6 y figura 4, se evidencia que el mayor porcentaje esta dado en el nivel Siempre con 35% y en el nivel A veces con 26%, respectivamente en la dimensión Involucramiento laboral, asimismo, en la dimensión Comunicación se observa que sobresale el nivel Casi nunca con un 30% y le sigue el nivel A veces con un 30%, finalmente, tenemos a la dimensión Supervisión donde el nivel que sobresale es Casi siempre con un 30% y le sigue el nivel Casi nunca con un 26%.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Los resultados en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se visualiza que todos los valores del Sig., son menores o iguales a 0,05, esto genero el uso del estadístico Rho de Spearman para la correlación de hipótesis.

Tabla 7

Prueba de Kolmogorov-Smirnov sobre la variable gestión de la carrera respecto a sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Exploración de la carrera	,221	23	,000
Estrategias de la carrera	,191	23	,000
Evaluación	,164	23	,000
Gestión de la carrera	,108	23	,000

Interpretación: En la tabla 7 se evidencia que la Significancia (Sig.) tiende a ser 0.000, por lo que, es menor que el nivel de significancia (α = 0.05), concluyendo que debemos realizar la prueba de hipótesis con la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

Tabla 8

Prueba de Kolmogorov-Smirnov sobre la variable clima laboral respecto a sus dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Involucración laboral	,205	23	,000
Supervisión	,165	23	,000
Comunicación	,155	23	,000
Clima laboral	,213	23	,000

Interpretación: En la tabla 8 se evidencia que la Significancia (Sig.) tiende a ser 0.000, por lo que, es menor que el nivel de significancia (α = 0.05), concluyendo que debemos realizar la prueba de hipótesis con la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

Tabla 9

Prueba de hipótesis general de las variables gestión de la carrera y clima laboral

Correlaciones				
			Gestión de la carrera	Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión de la carrera	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

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

Interpretación: En la tabla 9 se evidencia que la rho de Spearman = 0,785 y la correlación es positiva alta, el Sig. (Bilateral) = 0.000 fue menor de 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis general, es decir, gestión de la carrera y clima laboral.

Hipótesis específica 1

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 1 de la dimensión de la exploración de la carrera y la variable clima laboral

Correlaciones

			Exploración de la carrera	Clima laboral
Rho de Spearman	Exploración de la carrera	Coeficiente de correlación	1,000	,472*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,472*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 10 se evidencia que la rho de Spearman = 0,472 y la correlación es positiva moderada, el Sig. (Bilateral) = 0.000 fue menor de 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis especifica 1, es decir, la relación entre exploración de la carrera y la variable clima laboral.

Hipótesis específica 2

Tabla 11

Prueba de hipótesis especifica 2 de la dimensión de las estrategias de la carrera y la variable clima laboral

Correlaciones

			Estrategias de la carrera	Clima laboral
Rho de Spearman	Estrategias de la carrera	Coeficiente de correlación	1,000	,703
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,703	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

Interpretación: En la tabla 11 se evidencia que la rho de Spearman = 0,703 y la correlación es positiva alta, el Sig. (Bilateral) = 0.000 fue menor de 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2, es decir, la relación entre estrategias de la carrera y la variable clima laboral.

Hipótesis específica 3

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 3 de la dimensión evaluación y la variable clima laboral

Correlaciones

			Evaluación	Clima laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,805
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,805	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

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

Interpretación: En la tabla 12 se evidencia que la rho de Spearman = 0,805 y la correlación es positiva alta, el Sig. (Bilateral) = 0.000 fue menor de 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3, es decir, la relación entre evaluación y la variable clima laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados de la tabla 4 y figura 2, se observa que en la variable gestión de la carrera, sobresale el nivel Casi nunca con un 35%, seguido el nivel Casi siempre con un 30%. En la variable clima laboral se puede observar una diferencia total ya que el nivel que sobresale es A veces con un 35%, finalmente le sigue el nivel Casi siempre con un 26%. En la prueba de hipótesis general tal como lo indica la tabla 9 se evidencia que la rho de Spearman = 0,785 y la correlación es positiva alta, el Sig. (Bilateral) = 0.000 fue menor de 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis general, es decir, gestión de la carrera y clima laboral. Se relaciona con la investigación de García et al. (2020), en su tesis “Implementación de un laboratorio de base de datos multiplataforma y desarrollo de sistemas informáticos de gestión para la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí de la ciudad de Portoviejo: Módulo III: Desarrollo del Sistema de seguimiento de egresados e implementación del laboratorio de base de datos”, concluyen que para El desarrollo del sistema fue primordial realizar el requerimiento y análisis de requisitos necesarios; se investigó el campo ocupacional de los profesionales de la Facultad de Ciencias Informáticas, donde se pudo apreciar las distintas actividades que realizan una vez culminados sus estudios; se desarrolló el Sistema de Seguimiento de Egresados para la Facultad de Ciencias Informáticas, el cual permite registrar los datos, la formación, cursos realizados y experiencia laboral de los egresados. También el administrador puede realizar encuestas mediante el sistema y obtener Cuadros estadísticos de ella; la implementación del mismo se realizó en los servidores del Centro de

Computo de la Universidad Técnica de Manabí, funcionando al 100%; los manuales de usuario se crearon con la finalidad de dar a conocer a los usuarios las características y modo de funcionamiento del sistema. Las pruebas realizadas determinaron el correcto funcionamiento del Sistema de Seguimiento de Egresados; así como el perfecto estado de los equipos entregados en el Laboratorio de Base de Datos.

También hay relación con la investigación de Vargas (2019), en su tesis Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal, Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira, Colombia, concluye que

El clima laboral que se percibe al interior de la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal es de un ambiente moderadamente bueno, pues se lo representa con una calificación ni muy alta ni muy baja; además se evidencia la existencia de micro climas por cada Secretaria o área estudiada; los servidores sienten que existe una excelente relación con el equipo de trabajo, no obstante, se deben reforzar mediante capacitación y otras técnicas factores como relaciones entre jefes, liderazgo, comunicación, aprecio por las ideas e iniciativas del empleado, riesgo y bienestar satisfacción por los recursos, y remuneración, quienes se encuentran con una calificación media.

Respecto a la hipótesis específica 1, se evidencia que la rho de Spearman = 0,472 y la correlación es positiva moderada, el Sig. (Bilateral) = 0.000 fue menor de 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1, es decir, la relación entre exploración de la carrera y la variable clima laboral.

Respecto a la hipótesis específica 2, se evidencia que la rho de Spearman = 0,703 y la correlación es positiva alta, el Sig. (Bilateral) = 0.000 fue menor de 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2, es decir, la relación entre estrategias de la carrera y la variable clima laboral.

Respecto a la hipótesis específica 3, se evidencia que la rho de Spearman = 0,805 y la correlación es positiva alta, el Sig. (Bilateral) = 0.000 fue menor de 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3, es decir, la relación entre evaluación y la variable clima laboral.

CONCLUSIONES

- De acuerdo al objetivo general se concluye que, existe correlación positiva alta entre gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022; ya que se obtuvo un coeficiente de rho de Spearman de 0,785.

- De acuerdo al objetivo específico 1, se concluye que existe correlación positiva moderada entre la dimensión exploración de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022; ya que se obtuvo un coeficiente de rho de Spearman de 0,472.

- De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que existe correlación alta entre la dimensión estrategias de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022; ya que se obtuvo un coeficiente de rho de Spearman de 0,703.

- De acuerdo al objetivo específico 3, se concluye que existe correlación alta entre la dimensión de la evaluación y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022; ya que se obtuvo un coeficiente de rho de Spearman de 0,805.

SUGERENCIAS

- Se sugiere seguir trabajando de forma articulada en la gestión de la carrera y mantener siempre el clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

- Se sugiere trabajar de forma articulada todo el tiempo en beneficios dela gestión de la carrera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado Oyarce, O. (2002). *Supervisión educativa: orientada al control de calidad*. Derrama Magisterial.

Alvarado, T. (1998). *La planificación estratégica: conceptos fundamentales*. Editorial UPEL.

Arroyo Cubas, M. V. & Chacón Silva, C. S. (2018). Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores del Instituto Nacional Penitenciario. Universidad César Vallejo.

Barrial, V. & Paredes, F. (2020). "*Relación entre liderazgo de los directores y gestión educativa en las instituciones: Las Malvinas, Monte de los Olivos y Curimaná del distrito de Curimaná-2011*". Trujillo: Universidad César Vallejo.

Bernal Moreno, D. M. (2014). Importancia del cliente interno y externo en las organizaciones.

Camisón, C., Cruz, S., & González, T. (2006). *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas***.** McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: Mc Graw Hill.

Diario Gestión (2015). *Ocho conductas que arruinan el clima laboral en la oficina.* Recuperado el 23 de julio del 2015. Rescatado en gestión.pe

El Comercio (2014). *Solo el 50% de empresas en el Perú logra retener a su personal*. Recuperado el 23 de julio del 2015. Rescatado en el comercio.pe

García Bazurto, M., García Parrales, V., Molina Cedeño, J. y Vélez Fabián, R. (2020). *Implementación de un laboratorio de base de datos multiplataforma y desarrollo de sistemas informáticos de gestión para la*

Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí de la ciudad de Portoviejo: Módulo III: Desarrollo del Sistema de seguimiento de egresados e implementación del laboratorio de base de datos. Ecuador: Universidad Técnica de Manabí.

González Barros, C. (2017). *Experiencias y significados de gestión de carrera: El caso de una empresa financiera***.** Universidad de Chile.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Likert, R. (1967). *La organización humana: Su gestión y valor*. Estados Unidos: Mc Graw Hill.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Barcelona. España.

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC. Manual. Perú*.

Pérez Chicoma, J. D. (2019). *El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote*. Tesis. Chimbote: Universidad San Pedro.

Quispe de la Torre, D. (2014). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público Juan Velasco Alvarado, año 2013.* Tesis. Lima: Universidad San Martín de Porres.

Robalino Rocha, N. & Taricuarima Tamani, R. (2013). *Gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 64999-Mundial, Yarinacocha-2013*. Ucayali: Universidad Nacional de Ucayali.

Ruiz Mitjana, L. (2019). La teoría de la burocracia de Weber: sus ideas y características. Psicología y Mente.

Silva Delgado, H. F. (2019). *Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina*

UNAP-2009.

Steiner, G. A. (1997). *Planeación estratégica: lo que todo director debe saber*. Editorial McGraw-Hill.

Taveira, M. do C., & Rodríguez-Moreno, M. L. (2010). La gestión personal de la carrera y el papel de la orientación profesional. Teoría, práctica y aportaciones empíricas. *Revista de Orientación Educacional y Psicopedagógica***,** 21(2), 335-345.

Terrones, H. (2012). *Liderazgo burocrático*. Revista de Investigación Valor Agregado, 1(1), 71-84.

Torres Rojas, E. (2010). *Acreditación institucional y adaptaciones del sistema universitario en la sociedad del conocimiento. Una caracterización en universidades privadas chilenas*.

Vargas Buitagro, J. J. (2010). *Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal.* Tesis. Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.

Villarroel Ortiz, Y. J. (2012). *Análisis del clima organizacional en el departamento de compras del rectorado de la Universidad de Oriente, 2011*.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General ¿Qué relación existe entre gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022? **Específicos** ¿Cómo se relaciona la dimensión exploración de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión estrategias de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de Educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022?	**General** Determinar la relación que existe entre gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022. **Específicos** Establecer la relación que existe entre la dimensión exploración de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022. Analizar la relación que existe entre la dimensión estrategias de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.	**General** Existe relación directa entre gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022. **Específicas** Existe relación directa entre la dimisión exploración de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022. Existe relación directa entre la dimensión estrategias de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera	**Variable 1:** **Gestión de la carrera** **Dimensiones** - Exploración de la carrera. - Estrategias de la carrera. - Evaluación. **Variable 2:** **Clima laboral** **Dimensiones** - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación	**Tipo de estudio** No experimental **Diseño** Correlacional. **Población** 23 docentes nombrados de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, distribuidos de la siguiente manera: **Muestra** Todos los docentes; muestra censal. Teniendo en cuenta el muestreo no probabilístico.

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de la evaluación y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022?	Comparar la relación que existe entre la dimensión de la evaluación y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.	Existe relación directa entre la dimensión de la evaluación y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022.		

ANEXO 2

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Posgrado
Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : CHOY SANCHEZ PANDURO, JESSENIA
1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor en Educación
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Relación entre gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022"
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Sivila Sánchez Peña
1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **CUESTIONARIO**
1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD : **Faborable**

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar) d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

I. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				18	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				18	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					19
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				18	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					108	76
Total					184	

VALORACIÓN CUANTITATIVA ..184..
VALORACIÓN CUALITATIVA ..VALIDO APLICAR..
OPINIÓN DE APLICABILIDAD ..FABORABLE..

Lugar y Fecha: Pucallpa 28 de febrero 2024

Dr. Educ. Jessenia, Choy Sanchez Panduro
Especialidad Educ. Inicial

Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Posgrado
Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

II. DATOS GENERALES

1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** :, BANAY ZAMBRANO, JONATHAN W.
1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Magister
1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali
1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : Relación entre gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022"
1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Sivila Sánchez Peña
1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : **CUESTIONARIO**
1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD** ; **Faborable**

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar) d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
11.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
12.OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
13.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				18	
14.ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
15.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
16.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					19
17.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
18.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
19.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				18	
20.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					98	95
Total					193	

VALORACIÓN CUANTITATIVA ....193....
VALORACIÓN CUALITATIVA ....VALIDO APLICAR....
OPINIÓN DE APLICABILIDAD ....FABORABLE....

Lugar y Fecha: Pucallpa 28 de febrero de 2024.

Mg. Jonathan Walter Banay Zambrano
Docente Ordinario UNU

Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Posgrado
Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : Pizango Isuiza, Olmedo
1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Magister
1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali
1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : Relación entre gestión de la carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial, Universidad Nacional de Ucayali, 2022"
1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Sivila Sánchez Peña
1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : **CUESTIONARIO**
1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD** ; **Faborable**

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar) d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

III. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				18	
22. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				18	
24. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					19
27. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
28. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				18	
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					108	76
Total					184	

VALORACIÓN CUANTITATIVA ..184..
VALORACIÓN CUALITATIVA ..VALIDO APLICAR..
OPINIÓN DE APLICABILIDAD ..FABORABLE..

Lugar y Fecha: Pucallpa 28 de febrero 2024,

Mg. Olmedo, Pizango Isuiza,
Docente Ordinario -UNU

ANEXO 3

AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Pucallpa, 19 de febrero de 2024

Señor : Hugo Aysanoa Calixto

Decano de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales - UNU

Asunto : Solicito autorización para aplicación de instrumento de recolección de datos de proyecto de tesis de Maestría

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
RECIBIDO
20 FEB 2024
N° REG.: _____ HORA: 8.50
FIRMA:

Presente.

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para expresarle cordialmente mi saludo y a la vez solicitarle su respectiva autorización: Con la finalidad de dar cumplimiento al proyecto de investigación de titulado **"RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DE LA CARRERA Y CLIMA LABORAL EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES: PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2022"**, se ha elaborado un instrumento denominado: cuestionario , cuyo trabajo es anónimo y confidencial y está dirigido a los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la UNU. Para tal fin, solicito a su despacho; el permiso y su autorización para la aplicación del cuestionario antes mencionado

Conocedores de su alto espíritu colaborador y su valiosa contribución en el conocimiento científico y agradeciéndole por anticipado su aceptación y quedará en realce su decisión.

Sin otro particular es propicia de la oportunidad para expresarle mis sentimientos de consideración y estima y gratitud personal.

Atentamente,

BACH. SIVILA SANCHEZ PEÑA

ANEXO 4

CONSTANCIA DE HABER APLICADO EL INSTRUMENTO DE RECOLECCCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
DECANATO

CONSTANCIA

EL DECANO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI; Quien suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la Señorita **BACH. SIVILA SANCHEZ PEÑA,** con **D.N.I N° 00022644,** ha realizado la Aplicación de un instrumento cuestionario, cuyo trabajo es anónimo y confidencial, dirigido a los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, con la finalidad de dar cumplimiento al Proyecto de Investigación Titulado **"Relación entre gestión de la Carrera y clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales: Percepción de los estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial – Universidad Nacional de Ucayali, 2022".** Del 29 al 30 de enero del 2024.

Se expide la presente constancia a la interesada, para los fines que estime conveniente.

Pucallpa, 20 de Febrero de 2024.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
PUCALLPA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Hugo Aysanoa Calixto
DECANO

ANEXO 5

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS






FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS Y EDUCACION Y
CIENCIAS SOCIALES
Luz Navidad

