

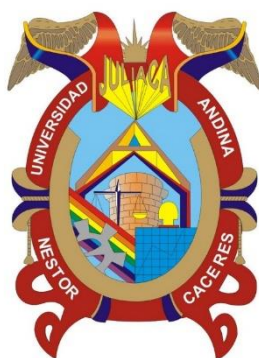


UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

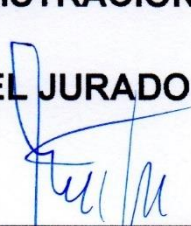
Bach. PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

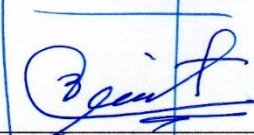
PRESIDENTE

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

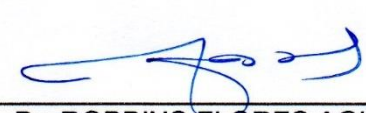
SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:


Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°371-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 28 de noviembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 12076, presentado por **PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : martes, 02 de diciembre de 2025
- * Hora : 2: 00 p.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 439-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de agosto 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-4898 de fecha 26 de junio de 2025, del **Bach. PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura

- Interesado (1)

- Archivo FCA (1)

- BPC



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Dr. Roberto Payé Colquehuancá
DIRECTOR

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 421-2024-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 06 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-11587** de fecha 28 de agosto del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. **ROBBINS FLORES AGUILAR**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; presentado por el (la) **Bach. PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. **ROBBINS FLORES AGUILAR**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. Sc. S. **Edmundo Aguilar Pinto**
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCI...

 TESIS DE PREGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:547932450

Fecha de entrega

21 ene 2026, 9:12 GMT-5

Fecha de descarga

22 ene 2026, 14:15 GMT-5

Nombre del archivo

T036_72478613_T.docx

Tamaño del archivo

14.1 MB

98 páginas

14.931 palabras

82.729 caracteres



14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Título de la tesis	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72478613
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-6897-6936
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851



Datos de investigación;	
Línea de investigación	Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Ubicación: País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas: -15.499406,- 70.1346828,97 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	AGOSTO 2024 – DICIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Administración y negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo PATRICIA ALEXANDRA PEREZ CHECALIA identificado con DNI
Nro. 72478613 en mi condición de egresado de:

☒ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación**, ☐ **Trabajo Académico**
denominada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

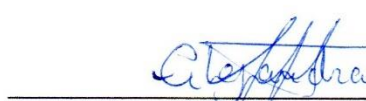
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 18 de diciembre del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A Dios, mi pilar en este proceso para seguir adelante, ser mi guía en cada paso de este viaje, mi fuente de fortaleza y sustento en los momentos más desafiantes.

A mi familia por el apoyo incondicional y especialmente a mi mamá Betty C. Suarez porque me motiva a seguir adelante, por su ejemplo de fortaleza y constancia, sus palabras de aliento y su apoyo en cada etapa de este proceso.

A mi hermana Sheyla, por su guía, paciencia y sabiduría recordándome siempre la importancia de la perseverancia y el enfoque.



AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a Dios, a mis seres queridos que me infunden serenidad, calma y su interés genuino siendo el pilar fundamental y el impulso que necesitaba para culminar mi proyecto,

A mis docentes que a lo largo de mi formación académica compartieron sus conocimientos y contribuyeron a mi crecimiento personal y desarrollo académico.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema.....	2
1.2.Delimitación de la investigación	5
1.2.1.Delimitación espacial	5
1.2.2.Delimitación social	5
1.2.3.Delimitación temporal.....	5
1.3.Formulación del problema	6
1.3.1.Problema general.....	6
1.3.2.Problemas específicos	6
1.4.Justificación del estudio	7
1.4.1.Justificación teórica	7
1.4.2.Justificación práctica	7
1.4.3.Justificación metodológica.....	7



CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1.Objetivo General	8
2.2.Objetivos Específicos	8

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1.Antecedentes de la investigación	9
3.2.Bases teóricas	16
3.3.Marco conceptual	28

CAPITULO IV

HIPÓTESIS

4.1.Hipótesis general	29
4.2.Hipótesis específicas	29
4.3.Variables	30
4.4.Operacionalización de variables	31

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.Enfoque de la investigación	32
5.2.Métodos aplicados a la investigación	32
5.3.Tipo de investigación	32
5.4.Nivel de investigación	33
5.5.Diseño de investigación	33
5.6.Población y muestra	34
5.6.1.Población	34
5.6.2.Muestra	34



5.7.Técnicas e instrumentos	35
5.7.1.Técnica	35
5.7.2.Instrumento	45
5.8.Confiabilidad y validez del instrumento	36
5.8.1.Confiabilidad	36
5.8.2.Validez	37
5.9.Procedimiento de tratamiento de datos	38
5.10.Contrastación de hipótesis	40

CAPITULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1.Presentación de resultados	41
6.2.Discusión de resultados	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS	61
ANEXOS.....	68
Anexo 1. Matriz de consistencia	69
Anexo 2. Matriz de datos	70
Anexo 3. Instrumentos	73
Anexo 4. Validez del instrumento.....	74
Anexo 5. Evidencias de recojo de datos	77



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	31
Tabla 2 Estadístico de fiabilidad	37
Tabla 3 Prueba de normalidad.....	41
Tabla 4 Prueba de Rho Spearman	43
Tabla 5 Regresión lineal simple: Resumen de modelo	44
Tabla 6 Regresión lineal simple: Tabla de ANOVA	45
Tabla 7 Regresión lineal simple: Tabla de coeficientes.....	46
Tabla 8 Nivel Clima Organizacional percibido por los docentes	47
Tabla 9 Nivel Desempeño Laboral percibido por los docentes.....	49
Tabla 10 Tabla cruzada Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana	51



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana.....	52
--	----



RESUMEN

La presente indagación "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024" tuvo por finalidad dilucidar la manera en que el clima organizacional incide en el rendimiento profesional del cuerpo docente perteneciente a dicha entidad educativa. Como propósitos particulares se establecieron: caracterizar el entorno organizacional imperante y escrutar el nivel de desempeño laboral exhibido por los educadores de la institución. El estudio se encuadra dentro de la investigación de índole fundamental, con un diseño metodológico no experimental, de naturaleza transversal y orientación cuantitativa, alcanzando una categoría correlacional. La cohorte muestral estuvo constituida por 51 docentes, a quienes se les administró un instrumento de recolección de datos basado en la escala Likert de 5 niveles para ambas variables. Se recurrió al método estadístico de Rho Spearman, mediante el cual se constató una vinculación directa y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = 0.650$; $p < 0.05$). A su vez, se efectuó una regresión lineal simple, cuyo coeficiente de determinación arrojó un valor de $R^2 = ,415$, evidenciando que el clima organizacional explica el 41.5% de la variabilidad en el rendimiento laboral. De igual modo, se advirtió que el 76.5% del personal docente percibe un clima organizacional de carácter intermedio, mientras que el 19.6% lo califica como insatisfactorio y apenas un 3.9% lo considera favorable. Respecto al desempeño profesional, el 74.5% se sitúa en un nivel medio, seguido de un 23.5% en nivel bajo y solo un 2% en un nivel elevado. Se colige, en consecuencia, que existe una correspondencia estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, lo cual sugiere que un entorno organizacional más propicio conlleva a un rendimiento superior en las funciones pedagógicas.

Palabras clave. Clima organizacional (CO), desempeño laboral (DL) y educación.



ABSTRACT

The present study, entitled "Organizational climate and its influence on teacher performance at the American Adventist Educational Institution in the city of Juliaca, 2024," aimed to determine how the organizational climate influences the performance of teachers at the American Adventist Educational Institution in the city of Juliaca. The specific objectives were set as: to describe the organizational climate and to analyze the job performance of the institution's teachers. The research was basic, with a non-experimental, cross-sectional design and a quantitative approach, reaching a descriptive-correlational level. The population consisted of 51 teachers from the institution, applying a 5 level Likert type questionnaire for both variables. The Spearman's Rho statistical method was applied, showing a positive and significant correlation between the organizational climate and job performance ($r = 0.650$; $p < 0.05$). Additionally, simple linear regression was applied with a coefficient of determination of $R^2 = .415$ confirming that the organizational climate has an explanatory effect of 41.5% on job performance. Likewise, it was identified that 76.5% of teachers perceive the organizational climate as average, while 19.6% consider it poor and only 3.9% rate it as good. In terms of job performance, 74.5% of teachers have an average level, followed by 23.5% with a low level and only 2% with a high level. It is concluded that the organizational climate is significantly related to the job performance of teachers, suggesting a statistical influence between both variables, which indicates that better levels of organizational climate correspond to greater job performance.

Keywords. Organizational climate (OC), job performance (JP) and education.



INTRODUCCIÓN

La indagación intitulada "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024", se propone auscultar de qué manera las condiciones del ambiente institucional inciden en el rendimiento profesional del cuerpo docente. El objetivo radica en discernir la percepción que ostentan los educadores respecto al clima organizacional y caracterizar el grado de eficiencia en su quehacer pedagógico, aportando insumos significativos para eventuales acciones correctivas. A tal efecto, se procedió con la estructuración del estudio en los segmentos que se detallan a continuación:

Capítulo I: Se expone la problemática, incluyendo su circunscripción, formulación y la motivación que justifica su abordaje.

Capítulo II: Se consignan los objetivos, tanto generales como específicos.

Capítulo III: Se despliega el armazón teórico de referencia, incorporando los epígrafes pertinentes: antecedentes, fundamentos doctrinales y el esquema conceptual.

Capítulo IV: Se postulan las hipótesis investigativas (general y específicas), se precisan las variables y se describe su operacionalización para efectos de cuantificación.

Capítulo V: Se detalla el itinerario metodológico: enfoque, métodos, tipología, nivel y diseño de la pesquisa, seguido por la caracterización de la población y muestra, las técnicas e instrumentos de captación de datos, el diseño para verificar confiabilidad, la validación del instrumento, así como el protocolo para el tratamiento estadístico y la verificación de hipótesis.

Capítulo VI: Se desarrolla resultados y discusiones de la investigación.

Como colofón, se incluyen las referencias bibliográficas que sustentan el andamiaje teórico de la presente indagación..



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En diversos países de América Latina, las instituciones educativas enfrentan desafíos constantes relacionados con el clima organizacional. Investigaciones previas advierten que la ausencia de una comunicación efectiva, escaso apoyo institucional y ausencia de reconocimiento es una característica propia de un entorno laboral poco favorable que afecta la motivación docente, lo cual repercute en el rendimiento docente. Tal coyuntura puede entorpecer la consecución de los objetivos institucionales y dificultar la mejora progresiva de la excelencia educativa.

Distintos estudios orientados a identificar los rasgos de las escuelas eficaces aquellas que generan inciden de manera positiva en la formación del estudiantado han coincidido en que el clima organizacional representa un componente neurálgico para su operatividad. No obstante, uno de los desafíos comunes en estas instituciones es la dificultad de contar con líderes escolares que puedan gestionar eficazmente los cambios. Esta situación puede darse en una estructura organizacional rígida o poco participativa, como también personales y



motivacionales, lo que limita su capacidad para ejercer un liderazgo pedagógico activo y participativo.

Las instituciones a nivel mundial atraviesan un proceso de cambios e innovaciones con el fin de alcanzar estándares de calidad y obtener acreditaciones que respalden su gestión, incidiendo directamente en el rendimiento, la motivación y compromiso laboral del profesorado.

Estudios auspiciados por la UNESCO (2023) señalan que el fortalecer el entorno institucional y bienestar profesional de los docentes son componentes esenciales garantizando una educación de calidad, cimentada en la confianza, la cooperación y el reconocimiento, aspectos que inciden en el compromiso y en el desempeño docente dentro del recinto educativo.

En el ámbito nacional, diversas instituciones educativas enfrentan dificultades relacionadas con la comunicación interna, la estimulación del personal, el sentido de adscripción institucional, así como con el ejercicio del liderazgo y las relaciones interpersonales. Dichas deficiencias generan un clima organizacional poco propicio, afectando de manera negativa el desempeño docente y en consecuencia, el desarrollo de enseñanza y aprendizaje. Según reportes del Ministerio de Educación (MINEDU, 2022), la falta de capacitación continua, los estilos de liderazgo autoritarios y la débil comunicación entre directivos y docentes dificultan el desarrollo de climas organizacionales saludables, lo cual repercute negativamente el desempeño laboral y, como consecuencia, en la formación integral del alumnado.

A nivel local, la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca 2024 no es ajena a esta problemática. Se percibe que el clima organizacional no es el más óptimo, se presentan algunas deficiencias como bajos niveles de motivación,



falta de reconocimiento al esfuerzo docente y muchas veces se puede presentar relaciones laborales tensas. A ello se suma toma de decisiones deficientes, situación que provoca un clima laboral poco favorable, disminuye la productividad institucional y limita los esfuerzos orientados a fortalecer la calidad educativa de los estudiantes.

Las causas que originan esta problemática si no se llega a solucionar, el pronóstico sería desfavorable para la institución educativa porque continuarían presentándose niveles bajos de motivación, relaciones deficientes entre los miembros, ausencia de incentivos, disminución del compromiso docente afectando al desempeño laboral incluso podría afectar la imagen institucional lo que impactaría negativamente al logro de los objetivos educativos.

Actualmente, se espera que las escuelas brinden una educación de calidad, basada en el trabajo colaborativo de todos sus miembros, dentro de un entorno organizacional saludable donde los docentes se sientan con mayor motivación reflejando actitudes positivas y contribuyendo al progreso académico de los estudiantes.

La presente investigación aportara información valiosa que facilita la creación de un espacio de trabajo favorable que contribuye a fortalecer el compromiso de los docentes, repercutiendo en un rendimiento óptimo y la consolidación de una educación de calidad.



1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El presente estudio fue ejecutado en la I.E. Adventista Americana, situada en el distrito de Juliaca, provincia de San Román, región Puno, Perú.

1.2.2. Delimitación social

La delimitación social abarca a un conjunto de 51 docentes pertenecientes a distintos niveles educativos de la I.E. Adventista Americana de Juliaca, quienes conforman la población objetivo del estudio, cuya participación permitió examinar el entorno organizacional y el desempeño laboral, variables centrales en la investigación.

1.2.3. Delimitación temporal

El proceso de indagación fue ejecutada durante el intervalo correspondiente al año 2024, abarcando la fase de formulación del proyecto, acopio de datos y análisis de los hallazgos obtenidos.



1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024?

¿Describir cómo es el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024?



1.4. Justificación del estudio

1.4.1. Justificación teórica

El presente estudio adquiere relevancia desde una perspectiva teórica, que aporta al fortalecimiento del conocimiento que concierne al entorno organizacional y su repercusión en el rendimiento ocupacional dentro de la I.E. Adventista Americana. De igual modo, el estudio genera aportes para investigaciones posteriores en la misma línea temática. Asimismo, la presente investigación aporta al conocimiento científico brindando información respecto al nivel de importancia que las entidades otorgan al CO y al desempeño laboral.

1.4.2. Justificación práctica

En la esfera aplicada, este estudio busca ofrecer herramientas que ayuden a enfrentar la problemática del clima laboral en la I. E. Adventista Americana. Gracias a ello será posible reconocer las principales limitaciones que afectan el desempeño de los docentes y plantear propuestas orientadas a optimizar su desempeño. De esta manera, se espera mejorar la productividad de la institución, elevar sus estándares y favorecer un ambiente de trabajo positivo que beneficie tanto a los maestros como a la formación de los estudiantes.

1.4.3. Justificación metodológica

Desde el plano de la metodología, da cimiento a los principios que caracterizan al método científico, lo que permitió estructurar un diseño adecuado para recolectar y analizar datos vinculados con el clima y el rendimiento laboral. A tal efecto, se aplicaron cuestionarios adaptados a partir de fuentes teóricas pertinentes, asegurando un proceso confiable y con sustento académico



CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Determinar, cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024.

2.2. Objetivos Específicos

- Describir cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024.
- Analizar cómo es el desempeño laboral en los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024.



CAPITULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Vera (2020) desarrollo un estudio en una universidad pública de Ecuador enfocado en la administración de calidad orientado a mejorar el rendimiento institucional. La investigación, de tipo observacional, explicativo y de índole no experimental, analiza el efecto entre las variables de estudio, considerando como variables mediadoras el clima laboral (CL) y el compromiso (engagement) del personal. Donde dichas variables fueron sometidas a un análisis factorial con el apoyo de software estadístico SPSS. De igual modo, los indicadores cuantitativos revelan que, con un umbral de significación de 0.01, el sistema de gestión de calidad exhibe una vinculación positiva moderada ($r = 0,662$) con el rendimiento laboral. El estudio descriptivo permitió identificar que los elementos mediadores, como el engagement alcanzaron valores superiores así como el clima organizacional que también es el que más incidencia tiene sobre el desenvolvimiento profesional.

López (2021) mediante su estudio realizado en una universidad de Ecuador, se propuso dilucidar como el entorno organizacional repercute en el DL del personal que desempeña funciones administrativas. Para ello, se implementó una encuesta conformada de 30 ítems a 51 colaboradores, considerando como dimensiones del CO el liderazgo, la interlocución, la estimulación y la labor cooperativa, evaluando su conexión con el rendimiento laboral. El trabajo se estructuró con base a procedimientos cuantitativos, considerando las variables en su contexto natural con el propósito de establecer su grado de asociación. Los hallazgos finales establecen que incide significativamente el CO sobre el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, existen aspectos que deben fortalecerse a fin de mantener un rendimiento óptimo.

Rubio (2021) en su artículo realizado en un instituto superior tecnológico de Ecuador se centró en estudiar el vínculo del ambiente organizacional con el desempeño docente de la institución. Esta investigación se realizó sin alterar el orden del estudio como también de corte descriptivo, utilizando encuestas con una muestra probabilística regulada que incluye a todos los maestros. El clima laboral fue evaluado utilizando el instrumento propuesto por Litwin y Stringer, y por otra parte el test de Gonzales Carpio para el desempeño docente. Los resultados demostraron que el clima laboral guarda correspondencia con el rendimiento del cuerpo docentes, identificándose correlaciones específicas entre las dimensiones, como identidad, sentido de responsabilidad, fricciones laborales, eficacia, respaldo institucional y sinergia laboral, aspectos considerados clave para lograr un rendimiento óptimo del personal docente.



Tupuna (2023) desarrollo su investigación en un instituto nacional de Ecuador que persiguió como objetivo de evaluar el vínculo entre las condiciones organizacionales internas y el nivel de desempeño alcanzado por los docentes. La investigación se realizó con una metodología cuantitativa, de diseño no experimental, alcance correlacional con corte transversal orientado al análisis de las variables existentes. Estuvo integrado por 95 docentes, seleccionándose por medio de un muestreo no aleatorio a 76 de ellos. Se efectuó para el procesamiento de datos la técnica estadística de correlación de Pearson, obteniéndose un coeficiente $r = 0,783$, donde evidencia una relación positiva considerable entre sus variables. Se concluye en base a los resultados que la existencia de condiciones favorables del clima organizacional mantiene una buena asociación para un mayor desempeño laboral docente, orientadas a un mejor servicio educativo.

Olvera (2024) desarrollo la tesis en una IES de México donde su objetivo general fue dilucidar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes, desarrollándose bajo una perspectiva cuantitativa, de alcance descriptivo–correlacional, adoptando un diseño no experimental de índole transversal, evaluado mediante la técnica de encuesta de manera sistemática. La evaluación de datos relacionados con el clima organizacional fue aplicado con el instrumento de recolección desarrollado originalmente por Litwin y Stringer, mientras que el desempeño laboral docente se evaluó mediante el instrumento propuesto por Valdés. Se obtuvo una alta consistencia de 0.96 resultado de alfa de Cronbach. En consecuencia, los resultados de Rho Spearman demostraron una correlación directa con intensidad moderada entre las dimensiones consideradas dentro del clima organizacional.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Mogrut (2022) con su disertación aplicada en un I.S.T de Lima planteo como eje fundamental demostrar la vinculación del clima organizacional y desempeño laboral del profesorado de la entidad académica. Empleando bajo un estudio cuantitativo, de diseño metodológico no experimental, de naturaleza correlacional y con corte transversal. Comprendiendo la muestra a 33 docentes, quienes participaron en la valoración mediante un cuestionario formaron parte de la evaluación mediante un cuestionario de 56 ítems que medían las dimensiones del clima organizacional tales como el liderazgo, la comunicación, la motivación y el desempeño laboral. Estos resultados indicaron que el instrumento de alfa de Cronbach presento un valor de 0,953, donde demuestra un alta confiabilidad, con una correlación positiva existente entre clima organizacional y desempeño laboral docente.

Quispe, Condori & Condori (2024) desarrollaron su investigación en instituciones educativas de nivel primario en Cusco encuestando a un total de 130 docentes de escuelas primarias, estableciendo una asociación del clima laboral y variable desempeño. Los autores emplearon el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y aplicando la prueba estadística de Spearman, hallando $r = 0.814$ ($p < .01$) de coeficiente, presenciando de una fuerte correlación positiva elevada entre las variables examinadas. Mostrando resultados que pone de manifiesto la existencia de un entorno laboral propicio guardando relación directa con mayores niveles superiores de desempeño en la praxis docente.

Quispe (2023) realizo su investigación en una I.E. privada de Lima con el fin de establecer la relación entre clima organizacional y desempeño en los docentes. Esta investigación fue estructura con un enfoque cuantitativo, sin manipulación de

variables orientada a un análisis de nivel descriptivo – correlacional orientado a objetivos de las variables, realizando la encuesta a un total de 22 docentes con instrumentos validados para ambas variables. Se empleo la prueba de correlación Rho de Spearman que permitió confirmar esta relación positiva alcanzando un coeficiente de ($r_s = 0.877$) entre las variables .

Tiza (2023) su tesis de investigación fue aplicado en un I.S.T. público en la región de Ucayali estudiando la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral Opto por un diseño descriptivo-correlacional, con una metodología cuantitativa y de corte transversal, realizando a un total de 25 docentes una encuesta por medio del cuestionario tipo Likert. Los hallazgos manifestaron que el CO ejerce una incidencia positiva y directa sobre el DL del profesorado en dicha institución.

Alvarado (2023) desarrolló su investigación en una I.E. de Huancayo en el años 2023, tomando como población a todos los trabajadores de esta institución. El estudio fue abordado desde un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño sin manipulación de variables, y de corte transversal, donde se aplicó cuestionario tipo Likert al personal institucional. El procesamiento de datos a través de SPSS revelo la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre sus variables ($p = 0.000$), concluyendo que la presencia de un mejor clima guarda relación directa con niveles superiores de desempeño en el contexto escolar.

3.1.3. Antecedentes Locales

Tacca (2024) en la disertación de su investigación que fue elaborada en dos instituciones educativas de la región de Puno en el año 2023 donde se propuso develar el nexo subyacente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los educadores pertenecientes a ambas entidades. El estudio fue abordado desde una óptica cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transeccional. La cohorte analizada incluyó a 32 docentes, seleccionados mediante muestreo censal de tipo no probabilístico, mediante la aplicación del cuestionario estructurado de 30 preguntas, lo cual permitió cuantificar las variables investigadas. Para auscultar la vinculación entre los constructores considerados, se recurrió a emplear el coeficiente de Pearson, obteniéndose un valor de $r = 0,677$, lo que denota una interrelación de intensidad moderada. Finalmente se recomienda fomentar relaciones cordiales con los docentes, en las que se establezca confianza compartiéndoles sus dificultades e ideas.

Pari (2019) realizó su estudio en las instituciones educativas de inicial en Macusani periodo 2019 con el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral tomando en cuenta la percepción de los docentes de la institución. La investigación fue abordada con paradigma cuantitativo, de tipo correlacional y corte transversal examinando la relación entre variables. Los resultados obtenidos permiten confirmar la interdependencia entre los factores implicados. Los hallazgos posibilitan aseverar que subsiste una correlación positiva con significancia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

Chávez (2022) desarrollo su estudio en un colegio de Puno en el periodo 2022 donde su propósito primordial fue esclarecer la establecer la vinculación entre el CL y el rendimiento funcional. La totalidad de la muestra consistió en 42 individuos tanto docentes y administrativos en donde los resultados muestran la presencia de una correlación positiva de magnitud elevada ($r_s = 0,743$). Esto permitió concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. Este hallazgo condujo a la inferencia en que se fortalecen las condiciones del CL y conlleva una elevación progresiva del nivel de desempeño laboral.

Ortiz (2023) desarrolló la tesis en una institución primaria de Puno abordando el vínculo entre el CO y DL en todo el personal de dicha organización. La indagación se ejecutó bajo un análisis detallado de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, carácter correlacional y corte transeccional, orientado al análisis de la relación entre las variables. La población muestral estuvo conformado por 38 trabajadores de la institución. El procesamiento de análisis mediante la prueba de Spearman evidenció la relación existente positiva y directa entre CO y el DL ($\rho = 0.402$; $p = 0.012$).

Vargas (2023) llevo a cabo una investigación en la empresa Electro Puno subraya que el CO representa un componente en el entramado organizacional, pues facilita la captación y fidelización del capital humano, al tiempo que reduce el ausentismo y la fluctuación del personal. Asimismo, se enfatiza que un entorno favorable propicia el logro de metas corporativas, afianza y optimiza la percepción externa de la empresa. El estudio se encuadro en una orientación cuantitativa, con tipología descriptivo-correlacional y diseño de tipo no experimental. Para el proceso de acopio de datos se encuestó a un total de 34 trabajadores. Según el coeficiente Rho de Spearman de 0,76, estableciendo una relación positiva considerable.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima Organizacional

El CO abarca el entorno intrínseco en el cual los integrantes de una entidad llevan a cabo sus labores, y es el reflejo del estado de salud administrativa de dicha organización.

Se toma en cuenta que el CO no se manifiesta de forma tangible, sino se percibe y se experimenta, donde se genera un ambiente psicosocial derivado de las dinámicas interpersonales y de la arquitectura institucional.

De acuerdo con Chiavenato (2017), el CO representa el ámbito humano en el que las personas de una organización realizan sus actividades diarias, determinado por el grado de motivación, satisfacción y comunicación que existe en el trabajo.

También Robbins y Judge (2019) señalan que el CO se vincula con la percepción que los colaboradores tienen del entorno donde desarrollan sus funciones, percepciones que influyen de manera directa en su rendimiento, en su conducta y grado de involucramiento con la entidad (p.118).

A su vez, Davis y Newstrom (2014) conceptualizan el CO como el conjunto de rasgos del ambiente interno que son captados directa o indirectamente por los miembros de una organización y que repercuten en su comportamiento, desde esta perspectiva este concepto se expresa de manera subjetiva del clima, dependiendo de cada individuo según sus vivencias y experiencias en el contexto laboral.

Enfoque del clima Organizacional

Según Likert (1961), quien es reconocido por sus contribuciones al cuerpo teórico organizacional, plantea que dentro de una organización nada ocurre de manera aislada ya que las decisiones de los directivos generan reacciones en el personal, esas reacciones transforman el ambiente de trabajo, y ese ambiente determina el nivel de entrega, adhesión y eficacia de los miembros. Por ello el funcionamiento organizacional se presenta en tres planos de incidencia: causales, intermedias y finales.

Factores causales: Esta variable proviene de la dirección o de la estructura de la organización, incluye todo lo que los jefes o directivos pueden decidir o controlar como: el estilo de liderazgo, las normativas internas, las políticas de incentivo, etc.

Factores Intermedios: Likert (1961) las denomina "intermedias" porque están en el centro de la cadena causal: reciben el impacto de las variables causales y a su vez influyen directamente sobre las variables finales. Son el reflejo del sentir y proceder frente a las disposiciones emanadas desde la dirección, e influyen elementos como la satisfacción, motivación, credibilidad, lealtad, flujo comunicacional y el mismo CO.

Variables finales: Son los resultados visibles del comportamiento organizacional es decir se obtiene como consecuencia de las anteriores donde muestra si el liderazgo y el clima ha funcionado bien o mal. Entre estos se encuentran la productividad, eficacia operativa, rentabilidad, estándares de calidad y el DL de los colaboradores.

En ese sentido, Likert demuestra que el CO constituye una variables intermedia cardinal que articula las decisiones de gestión (causales) con los resultados institucionales (finales).

Likert (1967) desarrollo la “la teoría de los cuatro sistemas” imperantes en el ámbito organizacional.

Sistema I. Autoritarismo Explotador

Se caracteriza por un clima laboral dominado por el temor y las sanciones. Las decisiones provienen de los niveles jerárquicos más altos, lo que obliga a los trabajadores a cumplir estrictamente con las demandas de sus jefes, y al mismo tiempo, a buscar protegerse de la tensión emocional y de la inseguridad que genera este estilo de dirección. La gerencia centraliza casi por completo los objetivos y decisiones estratégicas. El estilo de liderazgo jerárquico restringe el intercambio libre de ideas, ya que se privilegia las ordenes desde la cúpula hacia los subordinados. Según Likert (1976, citado en Acero, 2003), las personas de niveles inferiores de la jerarquía no establecen una comunicación abierta y genuina entre ellos, debido al temor de que sus opiniones o acciones sean descubiertos por sus superiores. Esta dinámica fomenta la desconfianza y genera una división interna.

Sistema II. Autoritarismo paternalista.

En este sistema, la dirección es caracterizada por ser una autoridad rígida, aunque con un estilo protector hacia los trabajadores. Los directivos ejercen su poder asegurando la obediencia mediante incentivos y castigos, para asegurar el cumplimiento de sus objetivos. Dentro de esta estructura jerárquica, el control siempre permanece concentrado en niveles superiores de la institución. No obstante, en ciertas casos se permite que los niveles más bajos asuman responsabilidades específicas. Esta delegación, más que reflejar confianza, responde a una actitud paternalista o condescendiente por parte de la alta dirección, reforzando así la subordinación de los empleados.



En este sistema, los subordinados suelen mostrar actitudes de respeto y sumisión hacia sus superiores, manifestadas en gestos de complacencia y humildad. Aunque en ocasiones puede desarrollarse una red informal de relaciones, y no necesariamente se alinea con los fines de la institución. Por esta razón, los directivos utilizan las necesidades sociales de los trabajadores como un recurso para moldear la dinámica organizacional y mantener un entorno laboral estable y estructurado. Aunque los objetivos de la organización informal suelen ser ambiguos, los trabajadores no lo perciben como algo desordenado ni carente de estructura.

Sistema III consultivo

Este sistema se sustenta en la idea de que los empleados son capaces de asumir responsabilidades y resolver problemas en su área de trabajo. Si bien las políticas y decisiones provienen de la alta dirección, se concede a los niveles intermedios y bajos la libertad de elaborar normas o instrucciones más concretas, lo que fortalece su participación en la gestión. La comunicación dentro de este sistema es de manera verbal y directa. Para mantener la productividad, los trabajadores reciben estímulos como reconocimiento o correcciones ocasionales, mientras que las recompensas y sanciones continúan utilizándose como mecanismo de regulación del desempeño. Los trabajadores encuentran motivación cuando se sienten valorados y reconocidos dentro de la estructura jerárquica para mantener un alto nivel de compromiso. Este sentido de pertenencia se complementa con la responsabilidad compartida entre jefes y subordinados a lo largo del proceso de control lo que contribuye a fortalecer la disciplina y cooperación en la organización. Es posible que dentro de este clima aparezcan grupos no organizados que rechacen o se resistan a los propósitos de la institución.



Sistema IV. Participación en grupo

Se trata de un sistema que reconoce el valor del capital humano y propicia su participación dentro de los procesos decisorios. La motivación es un factor estimulante para facilitar la comunicación interna, aporte de ideas y la intervención del personal en las decisiones. También se promueve inspiración colectiva mediante la fijación de metas de desempeño, mejora continua de los procesos y evaluación de resultados frente a objetivos trazados. Dentro de este clima, la confianza genera admiración y respeto hacia aquellos a quienes confían.

Se estructuran los objetivos y metas a través de la planificación estratégica, lo cual genera responsabilidades compartidas en los distintos niveles de gestión, donde el personal de todas las categorías intervienen en el alcance de las metas organizacionales previamente establecidos. Esto explica la interacción existente entre la organización formal y la informal tienden a coincidir de modo que tanto la gerencia como los trabajadores actúan como un solo equipo comprometido con alcanzar los objetivos institucionales.

Características del clima organizacional

Rodríguez & Alcover (2003) sostiene que los sistemas organizacionales influyen de manera directa en las actitudes y conductas de los trabajadores. Dichos sistemas comprenden aspectos como la estructura, procesos y la cultura de la institución, los cuales reflejan características particulares relacionadas con el desempeño, la productividad, capacidad de adaptación y satisfacción general.

A partir de lo expuesto, es posible interpretar al clima organizacional con las siguientes características:

- Se manifiesta únicamente en el entorno laboral.
- Las personas que son parte del ambiente laboral captan indirectamente las percepciones a partir de sus experiencias e ideas.
- El clima tiene un impacto relevante sobre las conductas y actitudes en el lugar de trabajo.
- El tiempo cumple una función clave en la dinámica y el accionar del recurso humano.

Las diferencias internas suelen mantenerse estables a lo largo del tiempo. Asimismo, el análisis comparativo con otras instituciones permite obtener información complementaria que enriquece la comprensión del clima organizacional.

Las personas, el clima laboral y la manera en cómo se organiza una institución cambian al mismo tiempo e influyen mutuamente, ya que dependen unos de otros.

Dimensiones del clima organizacional

Litwin y Stringer (1968) desarrollaron nueve dimensiones del clima organizacional que se usan para medir como perciben los miembros el ambiente en el que trabajan.

Estructura: La estructura hace referencia al grado en que las normas, funciones y responsabilidades están claramente definidos en una organización. Un clima con demasiada rigidez puede limitar la creatividad, mientras que una estructura flexible facilita la adaptación y la autonomía en el trabajo. En este contexto, la funcionalidad de los procesos y el grado de formalización constituyen aspectos esenciales que influyen en la percepción de estabilidad y claridad de los colaboradores.

Responsabilidad: Implica la libertad que se otorga al trabajador para tomar decisiones relacionada con su labor. Cuando los colaboradores sienten que tienen control sobre sus actividades, aumenta su compromiso y motivación, lo que fortalece la autonomía y el sentido de responsabilidad personal.

Recompensa: Se vincula al reconocimiento y satisfacción que perciben los colaboradores en función a sus logros y aportes en la institución.

Desafío: Un trabajo que exige esfuerzo y superación personal, sin llegar a ser abrumador, fomenta el crecimiento profesional y la motivación intrínseca. El desafío se entiende como el grado de percepción que los trabajadores perciben que sus labores implican metas exigentes, superando obstáculos y algunos riesgos presentes en su labor diaria.

Relaciones: Se refiere a las interacciones entre los miembros de la institución. En un entorno donde las relaciones se desarrollan con fluidez, confianza y respeto fomenta un ambiente laboral armonioso y de interacciones sociales saludables. La rapidez en los procesos comunicativos y la resolución eficaz de conflictos permiten mantener un ambiente armonioso y productivo.

Estándares: Esta dimensión se vincula a la manera en que los colaboradores perciben el énfasis de la organización en mantener altos niveles de desempeño.

Conflictos: Refleja la medida en que los trabajadores y directivos interactúan para enfrentar discrepancias y solucionar dificultades. Hace énfasis al nivel en donde los integrantes de la organización, pertenecientes a diferentes niveles de jerarquía, se relacionan para enfrentar y resolver situaciones problemáticas, lo cual refleja el grado de aceptación y consideración que reciben sus opiniones.

Identidad: Hace referencia al grado en que los colaboradores perciben un sentido de pertenencia hacia la organización. Implica que los miembros sin importar su posición jerárquica, se reconocen como parte de un todo, compartiendo valores y propósitos que fortalecen la unidad y la participación activa dentro de la institución.

3.2.2. Desempeño Laboral

Se entiende por DL como el conjunto de comportamientos, habilidades y actitudes que un trabajador manifiesta al cumplir con sus funciones dentro de una organización (Robbins, 2015). Este concepto abarca no solo la ejecución de tareas considerando elementos asociados a la motivación, interacción social y la capacidad de aprendizaje, que influyen en la efectividad y productividad del empleado (Chiavenato, 2017).

Para Campbell (1990), el desempeño laboral es un conjunto de resultados y comportamientos individuales orientados a metas que contribuyen a los objetivos organizacionales.

Evaluar el desempeño laboral es primordial para la organización, porque permite identificar el nivel de contribución de cada colaborador orientada al cumplimiento de los fines institucionales establecidos. Asimismo, posibilita la identificación de los puntos fuertes y de las áreas que requieren ser fortalecidas, orientando procesos de desarrollo y capacitación profesional que potencian el crecimiento tanto individual y colectivo.

Para el análisis integral, el desempeño laboral se descompone en tres dimensiones principales, cada una con indicadores específicos que permiten medir aspectos clave de comportamiento y capacidades del trabajador: Actitud, personalidad y aprendizaje.

Enfoques de Desempeño Laboral

El DL puede analizarse desde distintos enfoques teóricos, los cuales permiten interpretar las diferentes formas en que se presenta la eficiencia, actitud y las competencias del trabajador.

a. Enfoque Conductual

Se centra a partir del análisis sistemáticos de los comportamientos observables que presentan los trabajadores en su desempeño cotidiano. Según Stajkovic & Luthans & (2003), este enfoque parte del comportamiento organizacional positivo, el cual se estudia las acciones, actitudes y hábitos laborales que generan alto rendimiento y bienestar en el entorno del trabajo.

b. Enfoque Funcional o por Resultados

Según Peter F. Druker (1954) creador de la administración por objetivos, sostiene que la efectividad organizacional depende de su capacidad para definir objetivos claros, medibles y compartidos, de manera que cada miembro sepa que resultados se esperan de él y oriente su desempeño hacia su consecución.

c. Enfoque por competencias

Es un enfoque que considera que el desempeño laboral no se condiciona únicamente de los resultados o de los comportamientos observables, sino del grupo integral de saberes, capacidades, actitudes y principios que el trabajador adopta de manera efectiva. El principal exponente de este enfoque es Boyatzis (1982), donde propone que el desempeño efectivo se logra cuando las competencias personales presentan coherencia con las demandas del puesto, los objetivos estratégicos de la organización y el contexto laboral. Asimismo, el desempeño es orientado a resultados alineados con los propósitos y metas organizacionales.

Características del Desempeño Laboral

Chiavenato (2011) describe las características del desempeño laboral donde señala que se distingue por ser medible, observable, dependiente de competencias, dinámico y orientado a resultados.

- **Medible y observable:** Hace referencia a que puede evaluarse de manera objetiva a través de indicadores concretos relacionados con el cumplimiento de las funciones, la calidad del trabajo y los resultados alcanzados. Entonces significa que el desempeño no es una cualidad abstracta o intangible, sino un comportamiento visible que puede observarse en la ejecución diaria de las tareas.

- **Dependiente de competencias y actitudes:** Se refiere al nivel de rendimiento de una persona está directamente relacionado con lo que sabe, lo que puede hacer y la forma en que se comporta frente a su trabajo. Esto significa que una persona no logra un buen desempeño únicamente por tener conocimientos técnicos o experiencia, sino por la actitud positiva, la motivación y los valores personales con lo que asume sus responsabilidades.

- **Dinámico y orientado a resultados:** El desempeño es una característica dinámica porque no permanece estático ni fijo en el tiempo por que evoluciona según las condiciones del entorno organizacional, las capacidades personales del trabajador y las demandas institucionales. Esta dimensión es la disposición mental, emocional y conductual que los empleados muestran hacia sus funciones, la organización y sus metas.

Dimensiones del Desempeño Laboral

El desempeño laboral, interpretado como la exteriorización observable de las capacidades, actitudes que el trabajador pone en práctica y conductas del trabajador durante el ejercicio de sus funciones cotidianas. En esta investigación se consideran tres dimensiones principales: actitud, personalidad y aprendizaje, las cuales se adoptan la teórica basada en el planteamiento de Chiavenato (2011) y Robbins & Judge (2013).

- **Actitud:** Esta dimensión es la disposición mental, emocional y conductual que los empleados muestran hacia sus funciones, la organización y sus metas. El indicador principal para esta dimensión es el nivel de dominio, que mide la capacidad y seguridad con la que el trabajador ejecuta sus actividades. Robbins & Judge (2017) afirman que las actitudes influyen directamente en el comportamiento en el trabajo, y que determinan la satisfacción, el compromiso y en consecuencia, el desempeño.

- **Personalidad:** Comprende las características individuales que repercuten en los patrones de comportamiento, dinámica relacional y la adaptación al ambiente. Estudios como el de Bernaola (2019) demuestran que la personalidad creativa y autónoma evidencian una correspondencia positiva con niveles favorables en diversos entornos organizacional. La creatividad se refiere a la habilidad para generar ideas nuevas y soluciones originales, mientras que a autonomía implica la capacidad para trabajar sin supervisión constante y asumir responsabilidades.

- **Aprendizaje:** Esta dimensión evalúa la disposición del trabajador para adquirir nuevos conocimientos y habilidades que favorecen la eficiencia y adaptación dentro del entorno laboral. Con ello se busca la participación en procesos de capacitación, actualización y desarrollo profesional.

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Organización

Según Chiavenato (2009), la organización es un sistema social que está compuesto por personas que interactúan entre sí y coordinan sus esfuerzos para alcanzar objetivos comunes, mediante la división del trabajo y la asignación de funciones.

3.3.2. Clima Organizacional

Según, Robbins y Judge (2019) explican que el CO es el modo en que los empleados comprenden el ambiente interno el cual determina en gran medida sus actitudes y comportamientos laborales.

3.3.3. Desempeño Laboral

Para Chiavenato (2000) se entiende como un sistema de comportamientos y acciones que el trabajador pone en práctica para cumplir las metas planteadas, como parte de una estrategia propia del individuo.

3.3.4. Motivación Laboral

Se concibe como el impulso interno orientado al comportamiento del trabajador para el logro de metas y resultados. De acuerdo con Vroom (1964), la motivación se genera cuando los empleados conciben que sus esfuerzos serán recompensados adecuadamente.

3.3.5. Gestión Educativa

Para la UNESCO (2013) la gestión educativa agrupa acciones, decisiones y procesos orientados a organizar, dirigir y evaluar las I.E. buscando asegurar condiciones de equidad, calidad y pertenencia del servicio educativo.

CAPITULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

El Clima Organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024.

4.2. Hipótesis específicas

- El clima organizacional en la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024 se percibe como favorable.
- El desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024 se percibe como adecuado.



4.3. Variables

4.3.1. Variable Independiente

Clima Organizacional

Se considera variable independiente, dado que constituye el factor que influye o condiciona el desempeño de los docentes, el cual es evaluado a través de las dimensiones de estructura, recompensa, relaciones e identidad.

4.3.2. Variable Dependiente

Desempeño laboral

El presente estudio, funciona como variable dependiente porque es el resultado o efecto que se espera ser afectado o explicado por la variable independiente en el modelo de estudio, evaluada mediante las dimensiones de actitud, personalidad y aprendizaje.

4.4. Operacionalización de variables

Esta investigación cuenta con dos variables de estudio: Clima Organizacional CO y Desempeño Laboral DL

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable Independiente: Clima Organizacional	1.1. Estructura	1.1.1. Funcionalidad	
		1.1.2. Grado	
	1.2. Recompensa	1.2.1. Reconocimiento	Nunca : (1)
		1.2.2. Satisfacción	Casi nunca : (2)
	1.3. Relaciones	1.3.1. Fluidez	A veces : (3)
		1.3.2. Rapidez	Casi siempre : (4)
	1.4. Identidad	1.4.1. Autonomía	Siempre : (5)
		1.4.2. Prestigio	
	2.1. Actitud	2.1.1. Dominio	
		2.1.2. Nivel	Nunca : (1)
Variable Dependiente Desempeño laboral	2.2. Personalidad	2.2.1. Creatividad	Casi siempre : (2)
		2.2.2. Autonomía	A veces : (3)
	2.3. Aprendizaje	2.2.3. Respeto	Casi nunca : (4)
		2.3.1. Formación	Nunca : (5)

Nota: Elaboración propia.



CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Este trabajo adopta una perspectiva cuantitativa, orientado al análisis de datos numéricos organizados en tablas o figuras.

5.2. Métodos aplicados a la investigación

Se ha implementado desde la lógica de razonamiento hipotético-deductivo, que según Bernal (2010) genera conclusiones que se verifican frente a los hechos (p.60). En este estudio se empleará este enfoque, que permite pasar de ideas generales a afirmaciones específicas, lo cual permite desarrollar un análisis sistemático, riguroso y debidamente sustentado de las variables consideradas en el estudio.

5.3. Tipo de investigación

Según Sánchez & Reyes (2006) la investigación de tipo básico orientado a generar aportes originales de conocimientos nuevos en el contexto científico y no a la resolución directa de problemas prácticos. Su finalidad es recopilar datos derivados de la realidad, con el propósito de ampliar y fortalecer el entendimiento científico, enriqueciendo el conocimiento sobre las variables analizadas.

5.4. Nivel de investigación

Esta investigación sigue un nivel de carácter correlacional, el estudio tiene como finalidad reconocer y evaluar las conexiones existentes entre las variables de interés (Hernández - Sampieri et al., 2018).

5.5. Diseño de investigación

Conforme señalado por Hernández Sampieri et al. (2014), esta investigación enmarca un diseño no experimental transversal, ya que no se realiza manipulación intencional de las variables y porque la recolección de datos ocurre un solo momento en el tiempo.

Este tipo de diseño se consideró el más apropiado para observar las variables en su estado natural. El estudio se desarrolló considerando el siguiente diseño metodológico:

$$Y = f(x)$$

Dónde:

x = Variable independiente: Clima organizacional

y = Variable dependiente: Desempeño laboral

f = Función (V.I. V.D. = Ho / V.I. V.D. = Ha)



5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La participación en el estudio estuvo definida por un grupo total de 51 docentes de la I.E. Adventista Americana, ubicada en la ciudad de Juliaca. Tamayo y Tamayo (1997) definen la población como el grupo total de individuos que comparten un rasgo determinado y sobre el cual se recopilan los datos necesarios para el estudio (p.114).

5.6.2. Muestra

Se aplicó el muestreo censal, ya que coincide con el total de la población accesible donde permite trabajar con la totalidad de los sujetos de estudio compuesta por 51 docentes de la I.E. Adventista Americana. Tamayo y Tamayo (1997), conceptualizan la muestra representando a un subconjunto representativo de una población específica, que sirven como base para el estudio de un fenómeno estadístico (p. 38). Este enfoque se considera pertinente cuando la población es finita y manejable, permitiendo la recolección de datos del total de las unidades de análisis (Hernández Sampieri et al., 2018).

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica

Encuesta

La encuesta es el procedimiento muy utilizado en investigaciones mediante la cual se obtiene datos relevantes y específicos que solo puedan aportar los sujetos de estudio sobre un problema determinado. La encuesta puede centrarse en aspectos objetivos, como comportamientos o características individuales, o aspectos subjetivos, como opiniones y actitudes.

5.7.2. Instrumento

Cuestionario

La herramienta principal consiste en un cuestionario, organizando una serie de interrogantes sistemáticas, que permiten recabar información sobre los temas de interés. Para que se aplique correctamente se diseñara una matriz de operacionalización de las variables, lo que ayuda en la elaboración de preguntas que mejor se ajusten a los objetivos de estudio.

Escala de Likert

Para medir las variables CO y DL se realizará a través del empleo de la escala Likert que constituye un instrumento psicométrico diseñado para medir actitudes y opiniones. Esta escala presenta a los docentes en su totalidad 21 enunciados relacionados con la variable de estudio, a los cuales deben asignar un valor que refleje la periodicidad con lo que los docentes realizan o experimentan ciertas conductas.

ESCALA DE VALORIZACIÓN:

Nunca : (1)

Casi nunca : (2)

A veces : (3)

Casi siempre : (4)

Siempre : (5)

5.8. Confiabilidad y validez del instrumentos**5.8.1. Confiabilidad**

Para determinar la consistencia interna del instrumento se empleó la técnica de Cronbach como medida de fiabilidad. comprobar la confiabilidad del instrumento, evaluando la homogeneidad de los ítems frente a la totalidad de la escala del instrumento. Facilitando su posterior procesamiento digital mediante el software IBM SPSS versión 27.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

 α = coeficiente de confiabilidad del instrumento

K = número de ítems del instrumento

 $\sum S_i^2$ = sumatoria de la varianza de los ítems $\sum S_T^2$ = varianza total de los ítems

$$\alpha = \frac{21}{21-1} \left[1 - \frac{19.123}{85.073} \right] = 0.81$$

En cuanto al criterio estadístico, el coeficiente del Alpha de Cronbach permite interpretar el nivel de fiabilidad del instrumento, considerando que valores inferiores a 0,5 indica una consistencia interna no aceptable, mientras que valores comprendidos entre 0,5 - 0,6 reflejan un nivel de fiabilidad pobre, aquellos que oscilan entre 0,6 - 0,7, evidencian un nivel débil, si se encuentra entre 0,7 - 0,8 corresponde a un nivel aceptable, los que se ubican entre 0,8 y 0,9 se puede calificar como un buen nivel y si está por encima de 0.9 eso se consideraría un nivel excelente.

Tras aplicar los procedimientos matemáticos y estadísticos conforme a los criterios establecidos: El nivel de consistencia interna fue analizado empleando el estadístico de Alfa de Cronbach. Este procedimiento permitió obtener un valor de ($\alpha = 0.81$), lo cual demuestra una consistencia óptima del instrumento utilizado.

Tabla 2*Estadístico de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,814	21

Nota: SPSS versión 27

5.8.2. Validez

La calidad del cuestionario fue respaldada mediante una evaluación de contenido a cargo de los docentes especialistas vinculados a la Facultad de Ciencias Administrativas pertenecientes a la universidad Andina.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El estudio y análisis de datos se realizan a partir de procedimientos estadísticos. Para determinar promedios y frecuencias en los indicadores de rendimiento laboral y ambiente institucional, se procesaron los resultados obtenidos usando estadística descriptiva, enfocada en la interpretación de las dimensiones evaluadas.

Para la obtención de datos se realizó a través de un instrumento estructurado en dos secciones: una de 12 ítems enfocada en el entorno laboral y otra de 9 ítems para el desempeño docente, sumando 21 preguntas en total. El procesamiento de estas respuestas se basó.. en la escala de cinco categorías (Likert), aplicada de forma uniforme para captar la percepción de los participantes en la investigación, con las siguientes opciones y codificación numérica: Siempre = 5; Casi Siempre = 4; A veces = 3; Casi nunca = 2; Nunca = 1 los cuales se considera tipo de datos ordinales.

Antes de seleccionar las pruebas estadísticas de correlación, se debe determinar si los valores obtenidos de las variables si se ajustan a una campana de normalidad aplicando la prueba (Kolmogorov-Smirnov o Shapiro-Wilk) obteniendo una distribución normal ($\text{Sig} < 0.05$) con una muestra de 51 docentes, esta prueba es la más adecuada para muestras pequeñas o medianas. En caso no cumplan completamente el supuesto de normalidad se utiliza el procedimiento de carácter no paramétrico.

Se optó por un contraste no paramétrico debido a la distribución de los resultados obtenido mediante la técnica de Spearman, es decir, se usa cuando los datos no cumplen la normalidad o son de tipo ordinal (como las escalas Likert) dado que mis variables están medidas con una escala ordinal como Likert permite identificar una posible dependencia estadística y la presencia de un vínculo entre los dos fenómenos analizados. Asimismo, el análisis de los datos incluyó el empleo del estadístico Alfa de Cronbach, con el objetivo de determinar que tan confiable resulta el cuestionario para la muestra seleccionada.

También se aplicó Regresión lineal simple considerando al clima organizacional como variable independiente (predictora) y al desempeño laboral de los docentes como variable dependiente (criterio). Ambas variables fueron medidas con cinco opciones de respuesta tipo Likert de cinco categorías descrito como un tratamiento cuasi-intervalar considerado práctica común en investigaciones de carácter social y educativo, dado que permite estimar la tendencia e influencia de una variable sobre otra.

La combinación de estos métodos permitió no solo comprobar la relación significativa, sino también identificar el grado de influencia explicativa del clima institucional en el desempeño docente.

Con la finalidad de someter a prueba los supuestos de estudio, se aplicarán diversos procedimientos estadísticos y gráficos, incluyendo el uso de frecuencias absolutas y porcentuales. Estas herramientas permitirán organizar e interpretar adecuadamente los hallazgos de la evidencia recolectada. Para todos los procesamiento y análisis estadísticos se recurrió al paquete estadístico IBM SPSS en su edición 27.



5.10. Contratación de hipótesis

El Clima Organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024.

Ho: El Clima Organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024

Hi: El Clima Organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024.

Nivel de significancia

$\alpha = 5\%$

Estadístico de prueba

Correlación de Spearman

CAPITULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorv - Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig	Estadístico	Gl	Sig
Clima organizacional	0.149	51	,006	0.953	51	0.042
Desempeño laboral	0.100	51	,200	0.982	51	0.617

Nota: SPSS versión 27

Interpretación

A partir de los resultados de la tabla 3, considerando que el tamaño muestral es moderado ($n = 51$), se procedió a interpretar los valores de significancia obtenidos tomando como ejemplo al estadístico de Shapiro Wilk, considerado más adecuado para este tipo de muestras.



En el caso del CO se obtuvo un valor de significancia de .042 inferior a .05, lo que indica que sus datos no siguen una distribución normal. En cambio, la variable desempeño laboral presento un valor de sig. de .617 superior a 0.05, indicando que sus datos si se ajustan a una distribución normal.

Dado que las variables no cumplen con las técnicas estadísticas no paramétricas, se hará uso de correlación de Spearman, técnica para el contraste de las hipótesis.

Prueba Rho Spearman**Tabla 4***Prueba de Rho Spearman*

Correlaciones					
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	Clima organizacional 1,000	Desempeño laboral ,650**	
		Sig. (bilateral)	.	<,001	
		N	51	51	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,650**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,001	.	
		N	51	51	
	La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Nota: SPSS versión 27**Interpretación**

La evidencia estadística que se desprende de la tabla 3 a partir de la prueba no paramétrica es de un coeficiente de $p = .650$, con un nivel de sig. de $p < .001$, en una muestra de 51 docentes. El resultado indica una relación positiva y fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Es decir, a medida que las condiciones del clima organizacional mejoran, también se incrementa el nivel de desempeño laboral dentro del centro educativo. En virtud de los resultados, se cuenta con evidencia estadística suficiente para desestimar la (H_0) procediendo así a la aceptación de la (H_1).

Regresión Lineal Simple

Tabla 5

Regresión lineal simple: Resumen de modelo

Resumen del modelo					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,644 ^a	,415	,403	3,155	2,354

Nota: SPSS versión 27

Interpretación

Los resultados que se consignan en la tabla 5 evidencian una correlación positiva de $R = ,644$, esto significa que al fortalecerse las condiciones del CO, el DL de los docentes tiende a mejorar. El coeficiente de determinación $R^2 = ,415$ señala que el 41,5% tiene un efecto explicativo considerable sobre el desempeño mientras que el 58,5% corresponde a otros factores que no se incluye en el modelo. El R^2 ajustado (0.403). Las predicciones realizadas del modelo presentan un margen de error estable = 3.155, lo cual respalda su fiabilidad. El estadístico de Durbin - Watson fue de 2.354 valor que se encuentra dentro del grado de aceptación (1.5 - 2.5) lo cual evidencia que el modelo de regresión es estadísticamente adecuado confiable y adecuado.

Regresión Lineal Simple

Tabla 6

Regresión Lineal simple: Tabla de ANOVA

ANOVA ^a						
	Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	345,306	1	345,306	34,695	<,001 ^b
	Residuo	487,674	49	9,953		
	Total	832,980	50			

Nota: SPSS versión 27

Interpretación

En la tabla de ANOVA da como resultado el valor de Sig. ,001 indicando que el ajuste lineal presenta una sig. inferior al margen de error permitido 0.05 lo que ratifica la consistencia de los hallazgos. Estos resultados demuestran que el clima organizacional ejerce una incidencia significativa sobre el desempeño laboral de los docentes confirmando la validez del modelo propuesto.

Regresión Lineal Simple

Tabla 7

Regresión Lineal simple: Tabla de coeficientes

Coeficientes					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error			
Constante	11,125	2,449		4.542	<,001
Clima organizacional	,427	,073	,644	5,890	<,001

Nota: SPSS versión 27

Interpretación

La tabla 7 de Coeficientes evidencia que el CL presenta un coeficiente de $B = .427$, con un valor de sig. $p < .001$, mostrando una asociación positiva y significativamente alta con el DL, Esto implica que cada unidad que aumenta el desempeño laboral se incrementa en .427 unidades. En consecuencia, los resultados sugieren que las variaciones en el clima organizacional repercuten directamente en el DL de la plana docente.

Resultados Descriptivos

Tabla 8

Nivel Clima Organizacional percibido por los docentes

Estadísticos descriptivos		
	Media	Desviación estándar
ESTRUCTURA	2,71	0,672
RECOMPENSA	2,73	0,585
RELACIONES	2,85	0,616
IDENTIDAD	2,78	0,711
N° válido (por lista)		

Nota: SPSS versión 27

Interpretación

En la tabla se muestra el promedio concerniente a los puntajes alcanzados por el personal en cada dimensión del clima organizacional, a mejor media mejor percepción del clima organizacional.

Criterio de interpretación: Para la escala Likert de 1 a 5 se establecieron tres niveles: Deficiente (1 – 2.33), Regular (2.34 – 3.66) y Bueno (3.67 – 5), donde el CO refleja una variabilidad regular según la percepción de los trabajadores.

Estructura, se obtuvo un promedio de 2.71 lo que percibe que la estructura organizacional es adecuada, lo que significa que las funciones, responsabilidades y jerarquías están razonablemente claras. Sin embargo, al ser la más baja de las demás dimensiones, sugiere que aún existen aspectos que pueden optimizarse y la eficiencia de los procesos internos. Muestra una desviación estándar de 0,672

una ligera variabilidad en las respuestas, es decir que los docentes pueden tener percepciones distintas sobre cuan funcional o flexible es la estructura institucional.

Recompensa, refleja una percepción favorable con un promedio de 2.73 lo que indica que los docentes se sienten moderadamente satisfechos con el reconocimiento recibido por su labor y el nivel de satisfacción general con su trabajo. Con una desviación estándar de 0.585 donde se aprecia una dispersión moderada, la mayoría de los docentes comparte una percepción similar respecto a las recompensas y estímulos que otorga la institución.

Relaciones, obtuvo una media de 2.85 es la dimensión con mayor puntaje promedio, lo que indica que los docentes perciben una comunicación fluida y relaciones interpersonales efectivas, lo que facilita el trabajo colaborativo y la resolución de situaciones. Con una desviación estándar de 0.616 donde señala una variabilidad moderada, indicando que aunque la mayoría percibe relaciones positivas, no todos los docentes lo experimentan igual.

Identidad, evidencia un promedio alto de 2.78 donde los docentes se identifican con la institución, valoran su imagen y experimentan cierto nivel de autonomía en su desempeño profesional. Se evidencia una desviación estándar de 0.711 más alta donde se revela un sentimiento positivo de pertenencia.

Se constata que las dimensiones que forman el CO se ubican en un nivel medio con medias entre 2,71 y 2.85 y con desviaciones estándar entre 0.585 y 0.711 donde muestran una variabilidad moderada.

Resultados Descriptivos

Tabla 9

Nivel Desempeño Laboral percibido por los docentes

Estadísticos descriptivos		
	Media	Desviación estándar
ACTITUD	2,98	,620
PERSONALIDAD	2,82	,647
APRENDIZAJE	2.64	,584
N° válido (por lista)		

Nota: SPSS versión 27

Interpretación

Al examinar la tabla 9 de la obtención de los puntajes típicos obtenidas por el personal pedagógico en cada dimensión del desempeño laboral, a mejor media mejor percepción del desempeño laboral.

Criterio de interpretación: Para la escala Likert de 1 a 5 se establecieron tres niveles: Bajo (1 – 2.33), Medio (2.34 – 3.66) y Alto (3.67 – 5), donde el desempeño laboral representa una variabilidad media, lo que indica que los trabajadores presentan un desempeño laboral medio.

Actitud, obtuvo una media de 2.98 más alta del conjunto, lo que indica que los docentes presentan una predisposición moderadamente positiva hacia sus labores mostrando dominio y nivel para cumplir sus funciones. Muestra una desviación estándar de 0.620 donde se muestra una moderada homogeneidad en las respuestas, es decir algunas diferencias pequeñas en percepciones de actitud pero en general es favorable.



Personalidad, con una media de 2.82 los docentes mantienen una personalidad creativa y autónoma moderada. Muestra una desviación estándar de .647 lo que sugiere que si bien una gran parte de docentes posee rasgos de personalidad positivos algunos requieren mayor impulso en estos aspectos.

Aprendizaje, con una media de 2.64 representa la media más baja, pero el resultado sigue siendo positivo. refleja una variabilidad moderada, indicando que algunos docentes se actualizan constantemente, mientras que otros lo hacen con menor frecuencia. Con una desviación estándar de 0.584 refleja una variabilidad moderada, indicando que algunos docentes se actualizan constantemente, mientras que otros lo hacen con menor frecuencia.

Se identifica que las dimensiones que componen el DL se ubican en un nivel medio con medias entre 2,64 y 2.98 y con desviaciones estándar entre 0.584 y 0.620 donde muestran una variabilidad moderada, lo que indica que los profesores presentan un desempeño laboral medio.

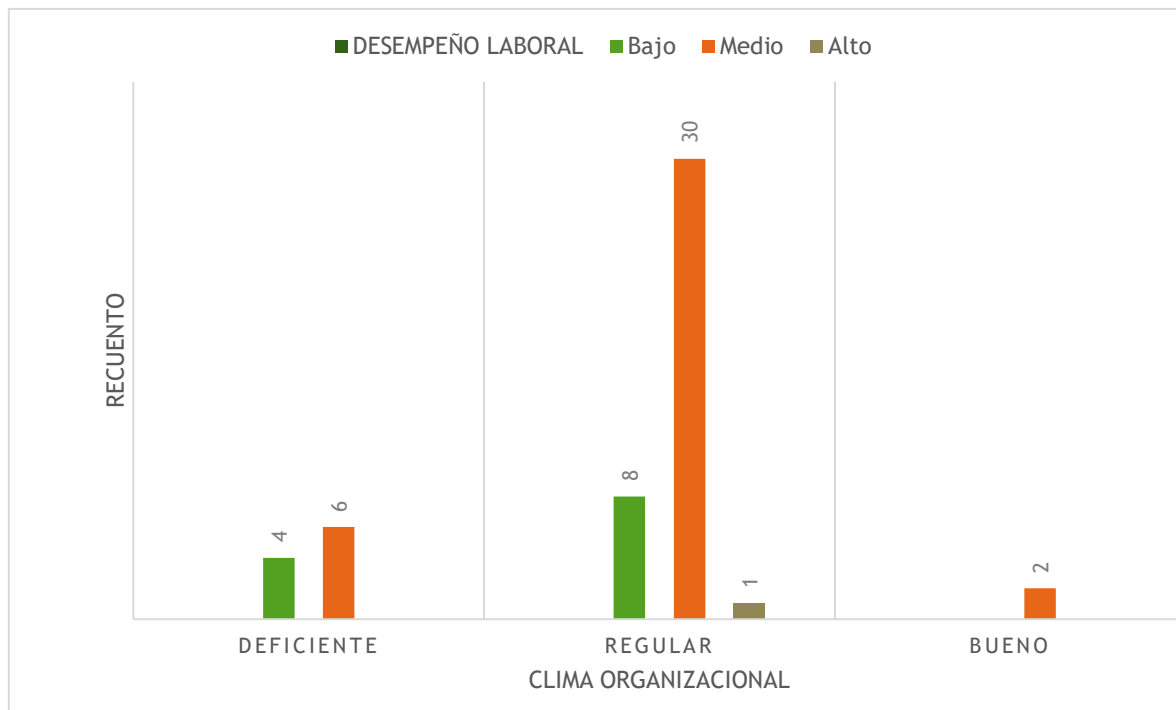
Resultados Descriptivos**Tabla 10***Tabla cruzada: Clima Organizacional y Desempeño laboral*

		Desempeño Laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Clima Organizacional	Deficiente	4	33,3%	6	15,8%	0	0,0%	10	19,6%
	Regular	8	66,7%	30	78,9%	1	100%	39	76,5%
	Bueno	0	0,0%	2	5,3%	0	0,0%	2	3,9%
Total		12	100%	38	100%	1	100%	51	100%

Nota: SPSS versión 27

Figura 1

Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana.



Nota. Elaboración propia.

De los 51 docentes encuestados, de un CO deficiente (19.6%), 10 docentes perciben un clima deficiente y 6 docentes un desempeño medio.

El 76.5% de un CO regular, 8 docentes presentan desempeño bajo y 30 docentes desempeño medio y solo 1 presenta desempeño alto.

El 3.9% de los docentes presentan un CO bueno que representa a una totalidad de 2 docentes ambos presentan desempeño medio.

En términos generales, se indican que la mayor parte de los docentes percibe un CO regular y presentan un desempeño medio, lo cual refleja una situación de estabilidad institucional.

6.2. Discusión de resultados

Es pertinente destacar que la veracidad de los datos descritos tiene como base una validación rigurosa por parte de especialistas en la materia que refuerza la validez de los resultados con una interpretación de datos estable y libre de errores de medición significativos.

Un punto crítico fue la evaluación de normalidad donde el clima organizacional no seguía una distribución gaussiana mientras que la variable desempeño laboral mostro una tendencia normal. Esta situación llevo a emplear una prueba estadística no paramétrica la correlación de Spearman para el contraste de hipótesis manifestado una sólida convergencia con las estrategias metodológicas adoptadas en las investigaciones previas.

El contraste estadístico mediante Rho de Spearman muestra que el clima organizacional se relaciona de manera positiva y con una asociación significativa en el desempeño laboral de los docentes. Este procedimiento guarda una estrecha coherencia con la praxis observada en los antecedentes de la investigación.

A partir del análisis de regresión lineal simple evidencio una influencia estadísticamente significativa entre las variables, lo que indica que por cada unidad que sube en el clima organizacional, el desempeño laboral aumenta en .427 unidades esto coincide con la tendencia reportada en los antecedentes consultados donde el factor ambiental se posiciona como una palanca clave de gestión.

En correspondencia con el primer objetivo formulado, indica un entorno laboral de nivel regular, lo que indica un entorno con condiciones aceptables, aunque con aspectos susceptibles de mejora. Este hallazgo guarda una estrecha relación con las investigaciones de los antecedentes donde se observa la falta de reconocimiento y satisfacción laboral.

En la dimensión estructura, conformada por los indicadores funcionalidad y grado, se evidencio que los docentes consideran que las normas, roles y responsabilidades están definidas, pero no siempre se aplican de manera equitativa o eficiente.

En la dimensión recompensa, representa por los indicadores reconocimiento y satisfacción, mostro resultados intermedios, lo que sugiere que los docentes perciben que su esfuerzo es valorado, aunque no siempre recompensado o destacado formalmente.

Respecto a la dimensión relaciones, demuestra que la fluidez y rapidez son los elementos más favorables constituyendo un activo principal para predecir el comportamiento docente de manera eficiente.

Finalmente en la dimensión identidad, cuyos indicadores son autonomía y prestigio donde los docentes mantienen una muestra de afinidad e identificación con la institución, valoran su pertenencia y muestran sentido de compromiso con su labor.

En conjunto, el análisis de los resultados indica que el Clima organizacional institucional es predominantemente regular.

Con referencia al segundo objetivo específico, se evidencia un nivel predominante medio en el desempeño laboral, con una tendencia favorable en la dimensión actitud y personalidad.

Los resultados sugieren que los docentes mantienen una disposición positiva hacia su labor, reflejada en la actitud (dominio y nivel) que obtuvo el promedio más alto entre las dimensiones. Lo cual coincide con lo expuesto por Robbins (2009), quien destaca la actitud laboral como factor que incide de manera significativa en la productividad y en la calidad del trabajo.



En cuanto a la dimensión personalidad, representada por los indicadores creatividad y autonomía los resultados muestran un comportamiento positivo, lo que sugiere que los docentes se perciben capaces de actuar con independencia y aplicar situaciones innovadoras en el aula.

La dimensión aprendizaje, medida a través del indicador formación, presenta el promedio más bajo, lo que evidencia que algunos docentes reconocen la necesidad de seguir desarrollando sus competencias profesionales y pedagógicas.

En términos generales, el DL de los docentes es estable, con predisposición al compromiso y la innovación, aunque limitado por la falta de mayores oportunidades de capacitación.

Este comportamiento es coherente con los hallazgos del clima organizacional, que es percibido como regular, lo que sugiere que un entorno moderadamente favorable influye en un desempeño laboral docente igualmente intermedio.

CONCLUSIONES

PRIMERO: De la encuesta realizada se evidencia que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana. Mediante la correlación de Spearman se obtuvo un coeficiente de $p = 0,650$ y un nivel de significancia de $p < 0.001$ donde se evidenció una relación positiva y moderada entre ambas variables. Este resultado inicial es reforzado por el análisis de regresión lineal simple donde el modelo resultó significativo con un coeficiente de determinación de $R^2 = ,415$ que permitió determinar que el clima organizacional tiene un efecto explicativo del 41.5% sobre el desempeño laboral, demostrando una influencia directa entre ambas variables. La tabla cruzada complementa los resultados al demostrar una observación detallada de la distribución de los 51 docentes donde el puntaje más alto se centra en un clima organizacional regular con un 78.9% que representa a un total de 30 docentes los cuales presentan un desempeño laboral medio. Esta distribución evidencia un patrón progresivo donde el clima organizacional se asocia con cambios en el nivel de desempeño laboral. En conjunto, se concluye que a medida que el clima organizacional mejora, el desempeño laboral tiende a incrementar. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i).

SEGUNDO: En la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, el clima organizacional en su mayor parte es percibido en un nivel regular, con medias que oscilan entre 2.71 y 2.85 lo que

evidencia que la dimensión mejor valorada corresponde a relaciones ($M = 2.85$) donde se evidencia que los docentes mantienen interacciones relativamente positivas, seguido de identidad ($M = 2.78$) donde alcanza promedio moderadamente alto lo que revela que los docentes se sienten libres de expresar sus ideas o sugerencias en reuniones, aunque en algunos casos sienten demasiada supervisión sobre su trabajo aun así confían en su criterio profesional para tomar decisiones y recomiendan trabajar en la institución por el ambiente y valores que promueve, dimensión recompensa ($M = 2.76$) donde los docentes consideran moderadamente adecuadas, mientras que estructura presenta la puntuación más baja ($M = 2.71$) pero con un grado de organización aceptable reflejan que las normas y funciones se encuentran definidas, pero aún pueden fortalecerse para optimizar la coordinación institucional.

TERCERO: Los docentes la Institución Educativa Adventista Americana de la Ciudad Juliaca demostraron un desempeño laboral de nivel medio, donde refleja que los trabajadores cumplen sus funciones de manera aceptable los cuales refleja en los valores de media obtenidos entre 2.64 y 2.98. Donde la dimensión actitud obtuvo la media más alta de 2.98 lo que indica que la mayor parte de docentes manifiesta una disposición moderadamente positiva hacia sus tareas laborales con una desviación estándar de 0.620 que refleja una variabilidad media, lo que sugiere homogeneidad en las percepciones con ligeras diferencias entre los evaluados. Respecto a la dimensión personalidad se presenta una media de 2.64, lo que revela que las



oportunidades de capacitación, actualización y mejora se perciben de manera moderada donde representan el área más débil del desempeño laboral con una desviación estándar de 0.647 donde se muestra una mayor dispersión en comparación con la actitud. Finalmente, en la dimensión aprendizaje se obtuvo una media de 2.64 lo que revela que las oportunidades de capacitación y talleres se presentan de manera moderada y el área que más se debe fortalecer dentro del desempeño laboral con una desviación estándar de 0.584 lo cual indica que esta percepción es relativamente compartida por la mayoría del grupo. En conjunto estos resultados permiten concluir que el desempeño laboral se clasifica en un nivel medio que está entre regular a bueno, destacando la actitud la dimensión mejor valorada seguido de la personalidad, pero con oportunidades de mejora en el aprendizaje con menor puntuación.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al director de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca implementar un plan de mejora orientada a fortalecer un clima organizacional positivo, estableciendo estrategias institucionales para mejorar la percepción general del entorno laboral promoviendo una estructura adecuada, impulsando mecanismos de reconocimiento, relaciones interpersonales más colaborativas y sentido de identidad con la institución, dado que estos factores influyen directamente en nivel de desempeño laboral docente por lo que su fortalecimiento constituye un factor clave para elevar progresivamente el rendimiento docente. Tal como lo menciona Chiavenato, el comportamiento humano en las organizaciones es resultado directo del ambiente donde las personas desarrollan sus actividades, por ellos crear un entorno de trabajo positivo, reconocimiento oportuno y liderazgo participativo, permitirá transformar las percepciones de un clima regular o deficiente en uno motivador y comprometido.

SEGUNDO: Se recomienda al director de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca fortalecer el clima organizacional dado que los resultados evidencian un nivel regular en su percepción general. Esto implica mejorar la estructura, las recompensas, las relaciones y la identidad institucional, mediante un reconocimiento de esfuerzos docente y fortalecimiento del sentido de pertenencia, con el propósito de reducir la variabilidad encontrada en las respuestas y



avanzar hacia un entorno laboral más favorable y homogéneo para todos los docentes.

TERCERO: Se recomienda al director de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca fortalecer el desempeño laboral de los docentes potenciando la actitud, personalidad y aprendizaje impulsando programas de capacitación continua con espacios de autonomía y creatividad que fortalezcan su rendimiento profesional.

REFERENCIAS

Acero, M. (2003). Análisis de conceptos de clima organizacional y su aplicación en un instrumento para su medición.

Acha Arrieta, L. B., & Granda Vargas, S. E. (2022). Relación entre la gestión de calidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de una institución financiera, 2021 (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola).

Alvarado Mendoza, J. E. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa "María Reina", Huancayo 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional de la Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14826/1/1/IV_FCE_317_TE_Alvarado_Mendoza_2024.pdf

Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica (6.ª ed.). Editorial Episteme.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3.a ed.). Colombia: Pearson educación.

Bernaola, R. (2019). Rasgos de personalidad y desempeño laboral en trabajadores de Lima Metropolitana, Universidad San Ignacio de Loyola.

Boyatzis, R. E. (1982). The Competent Manager: A Model for Effective Performance. John Wiley & Sons.

Campbell, J. P. (1990). Modelando el problema de la predicción del desempeño en la psicología industrial y organizacional. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Manual de psicología industrial y organizacional (Vol. 1, pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.



Chávez Tapia, H. J. (2022, 29 de diciembre). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco", 2022 (Tesis de licenciatura). Universidad Privada San Carlos. Recuperado de <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/447>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (McGraw-Hill. (ed.); 2da ed.). https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cb_c6.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Administración: Teoría, proceso y práctica*. McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

Davis, K., & Newstrom, J. W. (2014). *Comportamiento humano en el trabajo* (14.^a ed.). McGraw-Hill.

Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper & Row.

Fadul, A. O. (2021). Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019 (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8346>



Guillen, O.R., Sanchez, M.R., & Begazo, L.H. (2020). Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional: bajo el enfoque cuantitativo, variable categórico, escala ordinal y la estadística no paramétrica. (1.a ed.). Lima-Perú: Producción en DVD.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill (ed.); 6ta Ed).
<http://espirituemprendedortes.com/index.php/revista/article/view/207>

Hernández – Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1.a ed.)* McGraw – Hill Interamericana.

Huaman, M. (2022). Prácticas de la gestión de calidad y desempeño organizacional en el programa de Atención Primaria del Policlínico Metropolitano

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University Press.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill.

Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. McGraw-Hill.

López Neira, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional UPS. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2003). Behavioral management and task performance in organizations: Conceptual background, meta-analysis, and test of alternative models. *Personnel Psychology*, 56(1), 155-194.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00147.x>



Mongrut Flores, V. J. E. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en un instituto superior técnico, Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99470>

Olvera Ramírez, M. (2024). *Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en IES: Caso de estudio* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro]. Repositorio Institucional UAQ. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/10917>

Ortiz Apaza, R. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22009>

Pari Osorio, B. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Macusani, 2019* (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Pino, R. A. (2010). *Manual de investigación científica: Guías metodológicas para elaborar planes y tesis de pregrado, maestrías y doctoral* (Pinosa R.Lta (ed.); 1ra Ed). <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=14436>

Quispe Alvarez, S. M., Condori Calapuja, L. Y., & Condori Cari, L. W. (2024). *Clima Laboral y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de Santo Tomas, Chumbivilcas – Perú*. Polo del conocimiento: Revista Científico – Profesional, 9(10), 1851 – 1872.



Quispe Tinco, C. H. (2023). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Agustiniانو San Martín de Porres. UGEL 03 (2021)* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

Repositorio Institucional UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/8777>

Ramírez, P. (2023). Gestión de calidad y desempeño laboral en los trabajadores nombrados del Centro de Salud las Moras – Huánuco (Proyecto de investigación, Universidad Wiener).

Rodríguez, F., & Alcover, H. C. (2003). Equipos de trabajo y dinámicas grupales en contextos organizacionales. Alianza Editorial.

Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.^a ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (18.^a ed.). Pearson Educación.

Rubio Taipe, Á. R. (2021). El clima laboral y su relación en el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga.

Revista VICTEC, 1(1), 25-38.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/572/5722864003/index.html>



Sierra, R. (2002). Tesis doctorales y trabajo de investigación científica: metodología general de su elaboración y documentación. (5ta. Edición). España: Paraninfo Editorial S. A

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2003). Gestión conductual y desempeño en las organizaciones: fundamentos conceptuales, metaanálisis y prueba de modelos alternativos. *Psychología del Personal*, 56(1), 155-194.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00147.x>

Sánchez-Carlessi, H. & Reyes-Meza, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. (1.a ed.). Lima-Perú: Visión Universitaria.
https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica_53685

Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). Una prueba de análisis de varianza para la normalidad (muestras completas). *Biometrika*, 52 (3-4), 591-611.

Tacca Miranda, J. L. (2024). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas San Francisco y San Salvador - Puno, periodo 2023 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21515>

Tamayo & Tamayo, M. (1997). El proceso de la investigación científica (3ª ed.)

UNESCO. (2013). Enfoques estratégicos sobre las competencias docentes en el siglo XXI: guía para los responsables de formular políticas educativas. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.



Tiza Dionicio, A. I. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional ULADECH. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/34764>

Tupuna Simbaña, F. R. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía, de la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. <https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/32078>

UNESCO. (2023). 2023 education highlights: Keeping up the momentum to transform learning. Paris: UNESCO.

Vargas Muriel, F. M. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A., filial Juliaca Provincia de San Román – Puno (2023) (Tesis para optar al título profesional). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

Vera-Mendoza, M. B. (2021). *La gestión de la calidad y su incidencia en el desempeño organizacional en una universidad pública ecuatoriana* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Polo del Conocimiento. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2920/html>

Vidarte, J. (2021). Gestión de la calidad y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en el Instituto Tecnológico Jorge Desmaison Seminario – Pacasmayo (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024

NOMBRE Y APELLIDO DEL TESISISTA: PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALLA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
GENERAL:	GENERAL:	GENERAL:	Variable independiente: Clima organizacional	1.Estructura 2.Recompensa 3.Relaciones 4.Identidad	ENFOQUE: Cuantitativo.
¿Cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024?	Determinar como el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024	El Clima Organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024			MÉTODO: Hipotético – deductivo
ESPECÍFICOS 1	ESPECÍFICOS 1	ESPECÍFICOS 1	Variable dependiente: Desempeño laboral	1.Actitud 2.Personalidad 3.Aprendizaje	DISEÑO: No experimental de corte trasversal
¿Cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024?	Describir cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024	El clima organizacional en la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024 se percibe como favorable.			TIPO: Básico
ESPECÍFICOS 2:	ESPECÍFICOS 2:	ESPECÍFICOS 2:			NIVEL: Correlacional
¿Cómo es el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024?	Analizar cómo es el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024	El desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, 2024 se percibe como adecuado.			POBLACIÓN: 51 docentes
					MUESTRA: 51 docentes
					TÉCNICA: Encuesta
					INSTRUMENTO: Cuestionario



ANEXO 2: MATRIZ DE DATOS



	Dimensión	Indicador	Ítem	Tipo de dato	Escala
Clima organizacional	Estructura	Funcionalidad Grado	¿En la Institución Educativa Adventista Americana a cada docente se le designa de acuerdo a su función?	Cuantitativo	Likert (1–5)
			¿La Institución Educativa Adventista Americana brinda algún tipo o grado de jerarquía en la plana docente?		
			Tengo claro qué funciones y responsabilidades debo cumplir dentro de la institución.		
	Recompensa	Reconocimiento Satisfacción	¿La Institución Educativa Adventista Americana ofrece algún tipo de reconocimiento por el desempeño laboral que realizo?		
			El ambiente de trabajo me motiva a dar lo mejor de mí cada día		
			A veces siento que los incentivos o reconocimientos no son suficientes.		
	Relaciones	Fluidez Rapidez	¿En la Institución Educativa Adventista Americana brindan una buena relación y coordinación entre docentes?		
			La institución responde oportunamente a los problemas o solicitudes que presentamos.		
			Me siento libre de expresar mis ideas o sugerencias en las reuniones.		
	Identidad	Autonomía Prestigio	En algunos casos, siento que hay demasiada supervisión sobre mi trabajo.		
			Confían en mi criterio profesional para tomar decisiones pedagógicas.		
			Recomendaría trabajar en esta institución por el ambiente y los valores que promueve.		



	Dimensión	Indicador	Ítem	Tipo de dato	Escala
Desempeño laboral	Actitud	Dominio Nivel	¿La actitud de cada compañero de trabajo es fluido y tolerante ante cualquier situación a en la Institución Educativa Adventista Americana?	Cuantitativo	Likert (1–5)
			¿La actitud de cada compañero de trabajo es fluido y tolerante ante cualquier situación a en la Institución Educativa Adventista Americana?		
			Me siento capacitado/a para cumplir eficazmente con mis funciones docentes.		
	Personalidad	Creatividad Autonomía Respeto	Me gusta incorporar nuevas ideas o estrategias en mis clases.		
			Promuevo un clima de tolerancia y colaboración en mi entorno laboral.		
			¿En la Institución Educativa Adventista Americana realizan actividades de creatividad tanto docentes como alumnos?		
	Aprendizaje	Formación	¿Existe capacitaciones en la Institución Educativa Adventista Americana?		
			Participo en talleres o capacitaciones para mejorar mi práctica docente.		
			Comparto con mis colegas los aprendizajes o materiales que me han funcionado en el aula		

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que considere de acuerdo al ítem en los siguientes casilleros.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5
Clima Organizacional				
1	¿En la Institución Educativa Adventista Americana a cada docente se le designa de acuerdo a su función?			
2	¿La Institución Educativa Adventista Americana brinda algún tipo o grado de jerarquía en la plana docente?			
3	Tengo claro qué funciones y responsabilidades debo cumplir dentro de la institución.			
4	¿La Institución Educativa Adventista Americana ofrece algún tipo de reconocimiento por el desempeño laboral que realizo?			
5	El ambiente de trabajo me motiva a dar lo mejor de mí cada día			
6	A veces siento que los incentivos o reconocimientos no son suficientes.			
7	¿En la Institución Educativa Adventista Americana brindan una buena relación y coordinación entre docentes?			
8	La institución responde oportunamente a los problemas o solicitudes que presentamos.			
9	Me siento libre de expresar mis ideas o sugerencias en las reuniones.			
10	En algunos casos, siento que hay demasiada supervisión sobre mi trabajo.			
11	Confían en mi criterio profesional para tomar decisiones pedagógicas.			
12	Recomendaría trabajar en esta institución por el ambiente y los valores que promueve.			
Desempeño laboral				
13	¿La actitud de cada compañero de trabajo es fluido y tolerante ante cualquier situación a en la Institución Educativa Adventista Americana?			
14	Me esfuerzo por mantener una actitud positiva ante los retos del trabajo docente.			
15	Me siento capacitado/a para cumplir eficazmente con mis funciones docentes.			
16	Me gusta incorporar nuevas ideas o estrategias en mis clases.			
17	Promuevo un clima de tolerancia y colaboración en mi entorno laboral.			
18	¿En la Institución Educativa Adventista Americana realizan actividades de creatividad tanto docentes como alumnos?			
19	¿Existe capacitaciones en la Institución Educativa Adventista Americana?			
20	Participo en talleres o capacitaciones para mejorar mi práctica docente.			
21	Comparto con mis colegas los aprendizajes o materiales que me han funcionado en el aula			



ANEXO 4: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



Anexo 4: Validación de instrumento

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024

I. REFERENCIAS

1.1. Nombre del experto : Enrique Genaro Apaza Chirinos
 1.2. Profesión : Dr. Edu.
 1.3. Cargo actual : Docente
 1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				2	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				1	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				2	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					1
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					2
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					2
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				2	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				2	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación				2	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					2

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ($C > 75\% = 0.75$) ✓

Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha

Firma

DNI° 02413103

N° Celular 975 809091



ANEXO 5: EVIDENCIAS DE RECOJO DE DATOS

Matriz de datos 1

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2
2	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2
3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
4	2	1	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2
5	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2
6	2	2	2	3	5	2	1	2	2	2	2	3
7	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4
8	1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
9	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
10	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	2	4
11	4	1	3	5	3	2	2	5	4	2	3	5
12	3	4	1	1	2	3	1	3	4	4	1	2
13	1	5	2	3	3	5	3	4	1	4	2	3
14	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
15	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
16	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
17	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
18	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
19	2	2	2	3	3	2	5	2	2	2	2	3
20	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	1	2
21	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1
22	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	3	1
23	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3
24	4	4	1	2	5	2	2	2	4	4	1	2
25	5	5	4	1	1	3	3	3	5	5	4	3
26	2	3	1	2	2	3	3	4	3	3	1	2
27	4	2	2	3	2	1	1	2	4	2	3	3
28	2	1	1	4	2	2	2	3	2	1	1	4
29	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2
30	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
31	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
32	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
33	3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	4	4
34	3	3	5	2	3	2	2	2	3	3	5	3
35	4	3	2	3	5	3	3	2	4	3	2	3
36	3	4	3	4	5	2	3	2	5	4	4	2
37	3	3	3	3	4	4	3	4	2	5	2	3
38	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
39	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4
40	5	3	3	3	3	4	5	3	5	2	3	3
41	4	3	5	2	2	3	3	4	3	5	5	4
42	3	4	2	3	4	3	5	3	4	4	2	3



43	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	5	2
44	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	5
45	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
46	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
47	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3
48	2	5	3	2	3	5	5	4	4	5	3	4
49	4	5	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3
50	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
51	3	2	4	2	2	4	2	3	3	4	3	2

Matriz de datos 2

N	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
1	2	1	3	3	2	2	3	2	3
2	4	3	3	2	4	4	2	2	1
3	2	3	1	1	2	2	2	3	1
4	2	3	3	3	2	1	3	3	1
5	3	2	1	2	3	1	4	1	3
6	3	2	2	3	3	2	1	1	3
7	5	4	3	4	1	2	2	2	1
8	4	3	3	3	1	3	3	3	3
9	4	4	1	3	4	1	3	3	1
10	4	4	2	1	3	4	2	3	2
11	3	4	3	5	3	5	4	2	1
12	2	3	1	2	2	2	1	2	2
13	3	3	3	3	3	4	3	3	3
14	3	4	3	2	3	2	1	3	4
15	2	2	2	1	2	2	2	2	1
16	2	4	2	3	2	4	4	2	2
17	3	3	3	2	3	2	3	3	3
18	3	3	3	4	2	4	3	2	2
19	3	2	2	3	3	3	3	1	1
20	4	2	3	1	3	4	1	3	2
21	3	4	3	2	4	3	3	2	1
22	2	4	3	1	2	3	3	3	2
23	4	4	4	2	2	3	2	3	4
24	4	4	1	3	4	4	2	1	3
25	1	2	4	3	1	2	5	3	2
26	2	3	1	4	2	2	1	3	3
27	2	2	4	3	3	3	3	2	4
28	2	1	3	3	2	4	2	3	3
29	1	3	3	4	3	2	3	3	3
30	2	1	3	3	2	3	2	3	3
31	4	3	3	3	4	4	5	4	3
32	2	3	2	2	3	3	2	2	3
33	3	3	4	3	3	3	3	3	2
34	3	4	5	3	3	2	4	3	3
35	5	3	4	3	5	4	4	1	2



36	5	2	4	2	2	2	4	2	3
37	4	3	2	4	4	2	3	4	2
38	3	3	3	3	3	4	2	3	4
39	4	4	4	3	4	4	3	3	4
40	3	5	3	5	4	4	4	4	3
41	2	4	2	4	3	3	3	2	3
42	5	5	2	3	5	4	2	3	2
43	3	4	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	2	3	3	3	2	3	4
45	2	5	3	2	1	3	2	2	4
46	4	4	2	3	3	3	3	3	3
47	4	3	2	2	3	4	3	4	3
48	3	4	3	4	1	4	5	4	3
49	2	3	4	3	2	2	1	3	2
50	2	3	3	2	3	3	3	4	2
51	4	3	3	2	3	2	3	3	3

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓNAUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCVFormato digital ☒Fecha de entrega: 12-12-25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: PATRICIA ALEJANDRA PEREZ CHECALIADirección: 1 ETAPA DE AZIRUNI MZ 11 LT02DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72478613Teléfono: 923366931

email: _____

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____

email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVASEscuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETINGTítulo o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETINGAsesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐Tesis ☒Trabajo de Suficiencia Profesional ☐Trabajo Académico ☐Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA
AMERICANA DE LA CIUDAD DE JULACA, 2024Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA ORGANIZACIONAL, DESEMPEÑO LABORAL, EDUCACIÓN¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?1¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

18 / 12 / 25

Fecha