



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL
CARMEN ILAVE – 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. JUAN HUANACUNI FLORES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL

CARMEN ILAVE – 2023

TESIS PRESENTADA POR:

JUAN HUANACUNI FLORES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE



Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO



Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO



Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS



Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0549-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 03 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-5994 de fecha 21-05-2024 de **JUAN HUANACUNI FLORES**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN ILAVE - 2023** 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 8º, 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 28º 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 **JUAN HUANACUNI FLORES**, 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. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * Primer miembro : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * Segundo miembro : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- * Asesor : Dr. DAVID J. GUTIÉRREZ MAYTA

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

- * Lugar : Salón de Grados y Títulos
- * Fecha : miércoles 05 de junio de 2024
- * Hora : 09: 00am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 0052-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 18 de de abril 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-02366 de fecha 01 de marzo de 2024, del Bach. JUAN HUANACUNI FLORES, 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 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. JUAN HUANACUNI FLORES, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN ILAVE - 2023, 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. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA.

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 EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN ILAVE - 2023, presentado por el (la) Bach. JUAN HUANACUNI FLORES, 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. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA.

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
Dr. Sc. S. L. Germánico Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Juliaca, 27 de diciembre de 2023

VISTOS:

El oficio N° 129-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente **CU-17881**, presentado por: **JUAN HUANACUNI FLORES**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): **JUAN HUANACUNI FLORES**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente **CU-17881**, presentado por: **JUAN HUANACUNI FLORES**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN ILAVE - 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 26 de diciembre de 2023, por el docente: **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN ILAVE -2023**, presentado por: **JUAN HUANACUNI FLORES** para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.



Juliaca, 27 de diciembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

| | |
|--|--|
| Nombres y Apellidos: | JUAN HUANACUNI FLORES |
| Título de la propuesta de investigación: | CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN ILAVE -2023 |
| Para optar el título profesional de: | LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING |
| Asesorado por el docente: | Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA |

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Unidad de Investigación (1)
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN ILAVE – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante | 5% |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 3% |
| 3 | Submitted to unap Trabajo del estudiante | 3% |
| 4 | repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 5 | Submitted to uncedu Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

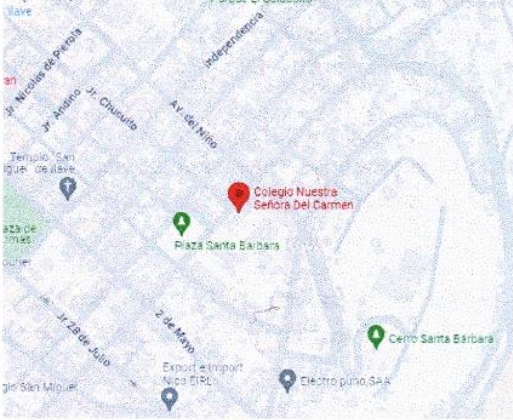


Metadatos Complementarios - UANCV



| TÍTULO | |
|--|---|
| CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN ILAVE - 2023 | |
| Datos de autor | |
| Nombres y apellidos | JUAN HUANACUNI FLORES |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 73636160 |
| URL de ORCID | http://orcid.org/0009-0007-6929-7905 |
| Datos de asesor | |
| Nombres y apellidos | DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 02409816 |
| URL de ORCID | http://orcid.org/0000-0002-6187-1497 |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres y apellidos | BENIGNO CALLATA QUISPE |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 01693080 |
| Miembro del jurado 1 | |
| Nombres y apellidos | SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02291995 |
| Miembro del jurado 2 | |
| Nombres y apellidos | ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02413103 |



| | |
|--|--|
| 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 | <p>Dirección: Colegio Nuestra Señora del Carmen Ilave -16.0867287,-69.6379091</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: El Collao Distrito: Ilave</p> <p>https://maps.app.goo.gl/6zZVzEz2ccrXrZfNA</p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | Diciembre 2023 – Abril 2024 |
| URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería | <p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> |



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
NÉSTOR CERDAS VELÁSQUEZ

[Signature]

Dr.Sc. S. Germánico Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JUAN HUANACUNI FLORES, identificado con DNI Nro. 73636160 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 EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN ILAVE – 2024”

Asesorado por: DR. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

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.

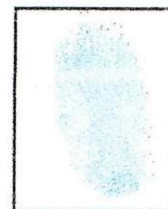
Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

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 36 de junio del 2024.


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



Dedicatoria

La presente tesis a mi padre y mi madre por estar acompañándome desde el inicio de mi vida profesional hasta este momento tan importante, por estar siempre a mi lado y darme vuestro amor y apoyo inquebrantable a través de todas nuestras dificultades, A mis hermanos que siempre estuvieron dándome ánimos para concluir.



Agradecimiento

A Mi Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por darme las herramientas necesarias para poder ser un profesional de éxito.

Al asesor, Dr. David Gutiérrez Mayta, quien aportó su tiempo, apoyo y asesoramiento esenciales para la realización de esta tesis, así como orientación en la investigación a través de su experiencia y perspicacia.

A mi familia, que siempre me ha apoyado y me ha dado la confianza que necesitaba para hacer esta tesis.



ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria ii

Agradecimiento..... iii

Índice General iv

Índice de Tablas viii

Índice de Figuras ix

Resumen x

Abstract xi

Introducción xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema13

1.2. Formulación del problema.....16

 1.2.1. Problema General16

 1.2.2. ProblemasEspecíficos.....16

1.3. Justificación del estudio.16

 1.3.1. Justificación Teórica.....16

 1.3.2. Justificación Practica.....17

 1.3.3. Justificación Metodológica17

CAPÍTULO II

OBJETIVOS



2.1. Objetivo general18

2.2. Objetivos específicos18

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....19

 3.1.1. A nivel internacional19

 3.1.2. A nivel nacional21

 3.1.3. A nivel local23

3.2. Marco teórico 25

 3.2.1. Clima Organizacional 25

 3.2.2. Desempeño laboral 28

3.3. Marco Conceptual 31

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general 34

4.2. Hipótesis específica 34

4.3. Variables 35

4.4. Operacionalización de variables. 35

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 36

5.2. Métodos aplicados a la investigación 36



5.3. Tipo de investigación 36

5.4. Nivel de investigación 37

5.5. Diseño de investigación 37

5.6. Población y muestra..... 37

 5.6.1. Población 37

 5.6.2. Muestra 37

5.7. Técnicas e instrumento 38

 5.7.1. Técnica 38

 5.7.2. Instrumentos 38

5.8. Confiabilidad y Validez..... 38

 5.8.1. Confiabilidad 38

 5.8.2. Validez 39

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos..... 39

5.10. Contrastación de hipótesis 39

 5.10.1. Prueba de hipótesis general..... 39

 5.10.2. Prueba de hipótesis específica 1 40

 5.10.3. Prueba de hipótesis específica 2..... 41

 5.10.4. Prueba de hipótesis específica 3..... 42

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 44

 5.10.5. Prueba de normalidad 44



| | |
|---|----|
| 5.10.6. Resultados del Objetivo General..... | 45 |
| 5.10.7. Resultados del objetivo específico1 | 46 |
| 5.10.8. Resultados del objetivo específico2 | 47 |
| 5.10.9. Resultados del objetivo específico3 | 48 |
| 6.2. Discusión de resultados..... | 50 |
| CONCLUSIONES..... | 52 |
| RECOMENDACIONES | 54 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 56 |
| ANEXOS | 64 |



Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables..... 35

Tabla 2. Alfa de Cronbach..... 38

Tabla 3. Validación de expertos 39

Tabla 4. Tabla de ensayo hipótesis general..... 40

Tabla 5. Tabla de ensayo hipótesis específica 1 41

Tabla 6. Tabla de ensayo hipótesis específica 2 42

Tabla 7. Tabla de ensayo hipótesis específica 3 43

Tabla 8. Prueba de normalidad 44

Tabla 9. Correlación de variables de estudio 45

Tabla 10. Correlación dimensión compañerismo con desempeño laboral 47

Tabla 11. Correlación dimensión comunicación con desempeño laboral 48

Tabla 12. Correlación dimensión manejo de conflictos con desempeño laboral
..... 49



Índice de Figuras

Figura 1 Características del desempeño laboral.....29

Figura 2 Valores de Correlación Rho de Spearman46



Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023. Como metodología se utilizó un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población fue constituida por 65 docentes. El cuestionario fue el instrumento empleado, tras procesar los datos con el programa informático SPSS v. 25, puede examinarse la conexión entre las variables. Se determinó el α de Cronbach (0,995) para diagnosticar la fiabilidad del instrumento; la muestra constaba de 20 datos; se empleó el estadístico Kolmogorov – Smirnov, para la verificación de normalidad y la consecuencia permitió utilizar el estadístico Rho de Spearman. La conclusión determina correlación positiva muy alta con un Rho $r=0,929$, si hay incremento en los valores del clima organizativo, también aumentará el desempeño laboral, si la institución desea tener un buen desempeño en los docentes en las aulas, debe tener en cuenta que el clima organizacional es esencial para lograr este incremento.

Palabras clave: desempeño laboral, manejo de conflictos, comunicación, clima organizacional, compañerismo.



Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the teachers of the Nuestra Señora del Carmen Ilave Secondary School in 2023, using a non-experimental design, quantitative approach and correlational level as methodology. The population consisted of 65 teachers. The questionnaire was the instrument used, after processing the data with SPSS v. 25 software, the connection between the variables can be examined. Cronbach's α (0.995) was determined to diagnose the reliability of the instrument; the sample consisted of 20 data; the Kolmogorov - Smirnov statistic was employed, for the verification of normality and the consequence allowed the use of Spearman's Rho statistic. The conclusion determines a very high positive correlation with a Rho $r=0.929$, if there is an increase in the values of the organizational climate, the work performance will also increase, if the institution wishes to have a good performance of the teachers in the classrooms, it must take into account that the organizational climate is essential to achieve this increase.

Key words: work performance, conflict management, communication, organizational climate, teamwork.



Introducción

El clima organizacional es trascendental para las instituciones educativas, trata de la sensación de los colaboradores dentro de la institución esta variable depende del desempeño, ya que los docentes al sentirse cómodos en su ambiente de trabajo ayudan en su productividad. Esto no pasa desapercibido por la institución educativa, por eso existe mucha preocupación comprender el clima organizativo y el desempeño laboral en las instalaciones para definir acciones que permitan entender el desempeño laboral. Esta situación, motiva realizar esta tesis.

Los capítulos que componen este estudio están dedicados a comprender el estado actual de la institución. Capítulo I refiere al planteamiento del estudio, justificación de este y formulación. Capítulo II basa en los objetivos generales y específicos. Capítulo III titulado marco referencial está dividido en antecedentes, tesis internacionales, nacionales y locales de las variables estudiadas, también se presenta la teoría y marco conceptual. Capítulo IV presenta las variables, operacionalización e hipótesis. Capítulo V refiere al proceso metodológico, diseño de investigación, enfoque, nivel, además de los instrumentos para el acopio de datos y la contratación de hipótesis, por último. Capítulo VI expone la representación de resultados, también se presentan los resultados del análisis de datos y una discusión de estos. Al final, se ofrecen conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema

El clima organizacional y desempeño laboral es de sumo interés para los educadores en las instituciones educativas del ámbito de la región, Al tener mejor clima en las instituciones, hace que los docentes tengan deseos de trabajar con comodidad, asistir a la institución y mejorar su productividad para con sus estudiantes.

El clima organizacional es esencial para cualquier empresa, ya que es la medida más fiable de relaciones laborales. Para Chiavenato (2000) describe que son las características o atributos del entorno de trabajo que los trabajadores ven o sienten y que también influyen directamente en el comportamiento de los empleados se denominan colectivamente clima organizativo.

El desempeño es la productividad que un trabajador muestra al hacer las tareas que le han sido delegadas. Según Campbell et al. (1990) menciona que son los actos y comportamientos excepcionales de un empleado son los que impulsan a las empresas hacia adelante ayudándolas a alcanzar sus objetivos, y esto es lo que se entiende por rendimiento laboral.



A nivel mundial Alfonso et. al, (2018) Es una realidad constatada que las instituciones educativas deben optar continuamente por un mayor rendimiento laboral para mantener su competitividad, pero carecen de los mecanismos para llevar a cabo esta mejora. Por otro lado, en América Latina, ONU (2019) Debido al insuficiente rendimiento laboral de los trabajadores, se está produciendo una rápida expansión económica que está provocando una lenta generación de empleo asalariado, dando a los colaboradores un alto nivel de empleo de baja calidad. En definitiva, el clima organizacional afecta al rendimiento de los docentes porque, para los profesionales del sector educación, un entorno de trabajo positivo les ayuda a desempeñar sus funciones con más éxito. Para Salazar (2021) Dadas las circunstancias, la institución educativa tiene tanto una gran demanda de estudiantes como escasez de espacio adecuado para las aulas. Por otro lado, la dirección no supervisa eficazmente la comunicación con el profesorado y con todos los alumnos. Debido a la falta de compromiso de la institución educativa con la formación del profesorado, existen disparidades en los niveles de preparación. Para UNESCO (2020) Del mismo modo, en América Latina se constata que, a pesar de su formación, el panorama laboral del profesorado es inadecuado para adaptarse a las nuevas técnicas educativas con los alumnos.

A nivel nacional muchas empresas notan que sus empleados no rinden bien en el trabajo. Basándose en lo anterior, es imperativo que cualquier empresa mantenga un rendimiento y una comunicación con los empleados excelentes, ya que esto determinará si la eficiencia laboral aumenta o disminuye y en última instancia, determinará si la empresa tiende a un crecimiento. De acuerdo con Gil (2019) El 87% de trabajadores desiste por mal clima laboral. Es por ello por lo que resulta evidente que, en la sociedad institucional u organizacional actual, es crucial visualizar la evolución del clima organizacional, ya que es uno de los factores más comunes que afecta negativamente a los negocios, sean empresas, proyectos de



investigación o de cualquier otra índole. Del mismo modo, es imperativo deducir que el 86% de los instructores y empleados en el Perú renuncian debido a un ambiente laboral desfavorable que es principalmente el resultado de un liderazgo deficiente.

A nivel local en la provincia de Puno no se cuenta con un buen clima laboral es por esto por lo que los colaboradores no se sienten contentos en sus centros laborales. Según Calderón (2023) la investigación de la Sociedad Peruana de Comercio Exterior "Desempeño del Mercado Laboral Peruano - Resultados al 2022", Puno tuvo las peores condiciones laborales del Perú el año pasado, obteniendo la friolera de 23,2% para ubicarse en el último lugar del Índice de Condiciones Laborales 2022. El mercado laboral de Puno es el menos competitivo porque, además de dificultar la búsqueda de empleo, la mayoría de los puestos que allí se generan son de baja calidad y no vienen acompañados de prestaciones como seguro médico o pensiones.

Este contexto sirve de motivación para realizar la presente investigación debido a que la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen, se ubica en el departamento de Puno y distrito de Ilave, cuenta con 450 alumnos. Esta ilustre institución es muy conocida en la región debido al alto porcentaje de sus egresados que ingresan a las universidades de todo el país y a la alta demanda de los estudiantes, que incluye contar con docentes excepcionales en su plantel. No obstante, debido a la falta de capacitación, remuneración y dedicación constantes de la directiva, la dirección es incapaz de supervisar eficazmente la comunicación con el personal docente, lo que da lugar a un rendimiento laboral inferior.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023?

1.2.2. Problemas Específicos.

¿Cuál es la relación que existe entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el manejo de conflictos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023?

1.3. Justificación del estudio.

El ambiente laboral dentro de las instituciones educativas es de suma importancia porque consigo el aprendizaje será óptimo para los estudiantes ya que los docentes tendrán la mejor motivación para poder desarrollar las sesiones pedagógicas.

1.3.1. Justificación Teórica.

Existe bastante teoría previa a esta investigación, en la actualidad se han realizado investigaciones limitadas sobre las dos variables investigadas en la región



de Puno, el ministerio de educación cada año va implementando mejoras en el desarrollo de aprendizaje, En este sentido, la finalidad de este estudio es mejorar la comprensión de la teoría actual y, a partir de los resultados, establecer una nueva base de datos. Información que podría ser de interés para los interesados y proporcionar un nuevo fundamento para estudios adicionales sobre las variables.

1.3.2. Justificación Practica.

El estudio tuvo la intención de estimar cómo se enlazan el clima organizativo y desempeño laboral; porque actualmente contar con un ambiente laboral cómodo, agradable es fundamental para el desenvolvimiento de los docentes, esto influye directamente en el desempeño de enseñanza para con sus estudiantes, los conceptos de dichas variables permite entender que los docentes tienden a mejorar su desempeño con un clima organizacional armonioso, pasado un tiempo de la investigación se percibirá el incremento de enseñanza y la participación de los educadores en la institución.

1.3.3. Justificación Metodológica.

En la presente investigación se empleó un enfoque cuantitativo, esto a base de que los datos serán recopilados por cada docente que es parte de la institución educativa y posterior a ello se procederá a analizar los datos mediante cálculos estadísticos, además el estudio es correlacional, esto a base de que se cuenta con conocer la conexión de las variables dentro de la institución educativa.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023.

2.2. Objetivos específicos

Analizar cuál es la relación que existe entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023.

Identificar cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023.

Establecer cuál es la relación que existe entre el manejo de conflictos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel internacional

Ayala (2021) en su investigación para demostrar la importancia del entorno organizativo para el rendimiento administrativo de G.A.D. Guano. El procedimiento utilizado fue un nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo básica, con un tamaño de muestra de 390 trabajadores de G.A.D. Guano. El cuestionario fue la herramienta utilizada para recopilar datos. El principal resultado indica una alta conexión entre la utilidad laboral de los empleados públicos y su entorno de trabajo. Como conclusiones del análisis un α de Cronbach 0,785, se realizó una evaluación del entorno organizativo existente y sus efectos sobre la eficacia y la productividad de los servicios públicos.

Morales (2021) en su investigación para demostrar la conexión entre las condiciones de faena y la productividad de los empleados de la fiscalía provincial de Chimborazo. Se enumeraron dos elementos: el rendimiento y la cultura. El estudio utilizó como metodología un nivel de correlacional, diseño no experimental, tipo básica y enfoque cuantitativo. Los datos se recogieron mediante un cuestionario, y 116 empleados públicos constituyeron el grupo muestral. El principal resultado indicó



una conexión significativa entre el rendimiento en los funcionarios públicos y el clima. como conclusiones del estudio. Las variables determinadas mostraron una conexión estadísticamente significativa y positiva (0,625). Este descubrimiento nos permite señalar los elementos que mejoran el clima organizativo y aumentan la viabilidad de obtener al máximo la productividad de los funcionarios.

Palacios (2019) en su investigación para conocer el valor de conexión del clima organizativo y el desempeño de los colaboradores de la provincia de Manabí. Los elementos que determinaron el desempeño laboral y la cultura dentro de la organización. Se utilizó el método cuantitativo, diseño básico, diseño no experimental y nivel relacional. La población fue conformada por 420 oficinistas y el instrumento usado para el acopio de datos fue un cuestionario. El principal resultado indica una asociación notable entre el entorno de trabajo y el nivel de satisfacción laboral en los educadores. Los resultados del estudio refuerzan la fiabilidad de la correlación previamente identificada. Se determinó que la conexión era positiva y significativa a un nivel de significación de 0,00, con un nivel de 0,870.

López (2021) en su investigación para evaluar la productividad y las condiciones de trabajo en la Universidad Salesiana de Guayaquil utilizando la técnica recomendada. Los elementos determinaron el desempeño laboral y el clima organizativo. Las técnicas incluyeron el uso del método cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y tipo básico. El principal hallazgo de la investigación, que tuvo un tamaño de muestra de cincuenta y cinco personas, fue que existe una conexión entre el clima organizativo y el desempeño en los educadores. El método utilizado para recoger los datos y elaborar las conclusiones del estudio fue el cuestionario. En las variables se descubrió correlación de 0,581.

Jiménez (2021) en su investigación para validar el vínculo entre el rendimiento de los empleados del municipio de Ambato y el clima organizacional.



Los elementos determinaron el desempeño laboral, la cultura al interior de la organización. Las técnicas incluyeron el uso del método cuantitativo, nivel relacional, diseño no experimental y tipo básico. existe una estrecha conexión entre el rendimiento laboral en los empleados municipales y su clima organizativo. Las conclusiones del estudio se basaron en una muestra de 54 empleados municipales que cumplimentaron el cuestionario, que fue el método utilizado para recopilar datos. La fiabilidad de la herramienta queda demostrada con un α de Cronbach computado 0,962, indica alta asociación entre el rendimiento de los trabajadores y el entorno organizativo.

3.1.2. A nivel nacional

Arteaga (2022) en su análisis para demostrar si el clima organizativo y el desempeño de los docentes de San Agustín, Huánuco, están relacionados. Los elementos que determinaron el desempeño laboral y la cultura al interior de la empresa. Con una muestra de 50 instructores como población, se utilizó un diseño transversal, descriptivo, tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño transversal y como técnica para encontrar una asociación significativa entre el desempeño de los instructores y el clima organizativo. El método de recogida de datos fue un cuestionario. mostró $Rho r = 0,841$, un valor de correlación muy positivo entre las dos variables corroboró las conclusiones del estudio.

Ruiz (2022) en su investigación para entender el vínculo entre el entorno de trabajo y el rendimiento laboral de los instructores académicos de la UPA. Los elementos determinantes fueron el rendimiento laboral y la cultura dentro de la institución. Las técnicas incluyeron el uso de un método cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y nivel correlacional. La conclusión principal indicó una fuerte correlación entre la eficacia laboral de los profesores y su entorno organizativo. Se incluyó en la población a un total de 130 instructores universitarios, y el cuestionario



fue el método de recogida de datos. como las conclusiones del estudio. La correlación entre las dos variables queda demostrada por una $p < 0,05$, un valor chi- cuadrado de 19 337; 4 g. 1.

Flores (2021) en su investigación para indagar la posible correlación entre el desempeño laboral de los docentes de las instalaciones Héroes de Cenepa Lima y el clima organizacional. El estudio utilizó un método cuantitativo con un diseño no experimental a nivel descriptivo, utilizando una estrategia correlacional. La principal conclusión del estudio, basada en el uso de un cuestionario como método de recogida de datos, es que no existe una asociación notable entre la productividad laboral de los instructores y el clima organizacional. La muestra del estudio estaba formada por 66 instructores de la escuela. El coeficiente chi-cuadrado, que muestra la falta de relación entre las dos variables, tiene una significación de 0,573 como resultados del estudio, lo que sugiere que el valor es superior a 0,05.

Cubas (2019) en su análisis por investigar la conexión entre el clima organizativo y el desempeño, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación que brindan los docentes. La metodología utilizada consistió en un diseño no experimental - transversal, tipo aplicado, nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. La principal conclusión de la investigación, que utilizó un cuestionario para recabar datos de 39 educadores de la población, es que existe una notable conexión entre el rendimiento laboral de los instructores del instituto y el clima organizacional. Los resultados indican una asociación entre las dos variables, como se desprende del fuerte valor positivo de la correlación de Pearson de $r = 0,863$.

Gomez (2021) en su investigación por indagar el vínculo entre el desempeño de los educadores y el ambiente en los campos específicos de electricidad, automotriz y mecánica en el centro de capacitación de Huancayo. La técnica utilizada es un enfoque cuantitativo, es decir de diseño transversal no experimental y



nivel correlacional. El instrumento de acopio de datos empleado fue un cuestionario, con una muestra de 42 educadores del centro profesional. El descubrimiento primario indicó una asociación robusta entre el desempeño laboral de los instructores y el ambiente organizacional. Los resultados del estudio indican que existe una conexión (Rho de Spearman, $r = 0,512$).

3.1.3. A nivel local

Melo (2019) en su investigación por indagar el impacto del clima laboral en la UNA Puno sobre la productividad del personal administrativo, tutelar y de aseo. Los elementos que contribuyeron al rendimiento laboral y al clima organizativo. El estudio utilizó un método cuantitativo, es decir, un tipo fundamental de diseño no experimental a nivel correlacional. La población estaba formada por 44 trabajadores universitarios, y los datos se recogieron utilizando como herramienta un cuestionario. La principal inferencia fue que los resultados estaban corroborados por pruebas estadísticas. Basándonos en que el valor chi-cuadrado de 24,984 es superior al umbral crucial de 29,49 de la tabla chi, podemos inferir que el reconocimiento del trabajo afecta significativamente al rendimiento del área de seguridad.

Málaga (2018) en su investigación por establecer la correlación entre la productividad del personal en Andrés Avelino Cáceres de Puno y el clima organizativo. Los elementos contribuyeron tanto al desempeño laboral como al clima organizacional. El estudio utilizó un método cuantitativo, es decir un diseño noexperimental, para examinar la conexión correlacional entre las variables. El primer descubrimiento de la investigación, que incluyó una población de 32 instructores escolares, reveló una correlación significativa entre la productividad laboral de los instructores y el clima. El cuestionario sirvió de herramienta principal para la recogida de datos, que arrojaron las conclusiones de la investigación. Se observó una correlación.



Choquepata (2019) en su investigación por establecer la correlación entre la eficiencia laboral de los coparticipes de la administración municipal de Antauta en 2019 y el clima organizacional. El estudio utilizó un método cuantitativo, concretamente se utilizó un diseño no experimental a nivel correlacional. El cuestionario sirvió como herramienta para la recogida de datos, con una población formada por 120 trabajadores del municipio. El descubrimiento primario reveló una correlación robusta entre la eficiencia de los trabajadores y el ambiente de trabajo. como las conclusiones del estudio. El coeficiente de asociación Tau_b ($= 0,433^{**}$) sugiere que los administrativos tienden a tener un mayor rendimiento en contextos organizativos más robustos.

Chávez (2022) en su estudio por comprender la correlación entre el desempeño laboral del personal administrativo e instructivo en G.U.E. San Juan Bosco La estrategia utilizada en este estudio fue el uso de un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental a nivel correlacional. El hallazgo primario indicó una correlación sustancial entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral de los maestros. Se utilizó un cuestionario como método de recolección de datos, con un tamaño de muestra compuesto por 42 profesores y administradores escolares. como hallazgos del estudio. La puntuación Rho de 0,743 inspira una conexión fuerte y positiva.

Mamani (2019) en su estudio por establecer la conexión entre el desempeño de los cooperantes J Palomino & E, empresa constructora situada en Juliaca, California, y el clima organizacional. El estudio utilizó un método cuantitativo, a saber, un tipo fundamental de diseño no experimental, a nivel correlacional. Los datos de los trabajadores de la empresa se recogieron mediante un cuestionario, con una muestra de 40 personas. La principal conclusión de la investigación reveló una asociación significativa entre el rendimiento laboral de los trabajadores y su entorno de trabajo. El análisis arrojó un valor p de 0,000 (valor $p < 0,05$), indicando



que el valor tau_b kendall de 0,465 demostraba una vinculación estadísticamente significativa entre el rendimiento laboral y el entorno de trabajo.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Clima Organizacional

Según variados autores recogieron las siguientes definiciones de las variables de la investigación.

Chiavenato (2000) ha afirmado lo siguiente:

Considera que el entorno y el ambiente interno de una organización conforman su clima organizacional, ambiente y entorno interno de una empresa. Las posturas, los comportamientos de los colaboradores, el rendimiento laboral y la productividad de la empresa están influidos por diversos factores, como la tecnología, leyes, la legislación, estilos de liderazgo y la etapa en la que se encuentra la empresa en su vida. productividad y rendimiento de la empresa. (p. 45)

Considera que el clima no es más que otro aspecto de la civilización, de la cultura, ya que afirma que la cultura organizativa de una empresa se compone de tradición y ambiente. (Ouchi, 1992)

El clima organizacional se refiere a la característica del entorno organizativo que los individuos experimentan o perciben y que influye en su comportamiento. Puede definirse como la expresión del efecto del entorno en la motivación de los participantes. (Chiavenato, 2011)

Méndez (2006) menciona que :



El clima organizativo en sociología tiene sus raíces en el concepto de organización que se encuentra en la teoría de las relaciones humanas, Esto pone de relieve la importancia de las personas en sus funciones ocupacionales y su contribución a la estructura social más amplia. La idea de las relaciones humanas pone de relieve la importancia de las personas en sus funciones profesionales y su implicación en un marco social. Según esta definición, la forma en que los individuos crean procesos de interacción y cómo estos procesos se ven afectados por un entorno interno y un conjunto de valores, actitudes y creencias es lo que crea el clima dentro de la organización. (p, 18)

3.2.1.1. Características.

Alcocer (2003) Los sistemas de organización, el comportamiento de los empleados se ve influido por el ambiente organizativo que crean las estructuras organizativas. Además, repercute en el rendimiento, la productividad, la satisfacción, la adaptación y otros factores en función de dónde se encuentren estos factores, así como de atributos específicos, algunos de los cuales son los siguientes:

- Las cualidades del lugar de trabajo se denominan "clima".
- Los empleados que trabajan en ese entorno tienen percepciones directas o indirectas de esas cualidades.
- La conducta de las personas se ve afectada por el entorno laboral.
- Entre los elementos de la estructura organizativa y las características del comportamiento del individuo, el clima actúa como variable intermediaria.



- Estos rasgos organizativos son comparativamente estables a lo largo del tiempo; no obstante, varían entre organizaciones y dentro de la misma organización, así como dentro de las secciones.
- Las personas que componen el sistema, las estructuras y características organizativas y el clima actúan conjuntamente para crear un conjunto sumamente dinámico e interconectado forman un sistema extremadamente dinámico e interconectado.

3.2.1.2. Importancia.

Hoy en día, el clima organizativo desempeña un papel esencial en el crecimiento de las empresas, y su examen, diagnóstico y mejora afectan directamente al espíritu de la organización. (García, 2009)

Los profesores que trabajan en una organización con una cultura organizativa sólida se concentrarán en realizar un esfuerzo competitivo para cumplir sus objetivos; en una organización con debilidades y un clima organizativo deficiente, no se reconocerá el rendimiento de los profesores, lo que dará lugar a disputas y retrasos en el trabajo (Pavia, 2012)

3.2.1.3. Dimensión Compañerismo.

Según Cervantes & Santamaría (2006) El compañerismo es una relación que se desarrolla y reconforta por el trato de dos o más personas. Los principios fundamentales son la honestidad, la generosidad, el amor mutuo, la civilidad, la cordialidad, el respeto, la reciprocidad, una disposición comunicativa, un comportamiento agradable hacia todos los individuos y en todas las situaciones. Estar con alguien fomenta la empatía y refuerza los vínculos que permiten frenar las malas acciones en aras de la eficacia y la rivalidad.



3.2.1.4. Dimensión Comunicación.

Thompson (2008) La comunicación es el acto de conectarse con otro individuo en un momento y lugar específicos para debatir, compartir o impartir ideas, hechos o significados que son mutuamente comprensibles.

3.2.1.5. Dimensión Manejo de conflictos.

Dominguez (2001) refiere que el conflicto en una organización suele tener escasos efectos o ser de intensidad moderada, no hay que infravalorarlo. En realidad, no somos conscientes de la omnipresencia de las circunstancias conflictivas y de cómo pueden impedirlo todo cuando envuelven y arrasan nuestra experiencia.

3.2.2. Desempeño laboral

El rendimiento laboral se refiere a un conjunto de acciones y mentalidades que los colaboradores exhiben y que obstruyen la finalidad de la organización. Koopmans (2011). Por el contrario, El desempeño laboral abarca las acciones y conductas exhibidas por los empleados que contribuyen directamente al logro de los objetivos de la organización. El autor afirma que la principal ventaja de una organización radica en su competencia para ejecutar eficazmente sus funciones. (Chiavenato, 2007).

Por otro lado, Bohórquez (2004) describe el desempeño como la ejecución de un empleado para lograr el propósito de la organización en un plazo de tiempo determinado como su rendimiento laboral momento. Del mismo modo, he aquí otra definición intrigante. Sin embargo, Milkovich & Boudreau (1994) Los rasgos de cada individuo, entre los que se incluyen los siguientes: rasgos personales, las interacciones entre demandas y capacidades, así como la naturaleza de la tarea y la

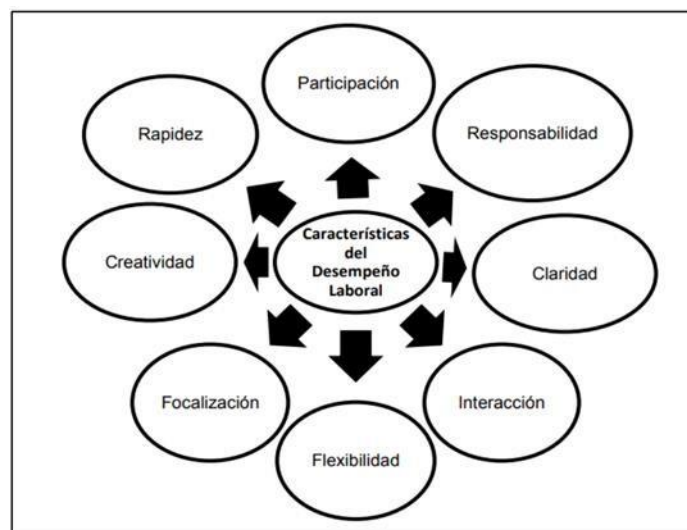
organización en su conjunto, desempeñan un papel importante. El rendimiento es el resultado de la interacción entre estos componentes.

3.2.2.1. Características.

Para Chiavenato (2008) las características esenciales que componen al desempeño laboral son los siguientes:

Figura 1

Características del desempeño laboral



Nota. Tomado de Martínez & Campos (2023).

Por su parte Milkovich & Boudreau (1994) definen las siguientes características:

- **Adaptación:** es la capacidad de adaptarse y ajustarse a diversas situaciones, condiciones, remuneración, responsabilidades e individuos distintos.
- **Comunicación:** es la cualidad de transmitir ideas de manera clara y eficiente, ya sea a nivel individual o colectivo. También destaca la capacidad de ajustar el lenguaje y la terminología en función de requisitos específicos.



- **Iniciativa:** la acción deliberada de participar activamente en los acontecimientos para alcanzar un determinado propósito, lo que impide la aceptación pasiva de las decisiones tomadas por otros.
- **Discernimiento:** se refiere a las habilidades y conocimientos adquiridos a través de la experiencia práctica y el desarrollo profesional en ciertas áreas de trabajo dentro de una institución, así como mantenerse actualizado con los últimos avances y tendencias en el campo.
- **Calidad de trabajo:** implica dar suficiente información o papeleo de acuerdo con lo que se necesita o se pide, mostrar iniciativa para proporcionar un mejor producto final o resultado, y generar un trabajo que sea muy eficiente.
- **Cuantía de labores:** respeta las metas y objetivos del trabajo, cumpliendo eficazmente los mandatos que aceptaste voluntariamente hasta su finalización.
- **Proyección:** consiste en organizar las órdenes de compromiso para que puedan completarse en el plazo previsto.
- **Desarrollo de Talentos:** se refiere a su capacidad para ayudar a los miembros del equipo a mejorar sus conocimientos y habilidades, organizando programas de formación que merezcan la pena y que sean relevantes tanto para sus funciones actuales como para las futuras.

3.2.2.2. Importancia.

Según Guevara (2018) la importancia de la atmósfera organizacional surge de su influencia en el comportamiento de los empleados. está influido tanto por los elementos organizativos reales como por su percepción de estos, incluidos el



tamaño organizativo, los estilos de conversación y las filosofías de jefatura, entre otras cosas. (p. 18)

3.3. Marco Conceptual

3.3.1. Clima organizacional.

Atributos del espacio de trabajo que pueden ser medidos y son experimentados subjetivamente por individuos que trabajan dentro de el, directa o indirectamente, y que repercuten en su motivación y sus acciones.

3.3.2. Desempeño laboral.

Rendimiento que muestra un empleado al realizar las tareas que se le han delegado. De este modo, se evalúa la idoneidad del individuo para la función designada. Tiene que ver con lo bien, eficaz y eficiente que realiza su trabajo.

3.3.3. Compañerismo.

Vínculo formado por las conexiones emocionales entre individuos; un aspecto crucial del crecimiento personal tanto de adultos como de niños. La colaboración, el respeto, la comprensión, el apoyo son componentes necesarios para ser un buen amigo.

3.3.4. Comunicación.

Proceso propio del hombre y forma parte de su naturaleza, ya que incluye sus capacidades únicas. Manejar las señales del lenguaje, utilizar el razonamiento, ser capaz de simbolizar y establecer consensos dentro de los grupos sociales son algunas de ellas.

3.3.5. Manejo de conflictos.



Es una característica socioemocional permite manejar los conflictos interpersonales de forma constructiva, reduciendo los aspectos negativos y potenciando los positivos para maximizar el aprendizaje y producir los mejores resultados para el grupo colectivo.

3.3.6. Compromiso organizacional.

Se caracteriza por ser una evaluación psicológica de los empleados de una organización y de su sentido de pertenencia al lugar de trabajo. A la hora de decidir si los empleados se quedarán más tiempo y con las ganas necesarias para cumplir los objetivos, el compromiso de los empleados es crucial.

3.3.7. Resolución de problemas.

Abarca la capacidad de reconocer un problema, emplear métodos lógicos para descubrir una resolución y, posteriormente, supervisar y evaluar el curso de acción aplicado.

3.3.8. Iniciativa.

Capacidad para diseñar, crear o sugerir iniciativas originales a nivel profesional. Es una habilidad crucial para el lugar de trabajo, ya que permite prever acontecimientos y generar ideas creativas.

3.3.9. Asertividad.

Cualidad personal que nos permite comunicar nuestras ideas, sentimientos y opiniones cuándo y cómo queramos sin violar ni rechazar los derechos de los demás.

3.3.10. Ética.



Un conjunto integral de normas éticas que rigen la conducta de un individuo en todos los aspectos de la vida. Son aplicables ejemplos de ética profesional, cívica, deportiva, medioambiental y de otros ámbitos. Rama de la filosofía que aborda el fundamento de sus ideales y el bien.

3.3.11. Emociones.

Reacciones fisiológicas, o cómo reacciona nuestro cuerpo a los cambios o estímulos que surgen tanto en nuestro entorno externo como en nosotros mismos.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Si existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023.

4.2. Hipótesis específica

Si existe relación directa entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023.

Si existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023.

Si existe relación directa entre el manejo de conflictos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023.

4.3. Variables

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

4.4. Operacionalización de variables.

Tabla 1.

Operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Medición |
|--|--|---|-------------------------|---|-------------------------|---------------------------------|
| Variable 1: Clima organizacional (Chiavenato, 2011) | Chiavenato (2011) | | | <ul style="list-style-type: none"> Amabilidad | | |
| | menciona que es el aspecto o rasgo percibido o sentido | | Compañerismo | <ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Solidaridad | 1-2-3-4-5-6-7-8 | |
| | del entorno organizacional que influye en el | La resolución de conflictos, la comunicación y el | | <ul style="list-style-type: none"> Asertividad Empatía Comunicación | | |
| | comportamiento de sus miembros se | compañerismo son las formas en que | Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> horizontal Atención | 9-10-11-12-13-14-15-16 | ORDINAL Escala likert |
| (Chiavenato, 2011) | conoce como clima organizacional. Esta cualidad o propiedad | se muestra la variable de clima organizacional. (Huamán & | | <ul style="list-style-type: none"> Afectividad Cultura de paz Alternativas | | |
| Variable 2: Desempeño laboral (Bohórquez, 2004) | representa el efecto del entorno sobre la motivación de los participantes. | Paniagua, 2014) | Manejo de conflictos | <ul style="list-style-type: none"> Tolerancia Conciliación | 17-18-19-20-21-22-23-24 | |
| | Bohórquez (2004) | | | <ul style="list-style-type: none"> Compromiso | | |
| | describe el desempeño como la ejecución de un | El grado de iniciativa, la | Nivel de compromiso | <ul style="list-style-type: none"> organizacional Responsabilidad Ética | 25-26-27-28-29-30-31-32 | |
| | empleado en la consecución de los | capacidad para resolver problemas | | <ul style="list-style-type: none"> Desempeño Soluciones | | ORDINAL |
| Desempeño laboral (Bohórquez, 2004) | propósitos del organismo en un | y la dedicación son las formas en que | Resolución de problemas | <ul style="list-style-type: none"> Emociones Dialogo | 33-34-35-36-37-38-39-40 | Escala likert |
| | plazo de tiempo determinado como su rendimiento | se transmite la variable del rendimiento laboral. | | <ul style="list-style-type: none"> Información Proactividad Capacitación | | |
| | laboral momento. Del mismo modo, he aquí otra definición intrigante | (Huamán & Paniagua, 2014) | Nivel de iniciativa | <ul style="list-style-type: none"> Organización Liderazgo | 41-42-43-44-45-46-47-48 | |



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El método cuantitativo es el enfoque del presente estudio. Mediante la recopilación de datos, examina teorías y determina patrones de comportamiento para validar las hipótesis generadas a partir de análisis estadísticos y numéricos. (Hernández et al., 2014). Se recopilarán datos para cuantificar, analizar estadísticamente y probar los conceptos propuestos.

5.2. Métodos aplicados a la investigación

En este estudio se utilizó el enfoque científico. Para Tamayo (2004) refiere que es un conjunto de procedimientos conocido como método científico para desarrollar preguntas científicas, probar hipótesis y evaluar herramientas de investigación. El instrumento del cuestionario, que muestra la correlación de las variables que se van a utilizar, se empleará para percibir el vínculo entre las dos variables.

5.3. Tipo de investigación

La investigación realizada pertenece a la categoría aplicada, como hemos visto, formular investigaciones y explicaciones tentativas para hacer frente a los



desafíos de la existencia social, basándose en los hallazgos de investigaciones fundamentales en los campos de las ciencias sociales. (Ñaupas et al., 2018)

5.4. Nivel de investigación

El estudio es correlacional, trata de fijar una conexión entre conceptos, hechos, acontecimientos u otros elementos. Para medir las variables y sus correlaciones se recurre a la estadística. (Hernández & Mendoza, 2018).

5.5. Diseño de investigación

Se utilizó un diseño no experimental. Para Hernández & Mendoza (2018) investigación imparcial realizada sin manipulación intencional de variables se denomina investigación no experimental. Dicho simplemente, esto se refiere a un examen donde las variables independientes no se cambian deliberadamente para estudiar sus efectos en otros componentes.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Es la colección de todas las instancias que satisfacen determinados requisitos (Hernández & Mendoza, 2018, p. 198). La población estuvo compuesta exclusivamente por los 65 profesores que son miembros de la institución.

5.6.2. Muestra

Para que los resultados puedan generalizarse, se obtendrá estadísticas precisas, es crucial que la muestra, que es un grupo más pequeño tomado de la población más grande, sea representativa de la población en su conjunto. (Hernández & Mendoza, 2018).



El tamaño de la muestra en este estudio es probabilística, ya que se sabe el total de educadores de la institución educativa, que es un total de 65 docentes se trabajo con este total de muestra.

5.7. Técnicas e instrumento

5.7.1. Técnica

Las encuestas es el método que se utilizó en esta investigación, ya que nos permiten recopilar datos con la ayuda de un instrumento. Herramienta utilizada por un investigador para recopilar información o datos relativos a las variables de interés. (Hernández et. al., 2014)

5.7.2. Instrumentos

La herramienta usada fue el cuestionario, sirve como fuente de la que se toman los datos o la información final. Aunque no siempre, suelen ser lo mismo. (Hernández et. al, 2014).

5.8. Confiabilidad y Validez

5.8.1. Confiabilidad

Con el fin de evaluar la fiabilidad del instrumento, se usó el estadístico α de Cronbach se utilizó para medir la comprensión de las preguntas por parte de los educadoras de la institución educativa.

Tabla 2.

Alfa de Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,995 | 48 |

Apoyándonos en la tabla 2, fuimos capaces de diagnosticar empleando SPSS v. 25 que el α de Cronbach fue 0,995, la muestra fue de 20 docentes, Esto sugiere que el instrumento tiene un gran valor de comprensión.

5.8.2. Validez

La validez de la herramienta fue evaluada utilizando el juicio profesional. Es por ello, que dicho instrumento se validó por los profesionales de acuerdo con su experiencia y responsabilidad institucional de nuestra facultad.

Tabla 3. *Validación de expertos*

| N° | Datos de profesionales | Calificación |
|----|-----------------------------------|--------------|
| 1 | Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto | Aceptable |
| 2 | Dr. Enrique Genaro Apaza Chirinos | Aceptable |

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Luego de la validación del instrumento del coeficiente α de Cronbach. El acopio de datos se realizará mediante el enfoque de encuesta, previa visita a la institución educativa, para conocer las opiniones escalonadas de los docentes de dicha institución.

Para la obtención de los resultados se procesarán los datos obtenidos de las encuestas con el software SPSS v.25.

5.10. Contrastación de hipótesis

5.10.1. Prueba de hipótesis general

a. Hipótesis estadística propuesta

Ho: existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023

H_1 : No existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023

b. Nivel de significancia

Si p es inferior a 0.05, se acepta la H_0 alternativa y se rechaza la H_1

c. Ensayo estadístico

Tabla 4. *Tabla de ensayo hipótesis general*

| Medidas simétricas | | | | | |
|---------------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,912 | ,034 | 15,732 | ,000 |
| N de casos válidos | | 65 | | | |

d. Conclusión

De acuerdo con la tabla 4 el coeficiente de Tau – b de Kendall ($t_b = 0.912$; p – valor = 0,000 < 0,05) el nivel de clima organización es proporcional al desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave.

5.10.2. Prueba de hipótesis específica 1

a. Hipótesis estadística propuesta

H_0 : existe relación directa entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023

H1: No existe relación directa entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023

b. Nivel de significancia

Si p es inferior a 0.05, se acepta la H_0 alternativa y se rechaza la H_1

c. Ensayo estadístico

Tabla 5. Tabla de ensayo hipótesis específica 1

| Medidas simétricas | | | | | |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,910 | ,035 | 15,792 | ,000 |
| N de casos válidos | | 65 | | | |

d. Conclusión

De acuerdo con la tabla 5 el coeficiente de Tau – b de Kendall ($t_b = 0.91$; p – valor = $0,000 < 0,05$) indica correlación significativa directa entre el compañerismo y el desempeño laboral.

5.10.3. Prueba de hipótesis específica 2

a. Hipótesis estadística propuesta

H_0 : existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023

H1: No existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023

b. Nivel de significancia

Si p es inferior a 0.05, se acepta la H_0 alternativa y se rechaza la H_1

c. Ensayo estadístico

Tabla 6. *Tabla de ensayo hipótesis específica 2*

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|------------------|--------------------|--|---------------------------|--------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,928 | ,030 | 17,079 | ,000 |
| N de casos válidos | | 65 | | | |

d. Conclusión

De acuerdo con la tabla 6 el coeficiente de Tau – b de Kendall ($t_b = 0.928$; $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$) indica correlación significativa directa entre la comunicación y el desempeño laboral.

5.10.4. Prueba de hipótesis específica 3

a. Hipótesis estadística propuesta

H_0 : existe relación directa entre el manejo de conflictos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023

H1: No existe relación directa entre el manejo de conflictos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen llave en el 2023

b. Nivel de significancia

Si p es inferior a 0.05, se acepta la H_0 alternativa y se rechaza la H_1

c. Ensayo estadístico

Tabla 7. *Tabla de ensayo hipótesis específica 3*

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|------------------|---------------------------|--|---------------------------|--------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,894 | ,039 | 14,766 | ,000 |
| N de casos válidos | | 65 | | | |

d. Conclusión

De acuerdo con la tabla 7 el coeficiente de Tau – b de Kendall ($t_b = 0.894$; p – valor = $0,000 < 0,05$) indica correlación significativa directa entre el manejo de conflictos y el desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

5.10.5. Prueba de normalidad

Para constituir la conexión entre las variables y dimensiones se consideró el coeficiente Kolmogorov-Smirnov, utilizado en investigaciones la cuales contienen ($n > 50$) mayor de 50 muestras, en la presente investigación la muestra aplicada es de 65 muestras.

Tabla 8.

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|----------------------|---------------------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Clima organizacional | 0,259 | 65 | 0,000 |
| Desempeño laboral | 0,247 | 65 | 0,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

El valor P para el clima organizacional variable y desempeño laboral es de 0.000, que es menor que el nivel de significación de 0.05. Esto indica que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y sugiere que la distribución de estas variables puede no ser normal. Así, el valor P supera el valor de significación, como muestra la prueba de normalidad presentada en la tabla 3, Para examinar esta

variable, utilice la correlación de Rho Spearman, un método estadístico diseñado específicamente para analizar datos no paramétricos.

5.10.6. Resultados del Objetivo General

e. Nivel de significancia, regla de decisión y valor crítico.

Para Hernández et. al, (2018) el grado de probabilidad de que un resultado estadístico de la muestra sea correcto o incorrecto cuando se difunde a la población se conoce como significación y que consolida anticipadamente el indagador. Se determina un valor crucial cuando se ajusta la línea de estudio para centrarla $1 - \alpha = 0,95$ y nivel de relevancia de 0,05. (p. 338).

f. Elección del estadístico de correlación.

Luego de la prueba de normalidad, se realiza una prueba de hipótesis para evaluar la correlación entre las variables investigadas. Esta prueba emplea la prueba no paramétrica de Spearman. Para lograr esto, utilizamos la siguiente ecuación para comparar los valores de la tabla de Rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

R_s = Coeficiente de correlación

D = Distinción en los rango (x - y)

n = Cantidad de información

Tabla 9.

Correlación de variables de estudio

| | | | Clima organizacional | Desempeño laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,929** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 0,929** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 65 | 65 |

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

Figura 2*Valores de Correlación Rho de Spearman*

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

Tomado de Gomez et al. (2023).

La Tabla 9 y la representación con la figura 4 arrojan un resultado $p = 0,929$, Existe una fuerte conexión positiva entre las dos variables en estudio, como muestra el coeficiente de correlación.

g.***Conclusión objetivo general.***

Los siguientes resultados demuestran la fuerte conexión positiva entre las variables de 0.929 entre el clima organizativo y el desempeño laboral, nos da a comprender que se debe mantener este nivel de valores dentro de la institución educativa para que los educadores tengan un buen desempeño óptimo para con los estudiantes.

5.10.7. Resultados del objetivo específico 1***a. Nivel de significancia, regla de decisión y valor crítico.***

Para Hernández et. al, (2018) el grado de probabilidad de que un resultado estadístico de la muestra sea correcto o incorrecto cuando se difunde a la población se conoce como significación y que consolida anticipadamente el indagador. Se

determina un valor crucial cuando se ajusta la línea de estudio para centrarla $1-\alpha = 0,95$ y nivel de relevancia de $0,05$. (p. 338).

Tabla 10.

Correlación dimensión compañerismo con desempeño laboral

| | | | Compañerismo | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|--------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Compañerismo | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,927** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 65 | 65 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0,927** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 65 | 65 |

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

La tabla 10 y la representación con la figura 4 arrojan un resultado $p 0,927$, lo que indica un vínculo positivo sustancial entre el compañerismo y la variable objeto de estudio.

b. Conclusión objetivo específico 1.

Los resultados demuestran que existe una fuerte vinculación positiva ($0,927$) entre el rendimiento laboral y el compañerismo. Esto demuestra que la mejora de la dimensión del compañerismo mejoraría el clima organizativo entre los instructores de la institución educativa, así como también aumentar su desarrollo para con los estudiante, se debe estar en constante seguimiento de esta dimensión y mejorar solidaridad y todo lo que pueda percibir el docente del trabajo en equipo dentro de la organización.

5.10.8. Resultados del objetivo específico 2

a. Nivel de significancia, regla de decisión y valor crítico.

Para Hernández et. al, (2018) el grado de probabilidad de que un resultado estadístico de la muestra sea correcto o incorrecto cuando se difunde a la población se conoce como significación y que consolida anticipadamente el indagador. Se

determina un valor crucial cuando se ajusta la línea de estudio para centrarla $1-\alpha = 0,95$ y nivel de relevancia de $0,05$. (p. 338).

Tabla 11.

Correlación dimensión comunicación con desempeño laboral

| | | | Comunicación | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|--------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,942** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 65 | 65 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0,942** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 65 | 65 |

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

La tabla 11 y la representación con la figura 4 arrojan un resultado $p 0,942$, lo que indica una conexión positiva sustancial entre la comunicación y la variable objeto de estudio.

b. Conclusión objetivo específico 2.

De los siguientes resultados se logra recabar que, si existe una conexión positiva muy alta 0.942 , la comunicación y el desempeño laboral, donde se explica, permitir incrementar la desempeño laboral de los docentes en la institución educativa, así aumentar su productividad, se debe implementar acciones para sostener este valor tan fundamental como es la comunicación que tienen sus docentes dentro de la organización.

5.10.9. Resultados del objetivo específico 3

a. Nivel de significancia, regla de decisión y valor crítico.

Para Hernández et. al, (2018) el grado de probabilidad de que un resultado estadístico de la muestra sea correcto o incorrecto cuando se difunde a la población se conoce como significación y que consolida anticipadamente el indagador. Se

determina un valor crucial cuando se ajusta la línea de estudio para centrarla $1-a = 0,95$ y nivel de relevancia de $0,05$. (p. 338).

Tabla 12.

Correlación dimensión manejo de conflictos con desempeño laboral

| | | | Manejo de conflictos | Desempeño laboral |
|------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Manejo de conflictos | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,914** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | N | 65 | 65 | |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,914** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | 0,000 | . | |
| N | 65 | 65 | | |

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

La tabla 12 y la representación con la Figura 4 arrojan un resultado $p 0,914$, lo que señala una asociación positiva sustancial en el manejo de conflicto y la variable objeto de estudio.

b. Conclusión objetivo específico 3.

De los resultados se recaba que si existe, conexión positiva muy alta 0.914 en el manejo de conflictos y el desempeño laboral, donde se explica, que si se tiene un incremento el manejo de conflictos permitirá incrementar desempeño laboral de los docentes en la institución educativa, así como también aumentar el nivel de enseñanza, se debe tener en cuenta contar con un adecuado plan de manejo de conflictos ayuda bastante para tener las herramientas necesarias para cuando se den momento de discordancia con los docentes, se debe implementar acciones para sostener este valor tan fundamental como es el manejo de conflictos que tienen sus docentes dentro de la organización.



6.2. Discusión de resultados

El objetivo fue comprender la asociación de las variables, clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen del distrito de llave, este objetivo se logró mediante la realización de una secuencia de pruebas estadísticas, que confirmaron una fuerte correlación positiva del rho (r) de Spearman = 0,929. Estos hechos están respaldados por las diversas tesis a nivel internacional. Ayala (2021) calculó un alfa de Cronbach de 0,785. Morales (2021) encontró una asociación positiva fuerte y estadísticamente significativa 0,625. En su tesis, Palacios (2019) estableció una correlación sustancial 0,870 entre la atmósfera organizacional y el desempeño laboral de los instructores. En contraste, López (2021) calculó un Rho 0,581 para las variables. Jiménez (2021) encontró un alfa 0,962, lo que refiere una alta fiabilidad de la medida. Esto sugiere una asociación sustancial entre el entorno organizacional y el rendimiento laboral.

Mientras tanto, en estudios de nivel nacional. Primeramente, Arteaga (2022) estableció una conexión entre las variables, sustentada en un fuerte valor de correlación de Rho = 0,841. Ruiz (2022) calculó el valor de χ^2 de 19.337, lo que resultó en un valor de p inferior a 0,05. Flores (2021) encontró que no existe relación entre ambas variables, como lo muestra el coeficiente chi-cuadrado, que tiene un valor mayor a 0,05. En este caso se aceptó la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 0,573. Además, Cubas (2019) estableció una relación entre ambas variables, como lo muestra correlación positiva estadísticamente significativo Pearson r 0,863. Gómez (2021) estableció una asociación sustancial del ambiente organizacional y el desempeño de los instructores. Esto se demostró mediante correlación positiva moderada, Rho 0,512.



Por otro consiguiente en investigaciones de nivel local, Melo (2019) demuestra con evidencia estadística. Un $\chi^2_{24,984} \geq \chi^2_{p}$ el valor es 9,49 el valor cuadrado Chi calculado excede el valor crucial de la tabla chi, indicando que el reconocimiento del trabajo afecta significativamente el desempeño del personal administrativo en el área de seguridad. Del mismo modo, Málaga (2018) estableció con éxito una correlación sustancial. Choquepata (2019) encontró $Tau_b (= 0,433^*)$

*) indica un entorno organizativo positivo se asocia con un mejor desempeño laboral entre el personal administrativo. Mientras tanto, Chávez (2022) encontró un coeficiente Rho 0,743, lo que demuestra una fuerte asociación. En última instancia, Mamani (2019) estableció coeficiente kendall 0,465, indica una correlación sustancial entre el entorno organizativo y el rendimiento.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La correlación Rho de 0,929 indica una fuerte conexión positiva entre las variables del estudio. Concretamente, se espera que un aumento de los valores del clima organizacional se traduzca en un aumento correspondiente del rendimiento laboral entre los educadores de la institución. Por consiguiente, para mejorar el desempeño docente en las aulas, la organización debe priorizar la mejora del clima organizacional.

SEGUNDA: La correlación Rho de 0,927 indica fuerte conexión positiva entre compañerismo y desempeño laboral. Esto significa un aumento en la dimensión de compañerismo conducirá a una mejora en el clima organizativo entre los maestros de la institución, así como también aumentar su desarrollo para con los estudiante, se debe estar en constante seguimiento de esta dimensión y mejorar solidaridad y todo lo que pueda percibir el docente del trabajo en equipodentro de la organización.

TERCERA: La correlación Rho de 0,942 indica una fuerte conexión positiva de 0,942 entre la comunicación y el desempeño laboral. Significa que un aumento en la comunicación conducirá a un aumento en el desempeño del trabajo de los instructores en la institución, así como también aumentar su productividad, se debe implementar acciones para sostener este valor tan fundamental como es la comunicación que tienen sus docentes dentro de la organización.

CUARTA: La correlación Rho de 0,914 indica una fuerte conexión positiva entre la gestión de conflictos y el rendimiento del trabajo. Esto significa que un aumento en la gestión de conflictos conducirá a una mejora en el desempeño laboral en los instructores en la institución, así como también aumentar el nivel de enseñanza, se debe tener en cuenta contar con un adecuado plan de manejobe conflictos ayuda bastante para tener las herramientas necesarias para



cuando se den momento de discordancia con los docentes, se debe implementar acciones para sostener este valor tan fundamental como es el manejo de conflictos que tienen sus docentes dentro de la organización.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Reconocer la correlación significativa de las variables clima organizacional y el desempeño laboral. Es crucial considerar las dimensiones de ambos factores, ya que pueden tener un impacto potencialmente negativo en la institución. Para mejorar la productividad y la motivación en el entorno laboral actual, es imperativo implementar estrategias tales como capacitación, incentivos económicos y logros personales. Reconociendo que cuidar a nuestros maestros resultará en que ellos cuiden a nuestros estudiantes, fomentar el trabajo en equipo también es crucial para el progreso constante entre los maestros.

SEGUNDA: Mejorar el aspecto de compañerismo y elevar su significado, es crucial considerar ciertos indicadores. La amabilidad hacia los compañeros de la organización, el trabajo en equipo, la solidaridad y la asertividad son factores esenciales que pueden contribuir a mejorar la comunicación y, en última instancia, mejorar el desempeño laboral de los maestros.

TERCERA: Garantizar la continuidad del aspecto de comunicación. Además de esforzarse por mejorar este valor, dada la alta correlación actual, es imperativo considerar los siguientes factores: empatía para comprender las emociones de cada educador, comunicación horizontal entre todos los miembros de la institución que va desde el director hasta el profesor más reciente, atención para comprender y abordar las cuestiones pertinentes, y la afectividad de reconocer a los maestros por cada logro que alcanzan dentro de la institución. Estas métricas están destinadas a mejorar el rendimiento laboral de los instructores.

CUARTA: Optimizar la gestión de conflictos, es fundamental mejorar el tema de la correlación existente, que ahora se encuentra a un alto nivel. Para ello, se



deben considerar las siguientes indicaciones: La cultura de paz debe abogar por los valores esenciales para el rechazo de la violencia y la prevención de conflictos dentro de la institución. También debe alentar la exploración de soluciones alternativas a los problemas, fomentando la tolerancia necesaria para aceptar y llegar a acuerdos, así como promoviendo la reconciliación de los conflictos mediante mecanismos alternativos que aseguren resoluciones equitativas, eficaces y prontas. Estas métricas están destinadas a mejorar el rendimiento laboral de los instructores



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcocer, A. (2003). *La organización empresarial*. Lima: Cultura. Retrieved 01 de 12 de 2023.
- Alfonso , D., Alvarez , B., & Indacochea, B. (03 de 05 de 2018). El desempeño laboral un problema social de la ciencia. *Dialnet*, 9(2), 147-158. <https://doi.org/2224-2643>
- Arteaga, N. (2022). "*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa san agustín, Huánuco, 2021*". Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de administración y Negocios , Lima. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5555>
- Ayala, K. (2021). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del gad de guano*. Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de ciencias politicas y administrativas, Riobamba. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8601>
- Bohórquez, T. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y archivos de institutos universitarios*. Universidad Rafael Belloso Chacín. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0062845/intro.pdf>
- Calderón, J. (05 de 09 de 2023). Correo. *Puno fue el departamento con las peores condiciones laborales del Perú en el 2022*, pág. 3. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://diariocorreo.pe/edicion/puno/puno-fue-el-departamento- con-las-peores-condiciones-laborales-del-peru-en-el-2022-noticia/>



- Campbell, J., Mchenry, J., & Wise , L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Campos, W. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa "Jose María Arguedas" del distrito Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Lima. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35090>
- Cervantes , Y., & Santamaría Jéssica. (2006). *Radio Revista Educomunicativa para los niños de 8 - 12 años de la escuela ELOHIM de la ciudad de Quito orientada a su Formación en Valores*. (Tesis de licenciatura), Universidad Politécnica, Quito. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/2667>
- Chavez, H. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la gran unidad escolar "San Juan Bosco", 2022*. Universidad Privada San Carlos, Facultad de ciencias , Puno. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/447>
- Chiavenato , I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill. Retrieved 04 de 12 de 2023, from https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato , Idalberto. (2008). *Gestión del talento humano, el capital humano de las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill. Retrieved 01 de 12 de 2023.



- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Vol. Octava Edición). Mexico : Mc Graw Hill. <https://doi.org/85-224-3873-0>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill. <https://doi.org/978-85-352-3318-6>
- Choquepata, E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Antauta, Puno- 2019*. Universidad Peruana Unión, Facultad de ciencias empresariales, Juliaca. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3384>
- Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de junio de 1,821" de Jaén - Cajamarca*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28958>
- Domínguez, O. (2001). *Manejo de conflictos y criterios en la toma de decisiones*. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://iris.paho.org/handle/10665.2/39600>
- Flores, E. (2021). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa héroes del cenepa del cercado de lima - Perú, año 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad Ricardo Palma, Facultad de ciencias económicas y empresariales, Lima. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4734>
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual* (Vol. 42). Colombia: Universidad del Valle. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>



- Gil, F. (29 de 04 de 2019). Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes". *Gestión*. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Gomez, M. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de huancayo*. (Tesis de maestría), Universidad Peruana Cayetano Heredia, Escuela de posgrado, Lima. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9713>
- Güere, C., & Yangali, J. (2023). Calidad de servicio percibido y satisfacción del cliente en Caja Municipal de Sullana. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 132-152. Retrieved 2023 de junio de 02, from <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2215>
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La dolorosa*. Universidad Andina Simón Bolívar, Maestría en Investigación en Educación, Quito. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill educación. Retrieved 23 de junio de 2023, from <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6a ed.). México: Mc Graw-Hill. Retrieved 23 de junio de 2023, from <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>



Huamán, T., & Paniagua, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares de Junín" del distrito de Ate - Lima 2014*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado, Lima. Retrieved 01 de 12 de 2023, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4854/Huaman_ST-Paniagua_SMV-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. Universidad tecnica de ambato, Facultad de ciencias administrativas, Ecuador. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>

Koopmans, L., Claire, B., & Hildebrandt, V. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/856-866>.

López, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. Universidad politecnica salesiana, Maestría en administración de empresas, Guayaquil. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>

Málaga, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa privada Andrés Avelino Cáceres Puno - 2018*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Escuela de posgrado, Juliaca. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <http://www.repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4670>

Mamani, M. (2019). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad*



Anónima Cerrada, 2019. Universidad Peruana Unión, Facultad de ciencias empresariales, Juliaca. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2753?show=full>

Melo , R. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del area de seguridad, guardianía y limpieza de la una Puno 2018*. Universidad Nacional del Altiplano , Facultad de trabajo social, Puno. Retrieved 01 de 12 de 2023, from https://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/7952/Melo_Zamata_Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia un método de análisis para su intervención*. Colombia: Colección lecciones de administración. <https://doi.org/958-8225-87-6>

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana. Retrieved 01 de 12 de 2023.

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirrección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://search.worldcat.org/es/title/Direccion-y-administracion-de-recursos-humanos:-un-enfoque-de-estrategia/oclc/69843523>

Morales, A. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo*. Universidad tecnica de ambato, Facultad de ciencias administrativas, Ecuador. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32663>



- Ñaupas, H., Valdivia , M., Palacios , J., & Romero , H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (Vol. 5a. Edición). Bogotá: Ediciones de la U. Retrieved 23 de junio de 2023, from http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- ONU. (15 de 05 de 2019). El mercado laboral en América Latina, amenazado. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://news.un.org/es/story/2019/05/1456021>
- Ouchi, W. (1992). *Teoría Z ¿como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés?* Bogota: Norma. Retrieved 01 de 12 de 2023.
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador*. Universidad Nacional de San Marcos, Facultad de ciencias administrativas. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>
- Pavia, I. (2012). *Comunicación de las relaciones profesionales*. Málaga: IC Editorial. Retrieved 08 de 11 de 2023.
- Ponce , C., Gomez, A., & Lujano , Y. (2023). *Calidad de servicio y la satisfacción del cliente en la empresa la Catedral Restobar - 2023*. Huancayo. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13930>
- Ruiz, S. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes*. (Tesis de Maestría), Universidad Peruana Los Andes, Escuela de Posgrado, Huancayo. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4877>



Salazar, R. (05 de 07 de 2021). Educación: ¿Qué efectos deja el COVID-19 en los aprendizajes y futuros ingresos laborales de los alumnos? *El comercio*.

Retrieved 08 de 11 de 2023, from

<https://elcomercio.pe/economia/peru/educacion-en-crisis-que-efectos-deja-el-covid-19-en-los-aprendizajes-y-futuros-ingresos-laborales-de-los-alumnos-infome-ipe-coronavirus-peru-clases-presenciales-educacion-virtual-noticia/>

Tamayo , M. (2004). *El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Limusa Noriega , México.

Retrieved 23 de junio de 2023.

Thompson, I. (2008). *Que es comunicación*. Promonegocios. Retrieved 01 de 12 de 2023.

UNESCO. (06 de 04 de 2020). COVID-19 y la Educación Superior: Políticas Públicas Nacionales. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://www.iesalc.unesco.org/en/2020/04/06/covid-19-and-higher-education-national-public-policies/>



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave - 2023

| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variables | Dimensiones | Metodología |
|---|--|---|---|-------------------------|--|
| ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023? | Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023 | Si existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023 | Variable 1: Clima Organizacional (Chiavenato, 2011) | Compañerismo | Enfoque: Cuantitativo. Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: correlacional Diseño de investigación: No experimental Población: Docentes de la institución educativa Muestra: n = 65 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| | | | | Comunicación | |
| | | | | Manejo de conflictos | |
| | | | Variable 2: Desempeño laboral (Bohórquez, 2014) | Nivel de compromiso | |
| | | | | Resolución de problemas | |
| | | | | Nivel de iniciativa | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023? | Analizar cuál es la relación que existe entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023 | Si existe relación directa entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023 | | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023? | Identificar cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023 | Si existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023 | | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo de conflictos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023? | Establecer cuál es la relación que existe entre el manejo de conflictos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023 | Si existe relación directa entre el manejo de conflictos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen Ilave en el 2023 | | | |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 50 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | | | | | | | |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| 52 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | | | | | |
| 53 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | | | | |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | | | | |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| 56 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |



Anexo 3. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional dentro de la institución educativa. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

| | | | | |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| N° | Descripción | Valoración | | | | |
|-----------------------------|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Compañerismo | | | | | | |
| 01 | Se percibe un trato amable entre los colegas. | | | | | |
| 02 | Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas | | | | | |
| 03 | Se fomentan el trabajo cooperativo para alcanzar objetivos institucionales | | | | | |
| 04 | Se organizan áreas de trabajo dirigidos por verdaderos líderes. | | | | | |
| 05 | Se observa un ambiente de unidad entre los colegas | | | | | |
| 06 | Se muestran solidarios con el colega que necesite apoyo moral o material | | | | | |
| 07 | Se fomenta el diálogo alturado en las reuniones. | | | | | |
| 08 | Existe tolerancia a los puntos de vista divergentes de los colegas | | | | | |
| Comunicación | | | | | | |
| 09 | La comunicación es amena y agradable entre los colegas | | | | | |
| 10 | Se dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de la otra parte | | | | | |
| 11 | Se puede dialogar con los superiores sin ninguna restricción | | | | | |
| 12 | Los coordinadores de grado toman en cuenta las sugerencias de los docentes | | | | | |
| 13 | Se evita emitir juicios antes de escuchar las razones de la otra parte | | | | | |
| 14 | Se busca que el interlocutor pueda expresar sus ideas sin interrumpirlo | | | | | |
| 15 | Se intercambian expresiones de automotivación entre trabajadores | | | | | |
| 16 | Logran mantener conversaciones amenas entre colegas | | | | | |
| Manejo de conflictos | | | | | | |
| 17 | Se fomenta el diálogo empático entre colegas | | | | | |
| 18 | Se observa un ambiente de armonía durante la jornada laboral | | | | | |
| 19 | Están capacitados para resolver problemas conductuales de los estudiantes | | | | | |
| 20 | Emplean estrategias para brindar soluciones a los problemas que traen los padres de familia | | | | | |
| 21 | Se respetan las ideas y puntos de vista de los demás a pesar de no estar de acuerdo con ellas | | | | | |
| 22 | Se logran poner de acuerdo en puntos comunes para resolver un problema | | | | | |
| 23 | Asumen actitudes conciliadoras frente a un problema | | | | | |
| 24 | Se promueve la conciliación entre colegas | | | | | |



CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño laboral dentro de la institución educativa. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| N° | Descripción | Valoración | | | | |
|--------------------------------|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nivel de compromiso | | | | | | |
| 25 | Se observa en los docentes de su I.E. un alto grado de compromiso laboral | | | | | |
| 26 | Considera que los docentes buscan alcanzar las metas previstas por la I.E. | | | | | |
| 27 | Considera que en su I.E. los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas | | | | | |
| 28 | Considera que los docentes de su I.E. entregan sus documentos en el tiempo previsto | | | | | |
| 29 | Considera que los docentes de su I.E. brindan un servicio de calidad | | | | | |
| 30 | Considera que los docentes de su I.E. transmiten valores con el ejemplo | | | | | |
| 31 | Considera que su I.E cuenta con docentes de altos niveles de desempeño | | | | | |
| 32 | Considera que los docentes de su I.E. se auto exigen para alcanzar metas más altas | | | | | |
| Resolución de problemas | | | | | | |
| 33 | Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia | | | | | |
| 34 | Los docentes están capacitados para solucionar problemas conductuales de los estudiantes. | | | | | |
| 35 | Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos | | | | | |
| 36 | Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes | | | | | |
| 37 | Considera que los docentes logran trabajar articuladamente con los padres de familia | | | | | |
| 38 | Los docentes de su I.E. son promotores de algún cambio en su comunidad * | | | | | |
| 39 | Cuando se suscitan casos complejos de conductas en su I.E. cuentan con asistencia de otro profesional | | | | | |
| 40 | En su I.E. se informa a los tutores el progreso o retroceso permanente de los estudiantes | | | | | |
| Nivel de iniciativa | | | | | | |
| 41 | Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas | | | | | |
| 42 | Los docentes de su I.E. se desempeñan más allá de los compromisos asumidos | | | | | |
| 43 | Los docentes de su I.E. se encuentran capacitándose permanentemente | | | | | |
| 44 | Los docentes de su I.E. tienen hábitos de investigación profesional | | | | | |
| 45 | Los docentes de su I.E. trabajan con visión estratégica a largo plazo | | | | | |
| 46 | Los docentes de su I.E. organizan bien su tiempo para cumplir sus funciones | | | | | |
| 47 | Los docentes de su I.E. acostumbran a trabajar en equipos | | | | | |
| 48 | Los docentes de su I.E. lideran equipos de trabajo por redes educativas o NITS | | | | | |



Anexo 4: Validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

- 5.1. EXPERTO : Dr. Sr. Santotomas Licimaco AGUILAR PINTO
- 5.2. ESPECIALIDAD : Administración
- 5.3. CARGO ACTUAL : Docente asociado
- 5.4. GRADO ACADÉMICO: Doctor en Administración
- 5.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
TEST DE LIKERT DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN ILAVE – 2023
- 5.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: **Juan Huanacuni Flores**

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | EXCELENTE | | | |
|--------------------|---|------------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 00 | 06 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 65 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | | 05 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Está redactado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en capacidades observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica de los ítems con las variables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Está basado en aspectos teóricos y científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 8. COHERENCIA | Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito de investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es útil y adecuado para la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licoln (2015, p. 217).

6. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

- 6.1. Se acepta (X)
- 6.2. Se modifica ()
- 6.3. Se rechaza ()

| N° DNI | FIRMA DEL EXPERTO | N° CELULAR | LUGAR Y FECHA |
|----------|-------------------|------------|--------------------------|
| 02291995 | | 951553033 | Juliaca, ...18./04./2024 |



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 26-06-2024

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones, Trabajo de Investigación [], Tesis [X], Trabajo de Suficiencia Profesional [], Trabajo Académico [], Título, Palabras claves, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2? [1]



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 (534 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

26/06/2024

Fecha