

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Clima Organizacional y Convivencia Docente en la Universidad Nacional
de Frontera. Sullana, 2023**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración**

AUTORA:

Bach. Sánchez Pintado, Jadi Isabel

Código ORCID 0000-0001-7137-2221

ASESOR:

Msc. Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID-0000-0002-8606-3146

PIURA – PERÚ

2023

Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas	ii
Palabras Clave.....	iii
Título.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Introducción.....	7
Metodología.....	18
Resultados.....	20
Análisis y Discusión	28
Conclusiones.....	31
Recomendaciones	32
Agradecimiento.....	35
Referencias bibliográficas.....	36
Anexos	40

Índice de tablas

Tabla 1.	20
Tabla 2.	20
Tabla 3.	21
Tabla 4.	22
Tabla 5. Prueba de normalidad	23
Tabla 6.	23
Tabla 7.	24
Tabla 8.	25
Tabla 9.	25
Tabla 10.	26
Tabla 11.	26
Tabla 12.	27

Palabras Clave

Tema	Cima organizacional
Especialidad	Administración

Línea de investigación

Línea	Área	Sub - área	Disciplina
Talento Humano	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Negocios y Management

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Clima organizacional y convivencia docente en la Universidad Nacional de Frontera. Sullana, 2023”** del (a) estudiante **Jadi Isabel Sánchez Pintado** identificado(a) con **Código N° 2112200205**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 30 de Mayo de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Clima Organizacional y Convivencia Docente en la Universidad Nacional de
Frontera. Sullana, 2023

Resumen

La ecuánime de esta memoria es determinar cómo se relaciona la presencia de instructores en la Universidad Nacional Frontera de Sullana en 2023 con los cambios en el clima organizacional. La indagación se trató de naturaleza cuantitativa, expresiva y conectada a un boceto transversal no empírico. Los datos de las respuestas de la encuesta fueron transformados en valores numéricos y porcentuales en SPSS versión 25 y Ms. Excel, posibilitando su tabulación. En cuanto a la población, se utilizaron 62 instructores de varias facultades elegidos por muestreo probabilístico con una población pequeña. El resultado de la correlación de Spearman tras definir los datos de Rho de Spearman es de 0,614, lo que demuestra una sociedad razonablemente explicativa y favorable entre las características del clima organizacional y la armonía magistral. Si el paralelismo de significación es 0,001.

Palabras Clave: Clima organizacional – Convivencia docente, Liderazgo – Motivación – Comunicación.

Abstract

The goal of this study is to ascertain how the presence of instructors at the Universidad Nacional Frontera de Surana in 2023 relates to changes in organizational climate. The research was quantitative in nature, descriptive in nature, and connected to a non-experimental cross-sectional design. The data from the survey replies was transformed into numerical and percentage values in SPSS version 25 and Ms. Excel, enabling for tabulation. In terms of the population, 62 instructors from various faculties who were chosen by probabilistic sampling with a small population were used. The result of Spearman's correlation after defining Spearman's Rho data is 0.614, demonstrating a reasonably significant and favorable association between organizational climate characteristics and teacher coexistence. If the significance level is 0.001.

Keywords: Organizational climate - Teacher coexistence, Leadership - Motivation - Communication.

Introducción

Este tema es importante permitir analizar las relaciones interpersonales que hay entre docentes, dado que en toda universidad es importante que tengan una buena relación entre docentes y alumnos. El clima organizacional es la imagen de toda creación ya que muestra en comportamiento de los alumnos en la sociedad.

Planteamos que la Universidad Nacional de Frontera es una universidad creada en el año 2012, con proyección de crecer en el tiempo. Muestra un enfoque moderno de educación con docentes en amplia trayectoria en la docencia universitaria y plantea tener una buena convivencia en su labor.

En el año 2016 la Universidad Nacional de Frontera planteo que su gama de docentes y administrativos tienen una relación positiva con los alumnos. Teniendo un alcance de proyectos de investigación con la Facultad de Administración hotelera y turismo de dicha casa de estudio, teniendo que el clima organizacional y su convivencia con los docentes y administrativos tienen una significancia positiva en la labor ardua que se ha propuesto.

Esta Investigación presente tener un análisis de la convivencia y el clima organizacional que tiene la universidad nacional de frontera, teniendo en cuenta los cambios de administrativos y el ingreso de los nuevos docentes. La docente universitaria en el Perú cuenta con docentes capacitados que forman el perfil del egresado, en la universidad Nacional de Frontera, los egresados de dicha casa de estudio se encuentran laborando en las áreas correspondientes de un carrera profesional teniendo con primordial la convivencia y el clima organizacional en el trabajo.

Los administrativos de la universidad nacional de frontera tienen la oportunidad de poder tener un clima organizacional laboral para poder cumplir con las metas propuestas por la universidad nacional de frontera sobre salir en el ámbito de universidades de la región. La competencia de demanda de las carreras es muy demandada en la región Piura dado que son escasos los perfiles de dichas carreras que cuenta la Universidad Nacional de Frontera, donde predomina la Convivencia y el Clima organizacional.

La organización es fundamental para el progreso y la ventura de nuestra sociedad organizada. Como miembros de la sociedad, participamos y somos miembros de muchas organizaciones, incluidas empresas, educación, salud y protección; estas formaciones existen en el negocio de optimar la savia de las personas. Preservación; el neutral de estos

grupos es mejorar el nivel de vida de las personas. Se puede decir que las instituciones gobiernan las vidas para un buen procedimiento establecido para implementar estrategias para que cumplan un rol importante en nuestra sociedad.

En la Universidad Nacional de Frontera, actualmente cuenta 70 docentes que vienen de diferente parte de nuestro querido País, cuenta con tres facultades, donde se aplicara una encuesta a los docentes para poder entender cómo se encuentra el clima organizacional de docentes.

La convivencia es muy importante para poder tener un buen nivel de calidad en la educación mostrando que pueden cumplir con los indicadores de licenciamiento y de acreditación, tenemos que los docentes reflejan dicha convivencia del perfil docente que muestra la Universidad Nacional de Frontera.

La docencia universitaria con una mejora en la convivencia nos muestra que el alumno puede tener un buen clima organizacional en su entorno universitario, mientras se presenten un mal clima organizacional muestra la mala relación que existe entre los docentes, perjudicando a los estudiantes. En las universidades Nacionales del Perú nos muestra que los docentes tienen un buen clima organizacional eso hace que la universidad pueda caminar con una imagen de respeto en con las demás universidades.

En las universidades públicas y privadas licenciadas de nuestro país, es importante tener una buena relación de convivencia docentes, administrativos y alumnos ya que muestra un buen clima laboral, indicando que los docentes y administrativos puedes establecer medidas para la enseñanza de los estudiantes universitarios. Las universidades en el Perú licenciadas en los perfiles de docentes, muestra el docente que cumple las condiciones para poder tener una buena imagen institucional.

La Universidad Nacional de Frontera, desde su creación ha presentado déficit de docencias mostrando problemas con los estudiantes, en cada año la Universidad estado mejorando para poder tener un buen clima institucional, en la actualidad la problemática que muestra dicha universidad es sobre ver la convivencia y el clima organizacional que tienen los docentes y administrativos, debido que la universidad tiene 12 años de creación y está en el rol de poder tener una convivencia.

Todos están de acuerdo en que la educación es un factor importante en el desarrollo social, político y cultural de un país. De igual forma, el progreso de un país depende en gran medida de la calidad de su sistema educativo. Por lo tanto, hacer el trabajo de un maestro es crucial para determinar cómo se desarrollará el país en el futuro. Por esta razón, es importante garantizar el éxito de los estudiantes en un entorno educativo porque el éxito de los estudiantes se correlaciona con la eficacia del maestro, lo que a su vez afecta el aprendizaje de los estudiantes. Los estudiantes influyen en el trabajo de los profesores.

La convivencia entre docentes es fundamental en una universidad con fines de que estos docentes irradian hacia los alumnos ese buen clima organizacional, para que los alumnos que capten conocimiento que posteriormente apliquen a la sociedad a través de modelos de crecimiento y desarrollo económico, buscando mejorar la calidad de vida poblacional.

Las universidades buscan patrones de empoderamiento en la población, a partir de los conocimientos que los docentes unidos, en buen clima organizacional, transmitan a los alumnos, buscando la participación activa de la sociedad civil organizadas, través de proyectos de responsabilidad universitaria, donde participan docentes y alumnos, buscando solucionar los diferentes problemas y necesidades que tiene la población través de propuestas claras y concretas, siempre y cuando los docentes tengan un buen clima organizacional y laboral, generen estos proyectos de participación ciudadana.

Se plantea la siguiente Hipótesis de esta Investigación:

Hipótesis General: Existe una relación significativamente entre el clima laboral y la convivencia, docente de Universidad Nacional de Frontera de Sullana, 2023

Se plantea el objetivo General: **El objetivo general es conocer cómo se relacionan el entorno organizacional y la convivencia de la instrucción en la Universidad Nacional de Frontera Sullana en el año 2023.**

Donde en esta investigación plantea los siguientes objetivos específicos:

OE01: **Determinar la conexión entre convivencia y comunicación en el aula de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en 2023.**

OE02: **Explorar la conexión entre reciprocidad y convivencia en el aula de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en 2023**

OE03: **Determinar la conexión entre la convivencia docente y la motivación en la Universidad Nacional de Sullana en 2023**

OE04: Determinar en 2023 cómo interactúan entre sí las facultades de la Universidad Nacional de Fronteras Sullana.

OE05: Establecer una asociación entre las facultades de liderazgo y convivencia de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana, 2023,

Dado que el telón de fondo es crucial para una investigación científica, se describe a continuación:

En su investigación, Mangkang (2022) trató de aumentar el compromiso del personal. El estudio tiene un diseño descriptivo, correlacional y no experimental. El estudio se basó en los valores de armonía encontrados en el empleo, la educación, el crecimiento y el apoyo organizativo percibido. Se utilizaron preguntas de autoevaluación, compromiso y satisfacción laboral para medir el valor del compromiso. Según los resultados, existe una asociación positiva entre la participación y el rendimiento, así como una relación significativa entre el compromiso y la organización. Como resultado de la conclusión del autor de que las ventajas están ligadas al compromiso, se fomenta la gestión futura de los recursos humanos.

Rosales (2020), el objetivo de su estudio era examinar la conexión entre la cultura organizativa y cómo afecta a la felicidad de los empleados con su trabajo en el sector administrativo. Para el objetivo principal de su trabajo de campo de carácter mixto, descriptivo, correlacional, transversal y de nivel exploratorio. La investigadora Sonia Palma utilizó el examen "Clima laboral en la satisfacción laboral". Como consecuencia, obtuvo un coeficiente de correlación algo positivo en el estadístico de Spearman de 0,282 a partir de la recogida de datos. En conclusión, los resultados del estudio demuestran que la cultura del lugar de trabajo influye en el grado de satisfacción de los empleados con su trabajo.

Castillo (2019), Su estudio pretendía fallar la correlación ingrese los paralelismos de estrés y el temple institucional. Utilizó un rumbo de cantidad en el que aplicó la recogida de datos mediante una pesquisa y un cuestionario, el análisis estadístico basado en la medición numérica y el análisis de instrumentos. Como resultado, el sumario de afinidad fue de -0,368 con un horizonte de trascendencia de 0,008. En conclusión, hubo una asociación negativa débil pero sustancial entre las variables del estudio y la validación de las hipótesis.

Según Cortés, N. (2019), una muestra transversal de 880 empleados del "Dr. Luis F. Nachón" y sus 38 unidades organizacionales sirvió de base para su tesis en la cual argumenta el análisis e identificación se desprende la siguiente conclusión: "El clima en el hospital Dr. Luis F. Stryon no es satisfactorio; miembros e intenciones que logran los objetivos del departamento; por reciprocidad, los empleados creen que el gobierno no apoya su crecimiento personal y profesional". El personal considera que la Administración no ha cumplido lo prometido. (p.174).

Villanueva (2018), estoy haciendo un estudio para evaluar el grado de asociación entre el clima organizacional y la gestión de los resultados del aprendizaje. Estudio no empírico de aplicación transversal, método deductivo ficticio, puntuación de clima organizacional y gestión de resultados se correlacionan entre sí y tienen un coeficiente $p=209$, presentando una alta correlación positiva, recibiendo resultados positivos, se encontró correlación ingrese las inconstantes.

Tenemos que el autor Cabrales et al. (2018), realizó un análisis para identificar las circunstancias socioeducativas conflictivas en el tenor de la armonía en las escuelas públicas estatales, con el objetivo de ofrecer recomendaciones de acción para lograr la cultura de paz, El estudio utilizó una estrategia cuantitativa secuencial y evidencial, y los hallazgos fueron los siguientes: a) Riesgo familiar, a partir de la evidencia de abandono y desamparo de los cuidadores, tanto primarios, particularmente los padres, como secundarios; b) Presentación de bullying. b) Ilustra casos de pobreza. Conclusiones: Debido a la escasa probabilidad de éxito académico, se identificaron condiciones conflictivas en la socialización de los compañeros de clase.

El objetivo de este estudio, según Reyna (2022), fue investigar la cultura organizacional y su vinculación con la convivencia docente en un PEI perteneciente a la UGEL 05. El estudio empleó un enfoque no experimental, transversal directo, descriptivo y diseño correlacional. El método de estudio utilizado fue el enfoque hipotético deductivo, y la herramienta de investigación fue un cuestionario de encuesta. Los hallazgos en cuanto a convivencia docente y clima organizacional son los siguientes. El 38,3% de los encuestados piensa que debería a) mejorar y b) hacer un mejor trabajo de enseñanza de la convivencia. c) El clima organizacional y la convivencia docente de un IEP-Institución Educativa Pública de la UGEL 05 son ambas asociaciones positivas, con un nivel de

significación bilateral de 0,000 0,05 y un coeficiente de 0,400, respectivamente, según el estadístico de Spearman.

Vargas (2021) utilizó metodologías de investigación correlacional, descriptiva y no experimental en su estudio cuantitativo. Donde muestra que la institución educativa presenta que los docentes tienen una eficacia que se correlacionan con el clima laboral. Mantiene que su gestión corresponde a un coeficiente de Spearman 0.656, el lugar donde se planteó la encuesta también muestra un coeficiente de Spearman 0.715 y el liderazgo tiene un coeficiente de Spearman de 0.584.

Moreno (2020), la asociación entre el clima organizacional y los resultados de aprendizaje en un centro de aprendizaje en Huaraz, 2019 a través de un estudio llegué a la conclusión que existe relación entre las variables y sus parámetros, motivación y desempeño docente, actitudes, y que existe una baja relación positiva entre la comunicación y los resultados de aprendizaje. La correlación entre la dimensión instruccional, confianza y desempeño es muy débilmente positiva. Por último, existe una correlación débil y favorable entre la eficacia del instructor, la implicación y la medición.

Pastor (2018), A través de su investigación, en 2017, reveló el vínculo en desarrollo entre el clima organizacional y la productividad del personal administrativo de una empresa privada de petróleo y gas en Lima. El presente estudio utiliza una encuesta como técnica de recolección de datos y como diseño de estudio transversal y correlacional, no experimental y prospectivo. Una fórmula estadística que se aplica a muestras y tiene 162 unidades de análisis, es decir, el personal administrativo, tiene una correlación directa entre la codicia y los resultados. La eficiencia de la vida familiar y laboral d) tienen una correlación directa entre el seguimiento del personal administrativo y la productividad laboral; e) tienen una correlación directa entre la comunicación del personal administrativo y la productividad G) el personal y el personal administrativo están directamente correlacionados con las condiciones de trabajo; los resultados se han comprobado con otras investigaciones.

Según Reyes (2019), optó por incorporar preguntas de investigación en su estudio que explora el vínculo entre la cultura del lugar de trabajo y la productividad. 2018 original empleado de la Orientación Local de Locomoción de la Región de Junín Crear métricas y

dimensiones para cada cambio. Decretar la analogía entre dos versátiles, como el enfoque cuantitativo, el tipo subyacente, el nivel relativo del descriptor y las diferencias de diseño, es el objetivo final. experimento. Los corolarios señalan una fuerte correlación entre el entorno organizativo y el rendimiento laboral, que fue respaldada estadísticamente por la prueba de correlación de Spearman ($\rho = 0,736$, intervalo de confianza del 95% y nivel de significación = 5%; $p = 0,05$).

Serafín (2018), en Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto PNP, OO, 2017, demostró la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados. La investigación que se lleva a cabo en el momento en los niveles de relación con un proyecto anterior, fundamental y sin interrupciones con una fiabilidad significativa y alta fiabilidad. Resultados: A) Existe una asociación significativa entre la estructura organizativa y la satisfacción laboral, así como entre la gestión del clima de la organización y la felicidad laboral. El clima organizacional y la satisfacción laboral están estrechamente ligados a la investigación, y la decisión de organizarse para adquirir un clima está crucialmente relacionada con la satisfacción laboral, así como la motivación en el entorno organizacional relacionada con la satisfacción laboral.

Paula (2018), En su investigación, planteó la hipótesis de que el propósito de este estudio es describir cómo los empleados que trabajan en instituciones educativas no estatales (UNO) perciben el clima organizacional y cómo afecta a su nivel de satisfacción. Funerarios. Para ello, 45 profesores, 16 instructores de gestión y 12 miembros del personal de apoyo participaron en una encuesta que abarcaba temas de poder organizar las 38 preguntas del cuestionario se utiliza una sucesión tipo Likert con cinco opciones de respuesta: nunca, casi nunca, ocasionalmente, casi siempre y siempre proporcionan la información necesaria. En contraste con el elemento que los empleados perciben como menos ventajoso, las contradicciones y las disputas se identificaron como factores que requieren especial atención, reconocimiento y estímulo, con una puntuación de 45,2% y 68,8%, respectivamente (estas métricas se tratan con más detalle en la sección Resultados).

Jiménez (2019), que las iniciativas para comprender mejor cómo las personas, los grupos y las instituciones afectan al comportamiento de una organización pueden aumentar su rendimiento y ayudarla a alcanzar los objetivos arraigados en su cultura. Esto se refleja en el ambiente organizacional, por lo que es vital diagnosticar el clima para comprender cómo

los empleados perciben los rasgos organizacionales que influyen en las actitudes y comportamientos de los empleados. El Hospital Provincial de la ciudad de Piura, por su parte, utiliza un modelo de desarrollo y análisis organizacional en el que el control de calidad es uno de los cuatro componentes analíticos primarios.

Arias (2019) ¿Qué rasgos caracterizan el actual clima organizativo de los hospitales? Además de las seis responsabilidades específicas, es importante evaluar los niveles medios de motivación, compromiso, liderazgo y reciprocidad del hospital y sugerir vías alternativas para mejorar el clima organizativo. Con la variable principal recibiendo la puntuación más alta, se consideró que el clima organizativo del hospital era en general desfavorable. Además, no hubo cambios apreciables en su nivel de descontento con el centro en los distintos turnos.

Según Cortés, N. (2019), en su artículo, "El diagnóstico ambiental del hospital es por segunda vez", ver, 2019, eligió el nivel de los profesores en el campo de la salud pública, la Universidad Nacional de Piura, para ser distribuidos como parte del método cuantitativo, desde el tipo de descripción que se pretende indicar las características del grupo en el tiempo con la etapa y el orden del estudio es horizontal, con un modelo desarrollado con 80 empleados. Las unidades son estas. Conclusión alcanzada tras el análisis: "La organización general del Hospital Chulkans II-1 difiere; En cuanto al liderazgo, los directivos parecen interesados en valorar los esfuerzos del personal (p.174)."

Pérez (2019), como resultado de la cooperación en aras del interés propio entendido como la autorrealización profesional de los miembros, se desarrollan muchos tipos diferentes de relaciones sociales, se consigue el desarrollo en la instalación a todos los niveles y se utiliza el estilo de dirección adecuado, el clima organizativo es el factor dominante para el desarrollo de las bases creadas en la organización.

Ruiz (2019), la única vez que existe una correlación entre lo que la gente piensa, quiere y hace dentro de una organización y el entorno en el que ésta se encuentra es cuando en una institución educativa existe una cultura organizativa bien establecida y compartida por sus miembros. Los objetivos de la institución se cumplen.

Figuroa (2019), en cualquier empresa, un entorno de trabajo positivo y una convivencia pacífica son esenciales para el crecimiento de una gestión eficaz. El clima organizacional es un conjunto de rasgos que los empleados utilizan para describir a la empresa y diferenciarla de sus competidores, lo que afecta su comportamiento.

Según lo presentado por Maldonado (2019), el clima organizacional argumenta como el ambiente interno que existe entre los participantes de la organización y está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados. Maldonado también identifica específicamente los atributos motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellas características de la organización que causan diversos tipos de motivación entre los participantes. En consecuencia, es útil cuando satisface las necesidades personales y espirituales de sus miembros y perjudicial cuando no lo hace. El entorno motivacional de una organización

Proporcionando persistencia a la exploración, se define la fundamentación efectiva:

Formamos con la disertación de la mudable Clima organizacional.

El entorno humano en el que se desenvuelven los empleados de una empresa o el lugar de trabajo que perciben que influye en su comportamiento se conoce como entorno organizativo. Se dice que existe un entorno agradable en la organización cuando uno puede aportar sus conocimientos y capacidades trabajando en un ambiente agradable (tiene una sensación de alegría y satisfacción). Por otro lado, es posible que no haya suficiente trabajo para satisfacer al empleado. (Franco, 2014).

Como cada organización tiene una cultura, una misión y un entorno distintos, cada organización es especial. Además, las empresas tienen microclimas únicos basados en las distintas filosofías de gestión utilizadas por la empresa y por los diversos grupos que forman un lugar de trabajo limitado. Es crucial averiguar si los empleados están totalmente contentos con su empleo, porque pueden estar insatisfechos con algunos elementos o satisfechos con otros. (Franco, 2014).

Según la teoría de sistemas de Likert, existen dos categorías principales de clima o sistemas organizativos, cada una de las cuales tiene dos subcategorías. Afirmó que es importante evitar mezclar la teoría de sistemas de Likert y la teoría del control porque el control es uno de los factores que explican el clima, y la suposición de procedimientos

pretende facilitar una moldura para educarse el clima y su papel en la eficacia de una organización frente al cambio climático. (Jaime, 2013)

El aspecto del entorno que afecta a su comportamiento se conoce como entorno organizativo. Puede caracterizarse como los valores de un conjunto específico de rasgos. Partiendo de la idea de que el entorno puede tener efectos beneficiosos o perjudiciales, una persona intentará equilibrarlos aumentando o disminuyendo la gestión. Dicho de otro modo, las percepciones de las personas sobre el modo en que los distintos acontecimientos desafiantes de la organización afectan a la estructura organizativa, a los componentes internos o externos del proceso de gestión y a la posibilidad de alcanzar o no los objetivos de la organización. (Segredo, 2009).

La dinámica de la organización a través de su interacción con el medio y el desarrollo de la organización en sus miembros para el logro social son dos aspectos relacionados del entorno organizacional que se denominan estructura. Adicionalmente, se actúa para posibilitar procesos de desarrollo que den duración y tendencia al respeto de una misión con impacto en las faenas y actividades de sus partes en el ambiente de lo psicosocial que se deshaz en las disposiciones. (OMS, 1990).

Según Tabara (2005), la variable de investigación "convivencia docente" se refiere a la propensión a crear conexiones o vínculos para la interacción social, la armonía y el cuidado basados en el respeto de los derechos humanos. Vivir en armonía implica intentar comprender, animar, confiar y ser responsable de la resolución de conflictos. En los centros educativos, unas buenas relaciones con los profesores mejoran el entorno, el rendimiento del centro y el bienestar subjetivo de las familias, factores todos ellos cruciales para mejorar los resultados del aprendizaje. En la actualidad, los profesores desempeñan un papel importante en la administración general. (Ministerio de Educación de Chile, 2015)

Además, se refiere a la interacción del personal universitario que comparte una variedad de perspectivas sociales, académicas y afectivas para comprender y llevar a cabo los objetivos establecidos para el desarrollo integral de los estudiantes. Coleman. D (2011).

En cuanto al aspecto educativo de la convivencia, puede decirse que las relaciones afectivas incluyen el lado afín de cada uno, es decir, cómo ven las amistades, los malentendidos, las tensiones de grupo, etc., la distorsión de la comunicación, el valor, el contravalor, la tolerancia y el entendimiento a través de las emociones. Compartir conocimientos es importante, pero también lo es que se sientan felices en su relación. No basta con entender lo que es la convivencia, también hay que adoptar una buena perspectiva que fomente la armonía con los remanentes. Las asociaciones letradas se enseñan como un encargo, centrado en movimientos educativos y compromisos para los equipos orgánicos en las que trabajan. Estas tareas pueden incluir aspectos como la elaboración de documentos, el cumplimiento de las normas educativas, la participación en clases de ciencias o el apoyo a causas sociales.

Se denominan relaciones sociales los momentos de descanso, entretenimiento, diversión, festivales, etc., que no tienen un componente académico o emocional, sino que son la característica más natural del ser humano. Todas ellas son autónomas o programadas, y el centro de formación formaliza el contrato acordado. El nivel de convivencia en el aula es importante porque hay una serie de aspectos que influyen en la consecución de la convivencia. Así, se pueden describir los siguientes niveles: Mejorar, ser consciente de que la vida en general es estresante y no permite un ambiente tranquilo en torno al profesor. El nivel adecuado viene después del nivel normal, en el que puede haber cierta frustración en la relación profesor-alumno, pero sigue intacta.

El nivel de clima organizacional nos muestra que la docencia empalma con los alumnos universitarios, teniendo una convivencia eficaz. Los administrativos llevan junto a la directiva poder promover comisión de convivencia para hacer crecer el ritmo de un buen clima organizacional.

Metodología

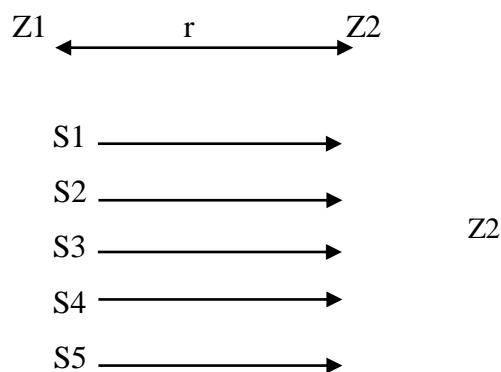
Tipo y Diseño de Investigación

Tipo: Dado que para comprender y apreciar el comportamiento de las variables examinadas se utilizarán las teorías y conceptos científicos que se encuentran en la literatura científica, esta investigación tiene un carácter fundamental. A nivel descriptivo, se intentó dar luz sobre la situación en que se planteó la cuestión, dando más peso al estudio y a sus sugerencias.

Toda investigación fundamental, según Hernández (2018), comienza con un estudio exploratorio que allana el camino para que se propongan investigaciones relacionadas.

Diseño: los límites de correlación cruzada no son experimentales en el diseño actual. Dado que las mediciones realizadas sobre las variables sólo se tomarán una vez y en correlación, sólo podrá observar su comportamiento si no las manipula. Sin embargo, utilizando la estadística inferencial, puede identificar la relación que existe entre las variables sometidas a prueba.

Bocetos de los planos transeccionales – correlacionables



En el cual:

Z1: Voluble: Clima organizacional

Z2: Tenemos la Convivencia docentes

R: la Correlación

S: Las Dimensiones de la variable Z2

Población y Muestra

Población: Forman parte del equipo de investigación 150 profesores de la Universidad

Nacional de Frontera que trabajan en los departamentos de Empresa y Turismo, Economía y Ciencias Ambientales, así como en los departamentos de Ingeniería Alimentaria y Biotecnología.

Muestra: La muestra estaba compuesta por 62 académicos de las facultades de Ingeniería Económica, Gestión Hotelera y Turística e Ingeniería de la Industria Alimentaria. Elaboramos una población naturalista utilizando una prueba estadística para poblaciones finitas.

$$n = \frac{z^2(p.q) N}{e^2(N-1) + z^2(p.q)}$$

En el cual:

N: localidad = 150

Z: paralelismo de libertad = 95% = (1.96)² p: posibilidad de éxito = 0.5

q: posibilidad de fracaso = 0.5 d: borde de falta = (0.07)²

n: modelo = 61.89

Modelo concreto, $n1 > 10\%N$

Procesos e instrumentales de exploración

Procesos: Este estudio se diseñó utilizando una encuesta, que es una herramienta que permite a los investigadores explorar cuestiones de subjetividad mediante la recopilación de datos de una población considerable. Por encuesta se entiende la búsqueda metódica de datos para recabar la información necesaria de los encuestados a fin de poder añadirla al ciclo de evaluación, y ésta es la función del revisor del estudio.

Instrumentos: Se empleó como herramienta el cuestionario de los investigadores. Consta de 31 entradas para la variable convivencia docente y 21 para la variable entorno institucional, lo que ayuda a recabar datos sobre el comportamiento de las variables y a establecer sus relaciones causales. Los instrumentos superaron las pruebas de escrutinio de expertos y alcanzaron la fiabilidad alfa de Cronbach. (Buena dependabilidad de 0,81). seguir las normas de la investigación ética.

Resultados

Descripción de resultados desglosados por tareas

a partir del objetivo compartido de conocer cómo se relaciona la convivencia docente y el clima organizacional de la Universidad Nacional Fronteriza Sullana en el 2023.

Tabla 01

muestra los rases de progreso del clima organizacional para los educativos de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana en el 2023.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Validos	Bajo	10 - 25	10	16,3%
	Medio	26 – 41	24	38,5%
	Alto	44 - 59	28	45,2%
	Total		62	100%

Nota: La muestra del estudio, 2023, se aplicó con las derivaciones del asiento de testimonios de instrumentos.

Interpretación:

Según la tabla 01, el clima organizacional entre los profesores obtiene una puntuación de 45,2% sobre 28 (en una escala de uno a veintiocho), 38,5% en promedio (sobre veinticuatro puntos) y 10,3% en la escala más baja. Un reconocimiento de la estructura organizativa relativamente inflexible de la Universidad Nacional de la Frontera.

Tabla 2

Rases aprehendidos por los componentes del mudable clima organizacional por los profesores de la Universidad Nacional de Frontera en el año 2023.

Niveles	Comunicación		Reciprocidad		Motivación		Participación	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	32	51.6	18	29.0	11	17.7	18	29.0
Medio	11	17.7	25	40.3	19	30.6	18	29.0
Alto	19	30.6	19	30.6	32	51.6	26	41.9
Total	62	100.0	62	100.00	62	100.00	62	100.00

Nota: Las derivaciones de la plataforma de reseñas de instrumentos se aplicaron a la muestra de la investigación de 2023.

Interpretación:

Según la Tabla 2, en motivación, el 51,6% tiene un nivel alto, el 30,6% tiene un nivel medio y el 17,7% tiene un nivel bajo; en reciprocidad, la media es del 40,3%;

el 30,6% tiene un nivel alto y el 29,0% tiene un nivel bajo; y en 41,9%, tiene un nivel alto, el 29,0% tiene un nivel medio y el 51,9% tiene un nivel bajo.

Tabla 3

Se describe la variada convivencia docente de la Universidad de la Frontera Nacional de Sullana.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Validos	Bajo	16 – 27	21	16,3%
	Medio	28 – 39	17	38,5%
	Alto	40 - 51	24	45,2%
	Total		62	100%

Nota: Los Resultados de la base de datos del instrumento aplicados a la muestra de la investigación, 2023.

Interpretación:

Según la Tabla 3, que desglosa los datos por rango de datos, entre las facultades de la Universidad Nacional de la Frontera, el 45,2% de los profesores mostró una convivencia alta, el 38,5% una convivencia moderada y el 16,3% una convivencia baja.

Tabla 4

*Dimensiones que coinciden con la variable de convivencia docente 2023
de la Universidad Nacional de Frontera*

Niveles	Convivencia Positiva		Convivencia Negativa	
	N°	%	N°	%
Bajo	32	51.6	18	29.0
Medio	11	17.7	25	40.3
Alto	19	30.6	19	30.6
Total	62	100.0	62	100.00

Nota: los Resultados Logrados del pedestal de filiaciones de la herramienta aplicados a la muestra de estudio, 2023.

Interpretación:

Según la tabla 4, el 51,6% de las personas viven en condiciones excelentes, seguidas del 30,6% en condiciones altas y el 17,7% en condiciones medias. Las tasas de concordancia favorables son 30,6%, 40,3% y 29,0%, respectivamente.

Prueba de Normalidad para muestras no paramétricas

Tabla 5

Universidad Nacional de Frontera, 2023, clima organizacional y convivencia docente test de normalidad para muestras correlacionadas.

	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.388	62	<.001	.653	62	<.001
Convivencia Docente	.241	62	<.001	.852	62	<.001

Nota: Experimento de Regularidad de dos Tornadizas

Interpretación:

En el análisis estadístico, se refuta la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1 porque el nivel de significación (0,001) es inferior a 0,05 y la distribución es no paramétrica.

Prueba de regresión lineal

H1: La convivencia de los profesores está favorablemente correlacionada con el clima organizativo.

H0: La convivencia del profesorado no se ve influida considerablemente por el clima organizativo.

Tabla 6

Prueba de regresión lineal no paramétrica

Prueba para una muestra						
Valor de Prueba = 0						
Model de Regression lineal	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
	41,328	62	,000	87,036	82,82	91,26

Nota: Disertación poblacional de las experiencias no paramétricas

Interpretación:

La prueba 6 de la hipótesis general muestra que la variable clima organizacional tiene una media de 87,04 y una desviación típica de 15,76. Se acepta la hipótesis

de estudio y se rechaza la H_0 porque el p-valor es inferior a 0,000 que el establecido para el estudio.

Reencuentro entre las variables Clima organizacional y convivencia docente

Tabla 6

Grado de relación entre las variables convivencia de los profesores y ambiente de trabajo.

		Convivencia Docente						Total	
		Alta		Media		Baja		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Clima Organizacional	Alta	12	31.6	11	55.0	00	00.0	23	37.1
	Media	10	26.3	6	30.0	3	75.0	19	30.6
	Baja	16	42.1	3	15.0	1	25.0	20	32.3
	Total	38	100	20	100.0	4	100	62	100.0%

Nota: Base de datos de la muestra de estudio aplicados por variables.

Interpretación:

La Tabla 6 muestra que el 75,0% de 3 encuestados y el 31,6% de 11 encuestados, respectivamente, creen que el clima organizacional tiene una asociación muy baja y muy alta con la capacidad de convivencia de los instructores.

Contratación de Hipótesis por objetivos

Prueba de Hipótesis

Tabla 7

H0: No Existe relación sustancial en el clima organizacional y convivencia docente.

H1: Si existe Relación sustancial entre el clima organizacional y la convivencia docente.

Rho de Spearman		Clima Organizacional	Convivencia docente
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.614**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	62	62

Convivencia docente	Coeficiente de correlación	.614**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	62	62

Nota: **. La reciprocidad es explicativa en el horizonte 0,01 (bilateral).

La tabla 7 muestra un vínculo moderadamente positivo entre la variable clima organizativo y la convivencia docente, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,614. Se acepta la hipótesis alternativa y no se refuta la hipótesis nula porque el umbral de significación es 0,001 inferior a 0,05.

La variable clima organizacional y la dimensión comunicación se correlacionan positivamente de manera significativa entre los profesores de la Universidad Nacional de Fronteras, Sullana 2023.

Tabla 8

H0: No existe relación correlacional entre el clima organizacional y la dimensión comunicación de los profesores de la Universidad Nacional de Frontera.

H1: Si existe una relación correlacional entre el clima organizacional y la dimensión comunicación de los profesores de la Universidad Nacional de Frontera.

Rho de Spearman		Clima organizacional	Comunicación
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.665
	Sig. (bilateral)	.	.086
	N	62	62
Comunicación	Coeficiente de correlación	.665	1.000
	Sig. (bilateral)	.086	.
	N	62	62

Nota: **. El paralelismo es demostrativo en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la tabla 8, la correlación de Spearman de 0,665 indica que existe una relación fuerte y positiva entre la variable de entorno organizativo y el componente de comunicación. Además, la significación de es superior a 0,05 en = 0,086. Se acepta la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula.

Los docentes de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana 2023 tienen un vínculo positivo significativo entre la variable clima organizacional y la dimensión reciprocidad.

Tabla 9

H0: No existe un vinculo entre el clima organizacional y la dimensión reciprocidad.

H1: Si Existe un Vinculo entre el clima organizacional y la dimensión reciprocidad.

Rho de Spearman		Clima organizacional	Reciprocidad
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.265
	Sig. (bilateral)	.	.086
	N	62	62
Reciprocidad	Coefficiente de correlación	.265	1.000
	Sig. (bilateral)	.086	.
	N	62	62

Nota: **. La analogía es propia en el nivel 0,01 (bilateral).

El tabla 9 muestra una correlación positiva baja y sustancial entre la variable de clima organizativo y el parámetro recíproco mediante la correlación de Spearman de 0,265; además, la significación de = 0,086 es superior a 0,05. Se acepta la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula.

La variable clima organizacional y la dimensión Motivación en los docentes de la Universidad Nacional de Frontera, 2023, tienen una asociación positiva sustancial.

Tabla 10

H0: No existe una relación entre el clima organizacional y la dimensión Motivación.

H1: Si existe una relación entre el clima organizacional y la dimensión Motivación.

Rho de Spearman		Clima organizacional	Motivación
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.619**

	Sig. (bilateral)	.	<.001
Motivación	N	62	62
	Coefficiente de correlación	.619**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	62	62

Nota: **. La analogía es típica en el nivel 0,01 (bilateral).

Dado que la variable de clima organizacional y la dimensión de reciprocidad tienen una correlación de Spearman moderadamente positiva de 0,619, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, como se muestra en la Tabla 10.

Tabla 11

H0: No Existe una relación entre el clima organizativo y la dimensión de participación de los profesores.

H1: SI existe una relación entre el clima organizativo y la dimensión de participación de los profesores.

Rho de Spearman		Clima organizacional	Participación
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.033
	Sig. (bilateral)	.	.833
	N	62	62
Participación	Coefficiente de correlación	.033	1.000
	Sig. (bilateral)	.833	.
	N	62	62

Nota: **. El paralelismo es demostrativo en la cota 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La correlación de Spearman de 0,033 en la tabla 11 demuestra que existe una relación débilmente positiva entre la variable de clima organizativo y el componente de implicación. Se acepta la hipótesis nula, mientras que se rechaza la hipótesis alternativa, porque el nivel de significación de = 0,833 es superior a 0,05. Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, ya que el nivel de significación de = 0,833 es superior a 0,05.

Tabla 12

H0: No existe una relación entre en el clima organizacional y el componente liderazgo.

H1: Si existe una relación entre el clima organizacional y el componente liderazgo.

Rho de Spearman		Clima organizacional	Liderazgo
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.363*
	Sig. (bilateral)	.	.017
	N	62	62
Liderazgo	Coeficiente de correlación	.363*	1.000
	Sig. (bilateral)	.017	.
	N	62	62

Nota: **. La semejanza es propia en el horizonte 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Según la Tabla 10, el parámetro mutuo y la variable de clima organizativo tienen una correlación de Spearman moderadamente positiva de 0,619, y el nivel de significación del parámetro mutuo de 0,001 es inferior a 0,05, lo que apoya la hipótesis alternativa y refuta la hipótesis nula.

Análisis y Discusión

Se logró identificar que en la Universidad Nacional de Frontera – Sullana, los docentes, administrativos tienen un comportamiento positivo sobre el clima organizacional y la convivencia armoniosa, mostrando un enfoque natural el desarrollo del estudiante. Según en comparación con los antecedentes el clima organizacional y su convivencia de los docentes en otras universidades nos muestra que tienen enfrentamiento, poniendo en quiebre a los estudiantes universitarios.

En la actualidad la Universidad Nacional de Frontera presenta un entorno de convivencia y clima organizacional trascendental en el tiempo para su mejora continua, debido que tienen una evaluación permanente de su conducta de Docentes y administrativos.

Establecidos los objetivos e hipótesis se llegan a discutir, analizar para poder dar respuesta a nuestra investigación:

El objetivo general es conocer cómo se relacionan el entorno organizacional y la convivencia de la instrucción en la Universidad Nacional de Frontera Sullana en el año 2023.

Se ha demostrado que la asociación entre el entorno organizativo y la coexistencia de la formación es positiva, con un valor de la correlación de Spearman de 0,614, según los datos. Existen vínculos positivos entre la enseñanza costera y la organización de la organización del cambio climático. El estudio de Rain (2022), que elaboró una hipótesis alternativa para evaluar las organizaciones meteorológicas y su y su, constató que la hipótesis no se rechaza, aunque el nivel de significación sea inferior a 0,001 en comparación con 0,05. Se trata de la propiedad UGIL 05. Se utilizó un diseño de estudio básico, no empírico, transversal, descriptivo y correlacional. La metodología del estudio -una encuesta con un cuestionario como instrumento- fue un método de inferencia hipotética.

Determinar la conexión entre convivencia y comunicación en el aula de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en 2023.

De los resultados de la hipótesis se desprende que existe una asociación positiva fuerte y significativa, con una correlación de Spearman de 0,665. entre las variables climáticas y las dimensiones de la comunicación; además, = 0,086 tiene una significación superior a 0,05. Estos resultados concuerdan con la investigación de Vargas (2021). Actualmente estoy realizando un estudio que examina la relación entre el clima organizacional y la efectividad docente. La metodología es cuantitativa, no realista, experimental, correlacional y descriptiva. El coeficiente de Spearman muestra que el estilo directivo, el clima laboral y el liderazgo tienen correlaciones positivas con la eficacia docente de 0,656,

0,715 y 0,584 respectivamente, mientras que el coeficiente de Spearman de 0,791 muestra un fuerte vínculo positivo entre las dos variables de investigación.

Explorar la conexión entre reciprocidad y convivencia en el aula de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en 2023 es el Objetivo Específico 2.

Es evidente que el parámetro reciprocidad y la variable clima organizativo tienen una correlación positiva baja pero significativa, como indica la correlación de Spearman de 0,265. Además, la significación de $p = 0,086$ es superior a 0,05. Los resultados son consistentes con lo revelado por Theo Cortés, N. (2019), en su tesis: "Diagnóstico del clima organizacional del hospital II-1 Chulucanas, Ver, 2019, para selección de la Maestría en Salud Pública. de la Universidad Nacional de Piura, desarrollada con un enfoque descriptivo, cuantitativo para precisar las características del grupo con el tiempo y secuencia de estudio, se acepta, y se rechaza la hipótesis nula.

Determinar la conexión entre la convivencia docente y la motivación en la Universidad Nacional de Sullana en 2023.

Es evidente que el parámetro reciprocidad y la variable clima organizativo tienen una correlación positiva baja pero significativa, como indica la correlación de Spearman de 0,265. Además, la significación de $p = 0,086$ es superior a 0,05. Los resultados son consistentes con lo revelado por Theo Cortés, N. (2019), en su tesis: "Diagnóstico del clima organizacional del hospital II-1 Chulucanas, Ver, 2019, para selección de la Maestría en Salud Pública. de la Universidad Nacional de Piura, desarrollada con un enfoque descriptivo, cuantitativo para precisar las características del grupo con el tiempo y secuencia de estudio, se acepta, y se rechaza la hipótesis nula.

Determinar en 2023 cómo interactúan entre sí las facultades de la Universidad Nacional de Fronteras Sullana.

Es evidente que el parámetro reciprocidad y la variable clima organizativo tienen una correlación positiva baja pero significativa, como indica la correlación de Spearman de 0,265. Además, la significación de $p = 0,086$ es superior a 0,05. Los resultados son consistentes con lo revelado por Theo Cortés, N. (2019), en su tesis: "Diagnóstico del clima organizacional del hospital II-1 Chulucanas, Ver, 2019, para selección de la Maestría en Salud Pública. de la Universidad Nacional de Piura, desarrollada con un enfoque descriptivo, cuantitativo para precisar las características del grupo con el tiempo y secuencia de estudio, se acepta, y se rechaza la hipótesis nula.

Establecer una asociación entre las facultades de liderazgo y convivencia de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana, 2023, según el Objetivo Específico 5.

La hipótesis nula y la hipótesis alternativa fueron rechazadas en un estudio realizado por (UEP) Funeral porque la correlación de Spearman observada durante la prueba de hipótesis fue de 0,033, mostrando una correlación positiva baja y un nivel de significación = 0,833 sobre 0,05 entre la variable de clima organizacional y el parámetro de liderazgo. 45 profesores, 16 instructores de gestión y 12 miembros del personal de apoyo participaron por este motivo en una encuesta que abarcaba temas como el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, el liderazgo, los conflictos, el estímulo y la identidad. z Para organizar las 38 preguntas de la encuesta se utilizó una escala de Likert con cinco opciones de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre proporcionan la información necesaria. En comparación con el elemento que los empleados consideran menos ventajoso, las contradicciones y disputas se reconocieron como factores que requieren especial atención, reconocimiento y estímulo, con un 45,2% del total.

Conclusiones

La primera conclusión se refiere al objetivo general, alto 45,2% de 28 alto, 24 de 38,5%, y bajo 16,3% de 10 bajo para evaluar la asociación entre ambiente organizacional y convivencia de aprendizaje. Se puede concluir que el ambiente de trabajo de los profesores de las universidades fronterizas está por encima de la media.

Se encontró que la variable clima organizacional y la dimensión comunicación tienen una fuerte correlación positiva con un nivel significativo de 0,665 coeficiente de correlación de Spearman, y que la significación de $= 0,086$ es superior a 0,05. Rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Conclusión 3: El coeficiente de correlación de Spearman observado es de 0,265, lo que muestra que los factores de clima organizativo y el grado de significación observado sólo tienen correlaciones positivas débiles.

Dado que existe una correlación positiva significativa entre la variable de clima organizativo y la dimensión de motivación docente, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Esta correlación es moderadamente positiva, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,619 entre la variable de clima organizativo y la dimensión mutua.

La variable clima organizacional está significativamente correlacionada con la dimensión participación docente. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,033, lo que indica que la variable de clima organizativo tiene una correlación débilmente positiva con la dimensión de participación. Además, el nivel de significación de $= 0,833$ es superior a 0,05, lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Con una correlación de Spearman de 0,033 y un nivel de significación $= 0,833$ superior a 0,05, puede concluirse que no existe relación entre las variables de clima organizativo y las dimensiones de liderazgo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa.

Recomendaciones

Primero: Un taller que fomente la gestión eficaz de las interacciones interpersonales entre las instituciones académicas y los docentes para cumplir con los objetivos institucionales de la universidad.

Segundo: Establecer una convivencia exitosa entre docentes y estudiantes, fomentar interacciones positivas entre docentes y estudiantes y un excelente manejo de la comunicación, según el expediente docente.

Manejar técnicas de convivencia eficientes para impartir y avanzar en indicadores de calidad de habilidades blandas de manera mutuamente beneficiosa.

Cuarto: Orientar la reflexión de los educadores sobre la colaboración entre pares y el liderazgo. Crear un programa de formación de liderazgo docente, para asegurar una buena gestión educativa y el crecimiento de las competencias de los estudiantes.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres y hermanos por darme el valor para avanzar y seguir desarrollando mis capacidades sociales y cognitivas.

Quiero expresar mi gratitud a todos los que han participado en este proyecto de investigación, así como a mi mentor, el profesor Pablito, por ser tan amable y paciente conmigo. Abuela, en particular, siempre estás ahí para mí, y me esfuerzo por sentirme orgullosa de ti. Te agradezco todo lo que has hecho.

Referencias bibliográficas

Arizmendi, E. y Luna, J. (2015) La relación del clima laboral en la motivación de logro de trabajadores mexicanos. Título Profesional en la Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado: <http://132.248.9.195/ptd2015/junio/0730404/0730404.pdf>

Bittel, I. (2000). Administración de Personal. Bogotá. MC Graw Hill. México: Editorial Trillas.

Cabezas E., Andrade D. y Torres J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación Científica. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Disponible <http://www.espe.edu.ec>

Cabrales, L., Contreras, N., Gonzales, L., y Rodríguez, Y. (2017), Problemáticas de convivencia escolar en las instituciones educativas del caribe colombiano: Análisis desde la pedagogía social para la cultura de paz. Tesis de Grado de Maestro de Universidad del Norte. En <http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/7693/130308.pdf?sequence=1>

Castillo, G. (2019). Clima institucional y niveles de estrés en docentes de la institución educativa 14787 Víctor Raúl Haya de La Torre en Sullana, 2019. Universidad Nacional de Piura. Perú. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Certo, S. (1984). Administración Moderna. México: Interamericana. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/ortiz_m_a/bibliografia.pdf

Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5th ed.) Colombia: McGraw-Hill
2000. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/ortiz_m_a/capitulo2.pdf

Chiavenato, I. (2018). Introducción a la teoría general de la Administración.

Coronado, D., y Coronado W. (2016). Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Institución Educativa 14753 María Leonor Fiestas de Vargas del Distrito De Colán, Provincia de Paita, Departamento de Piura, abril diciembre 2016.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5454/Cor>

Forehand G, Gilmer B. Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*. 1964; 62(6):361-82.

Ghiselli, R. e Ismail, J. (1998). Robo de empleados y eficacia de ciertos procedimientos de control en operaciones comerciales de servicio de alimentos. *Revista de investigación en hotelería y turismo*, 22 (2), 174-187.

Kant, I. [2013 (1786)]. Probable inicio de la historia humana. (R. R. Aramayo, Trad.). Madrid: Alianza.

Kohlberg Lawrence (1991) *Mi búsqueda personal de la moralidad universal*, Koontz, H. (1998). *Administración: una perspectiva global /Mexico*, MacGraw-Hill Interamerican

Luna D. (2017) Características de la gestión de la convivencia escolar directiva en las escuelas públicas de Lima Metropolitana, con relación a la política nacional de convivencia escolar en periodo 2016-2017. Tesis de grado de Magister. Universidad PUCP. P.91

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12>

Mangkang, P. (2022). El impacto del clima organizacional en el compromiso y desempeño de los empleados en una empresa multinacional de exploración y producción de petróleo y gas en Tailandia. *Revista de ingeniería*, 26 (8), 53–66. <https://doi.org/10.4186/ej.2022.26.8.53>

Ministerio de Educación de Chile (2015) *Derecho a la Educación y Selección en el*

Sistema Escolar

Moreno C. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Gestión Pública de la Provincia de Huaraz. 2019 Tesis de Título Profesional Universidad Señor de Sipán . p.83. disponible; <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7423/Cr%C3%ADspulo%20Moreno%20Andahua.pdf?sequence=1>

Naranjo, C.; Paz, L. y Marín, S. (2015) Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales Universidad & Empresa, vol. 17, núm. 28, enero-junio, 2015, pp. 105-126 Universidad del Rosario Bogotá, Colombia

Organización Mundial de la Salud [OMS] (1990). Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. Guatemala: OMS; 1990.[Vol. 2. Módulo II. Modelo para el análisis de la organización. Unidad II y V. Número PSDCGT.10].

Pasquali, A. (18 de julio de 2012). Teorías de comunicación Latinoamericana. [Mensaje en un blog] Recuperado de <http://teoriasdecomunicacionlatinoamericanas.blogspot.com/2012/07/antonio-pasquali.html>

Pasquali, A. (2012). Teorías de comunicación latinoamericana. Recuperado <http://teoriasdecomunicacionlatinoamericanas.blogspot.com/2012/07/antonio-pasquali.html>

Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima, 2017. Tesis de título Profesional en Administración. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú. Recuperado:

http://200.37.102.150/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-uill%C3%A9n.pdf

Real Academia Española (2001). Diccionario de la Lengua Española. (Vigésima segunda edición), ISBN 84-670-0039-2(O.C) ISB 84-670- 004-4 (Tomo 2). España: Artes Gráficas S.A.

Reyna (2022) Clima organizacional y convivencia docente de una institución. Tesis de Grado de Maestría. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78152/Reyna_BJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, D, Texidor, R. y Segredo, A. (2005). La competencia comunicativa. Una herramienta para la formación del capital humano. [CD-ROM]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública, disponible <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2013/ccm133n.pdf>

Ríos R. (2017) Metodología para la investigación y redacción. España: Servicios hDerecho, economía y ciencias sociales – <Http://www.eumed.net/libros.php>.

Robbins, S. (2008). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación. México: Pearson Educación

Rosales, G. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi Tesis de Título Profesional. Universidad Técnica de Ambato.- Ecuador Disponible

en <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS%2>

Sampieri, H. (2006). Metodología de la Investigación (cuarta edición). México: Mc. Graw - Hill Interamericana de México: S.A.

Segredo, A. (2007). El Clima organizacional en el desarrollo de los Sistemas

Organizativos. INFODIR. 2007 [citado 4 Junio 2008]; Recuperado http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/climaOrganizacionen:el_desarrollo_de_sistemas_organizativos.doc

Segredo, A. (2009) Caracterización del Sistema de Dirección en la Atención Primaria de Salud. Rev Cubana Salud Pública. 2009 [citado 9 Mar2010];35(4):78-109.

Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662009000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Segredo, A. (2010). Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. Bolívariana de Venezuela, 2009. Tesis de Grado de Maestro. La Habana Escuela Nacional de Salud Pública; recuperado

de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_ArtExt&pid=S0864-34662013000200017

Serafín, F. (2017). Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., 2017. Tesis de Grado de Maestría en Gestión de Talento Humano. Universidad

César Vallejo. Perú. Recuperado en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Seraf%C3%ADn_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stoner (1996). Mencionado en el libro “Elementos que influyen en el nivel de motivación dentro de la empresa Molex, Nogales”. <http://tesis.uson.mx> Tabara D. (2005). Convivencia y disciplina escolar democrática. Cartilla metodológica, Perú

Tagiuri, R. (1968). 'The concept of Organizational Climate'. En: R. Tagiuri y G. Litwin (Eds), Organizational Climate: Explorations of a Concept. Boston: Harvard University Division of Research, Graduate School of Business Administration.

Tamayo, M. (2014). El proceso de a investigación científica, Aprender a investigar – La investigación (3era. Edición) Santa Fe de Bogotá:ICFES.

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México: El manual moderno recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>

Vargas J. (2021) Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, San Antonio, Huarochirí. Tesis de Grado Maestro en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. P. 130 Disponible <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5821/Jes%20C3%BAs%20Angel%20VARGAS%20CARI%202.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Villamil M. (s.f.). La comunicación y los efectos en el clima organizacional. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16370/Roavillamilmonica2017.pdf?sequ#:~:text=El%20clima%20orga>

Villaueva, (2018.). Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio Honores de San Martín de Porres, 2018. p.134 Tesis de Grado de Maestro. Universidad Peruana de Las Américas <https://core.ac.uk/download/pdf/250159495.pdf>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Hipótesis	Objetivos	Metodología
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la convivencia en docentes de Universidad Nacional de Frontera de Sullana, año 2023?	Clima organizacional	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023.	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023	Tipo: Descriptiva y correlacional Diseño de investigación Es un diseño no experimental de corte transversal, en vista que se realizará el estudio sin manipular deliberadamente las variables
Problemas Específicos		Hipótesis Específica	Objetivos específicos	Población
¿Cuál es la relación entre comunicación y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023?		Existe una relación significativa positiva entre la comunicación y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023.	Identificar la relación entre la comunicación y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023.	Nuestra población son 90 docentes
¿Cuál es la relación entre la reciprocidad y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023?	Convivencia docente	Existe una relación significativa positiva entre reciprocidad y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023.	Identificar la relación entre la reciprocidad y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023.	Muestra

¿Cuál es la relación entre la motivación y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023?

¿Cuál es la relación entre la participación con la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023?

¿Cuál es la relación entre liderazgo y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023?

Existe una relación significativa positiva entre la motivación y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023. Identificar la relación entre la motivación y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023.

Existe una relación significativa positiva entre la participación con la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023. Identificar la relación de la participación con la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023.

Establecer la relación del liderazgo y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023. Establecer la relación del liderazgo y la convivencia docente en la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, 2023.

La muestra es de 62 docentes

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definiciones de Dimensiones
Variable 01 Clima Organizacional	El clima organizacional media entre la estructura, procesos, metas y objetivos de la institución, por un lado y las personas, sus actitudes, comportamiento y desempeño en el trabajo, para su mejora continua (Segredo, 2013).	La variable se operacionalizará a través de la aplicación del instrumento a la muestra en estudio.	Comunicación	Según Stanton, Etzel y Walker,(2007), la comunicación es "la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte" (pp511).
			Reciprocidad	Se puede considerar un comportamiento pro-social siempre y cuando sea un acto voluntario, sin esperar restitución y sin la anticipación de incentivos externos. En otras palabras, el que reciproca debe decidir hacerlo sin ninguna presión externa.
			Motivación	Según Pairó & Prieto (2002), la motivación es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta. Gran parte de la actividad laboral está "motivada"
			Participación	Según Robirosa y otros (1990) participar significa tomar parte de algo con otros, significa repartir o entrar activamente en la distribución (de responsabilidades, compromisos), significa comprometerse.
			Liderazgo	Para Davis & Newstrom (2003), el liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos

Variable 02 Convivencia de Docente	Se dinamiza a diaria, compleja pero fundamental en el proceso del aprendizaje (Luna, 2017)	La variable convivencia docente será medido mediante las dimensiones convivencia positiva y convivencia negativa	Convivencia Positiva: Convivencia Negativa	La convivencia positiva es aquella que se construye día a día con el establecimiento de unas relaciones consigo mismo, con las demás personas y con el entorno (organismos, asociaciones, entidades, instituciones ...) fundamentadas en la dignidad humana, en la paz positiva y en el respeto a los Derechos Humanos. Estos implican una mala predisposición de antemano a la convivencia, lo que nos hará tener una actitud negativa ante los demás dificultando enormemente la relación. El prejuicio va en contra del respeto que cada persona
--	---	---	---	--

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Docente de la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, responda el siguiente cuestionario en forma anónima. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Siempre (S)	5
Casi siempre (CS)	4
A veces (AV)	3
Casi nunca (CN)	2
Nunca (N)	1

Variable: Clima Organizacional

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Dimensión: Comunicación						
-Indicador: Comunicación entre los docentes.						
1	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los docentes?					
2	¿Para Ud los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los docentes?					
Indicador: Comunicación entre los jerárquicos y los docentes						
3	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación con los docentes?					
4	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor comunicación entre los docentes y jerárquicos?					
Dimensión: Confianza						
Indicador: Confianza en los docentes						
5	Percibe Ud que existe confianza entre los docentes y jerárquicos					
6	Percibe Ud existe confianza entre los jerárquicos y directivos					
Indicador: Confianza en la institución						
7	Percibe Ud., que las actividades académicas de la institución genera confianza					
8	Percibe Ud.; que la institución genera confianza en la comunidad sobre la calidad educativa					
Dimensión: Motivación						

	Indicador: Motivación del jerárquico al docente					
9	Percibe Ud. que; el jerárquico realiza el acompañamiento pedagógico respectivo a su labor docente					
10	Percibe Ud. Que el jerárquico realiza retroalimentación posterior a la revisión de la carpeta docente					
	Indicador Motivación de la institución al docente					
11	Percibe Ud. Que las capacitaciones que brinda la institución son efectivas					
12	Percibe Ud; La institución brinda incentivos previamente valorado con el desarrollo académico					
	Dimensión: Participación					
	Indicador: - Participación del docente en la institución					
13	Percibe Ud; el docente cumple con las horas académicas asignadas					
14	Percibe Ud.; el docente cumple con las horas no lectivas					
	Indicador: - Participación de los coordinadores en la institución					
15	Percibe Ud.; los coordinadores logran los objetivos institucionales					
16	Percibe Ud.; que, los coordinadores participan en los eventos académicos					
	Dimensión liderazgo					
	Indicador: - Liderazgo del coordinador					
17	Percibe Ud.; que, el coordinador hace extensivo el conocimiento hacia la comunidad universitaria mediante talleres					
18	Percibe Ud.; que, el coordinador propone proyectos de mejora continua					
	Indicador: - Percepción del liderazgo por parte de los docentes					
19	Percibe Ud.; que, los docentes propones proyectos de extensión universitaria					
20	Percibe Ud.; que, el docente propone proyectos de responsabilidad social					

CUESTIONARIO PARA MEDIR CONVIVENCIA DOCENTE

Estimado Docente de la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, responda el siguiente cuestionario en forma anónima. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Siempre (S)	5
Casi siempre (CS)	4
A veces (AV)	3
Casi nunca (CN)	2
Nunca (n)	1

VARIABLE: CONVIVENCIA DOCENTE

VARIABLE: CONVIVENCIA DOCENTE		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Dimensión: Convivencia positiva						
Indicador: Normas Claras y Pertinentes.						
21	Percibe Ud que existen normas claras que regula la convivencia entre los docentes					
22	Percibe Ud que las normas son emitidas por todo el personal para su respectivo cumplimiento					
23	Percibe Ud.; que, los docentes cumplen con las normas que establece la institución con respecto a la convivencia					
Indicador: Prácticas de Valores.						
24	Percibe Ud.; que los docentes practican los valores institucionales					
25	Percibe Ud, que los docentes con su ejemplo reflejan los valores de la convivencia docente					
26	Percibe Ud.; que, los docentes y los estudiantes consensan los valores a practicar en el desarrollo de la asignatura					
Dimensión: Convivencia negativa						
Indicador: Agresión y violencia						
27	Percibe Ud.; que los docentes están capacitados para la atención de actos de indisciplina					
28	Percibe que los docentes; realizan acciones para prevenir hechos de agresión y violencia					
29	Percibe Ud que los docentes atienden en forma adecuada los conflictos en la comunidad educativa					
Indicador: Desmotivación del docente						
30	Percibe Ud.; que los docentes se encuentran motivados a pesar de la presencia de grupos de poder					
31	Percibe Ud; que los docentes se mantienen motivados a pesar de la posible falta de atención a sus requerimientos académicos					
32	Percibe Ud que los docentes brindan la importancia respectiva a la convivencia docente					

Anexo 4. Base de datos de prueba piloto.

ID	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	Sumario
1	2	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	38
2	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	44
3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	42
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	42
5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
6	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	37
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	43
8	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	39
9	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	41
10	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	49
11	4	4	4	2	3	1	2	2	4	3	2	4	35
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
13	4	4	4	3	5	2	3	4	4	3	4	5	45
14	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51
17	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	50
18	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	48

Anexo 5. Análisis de confiabilidad

Confiabilidad del instrumento

FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE:	Sánchez Pintado, Jadi Isabel
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:	Clima organizacional y convivencia docente. Universidad Nacional De Frontera de Sullana: 2023.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:	
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	
1.7. MUESTRA APLICADA:	Prueba piloto

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	Clima organizacional y convivencia docente = 0,840
---	--

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

--

Anexo 6. Planilla de juicios de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE
DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Primitivo Bruno Coveñas

Fecha: 12/12/2022

Especialidad:

Economista

Nombre del instrumento

evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Sánchez Pintado, Jadi Isabel

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA. SULLANA, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				32	89	57
Sumatoria Total		178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{178} \div \boxed{210} = \boxed{0.89}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mg. Exp. Primitivo Briso Cuevas
CEPP MAT 112

**Firma del Experto Magister
DNI.**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE
DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Isidora Zapata Periche

Fecha: 12/12/2022

Especialidad: Licenciada en Administradora de Empresas

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Sánchez Pintado, Jadi Isabel

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA. SULLANA, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				64	54	57
Sumatoria Total		175 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{175} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto Magister
DNI.**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE
DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Marcos Timana Alvarez

Fecha: 12/12/2022

Especialidad:

Economista

Nombre del instrumento

evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Sánchez Pintado, Jadi Isabel

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA. SULLANA, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial					88	95
Sumatoria Total		183 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.92 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{183} = \boxed{0.92}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto Magister
DNI N° 05643990

Anexo D. Confiabilidad del instrumento

FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

IV. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE:	Sánchez Pintado, Jadi Isabel
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:	Clima organizacional y convivencia docente. Universidad Nacional De Frontera de Sullana: 2023.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:	
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	
1.7. MUESTRA APLICADA:	Prueba piloto

V. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	Clima organizacional y convivencia docente = 0,840
---	--

VI. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

--

Estadístico

Estudiante Bach. Sánchez Pintado, Jadi Isabel

Clima Organizacional y Convivencia Docente en la Universidad Nacional de Frontera. Sullana, 2023

por Jadi Sanchez Pintado

Fecha de entrega: 30-may-2023 10:11a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2105310950

Nombre del archivo: ESIS_DE_LA_UNIVERSIDAD_SAN_PEDRO_DE_JADI_ISABEL_PINTADO_MOD.docx
(321.81K)

Total de palabras: 11698

Total de caracteres: 66912



Clima Organizacional y Convivencia Docente en la Universidad Nacional de Frontera. Sullana, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.udaff.edu.pe Fuente de Internet	1%



9	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
14	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.cfishd.net Fuente de Internet	<1 %
17	www.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	libros.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
19	siteresources.worldbank.org Fuente de Internet	<1 %
20	López Trinidad Norma. "Otitis media con efusion, como causa de perdida auditiva"	<1 %



minima en niños de 2 a 6 años de edad",
TESIUNAM, 2006

Publicación

21	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	www.eempleo.com.co Fuente de Internet	<1 %
23	www.sap.org.ar Fuente de Internet	<1 %
24	1library.co Fuente de Internet	<1 %
25	A. E. Sengun. "Revisiting Trust and Control: Effects on Perceived Relationship Performance", International Small Business Journal, 02/01/2009 Publicación	<1 %
26	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %



30	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
31	www.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
32	www.ti.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	discovery.ucl.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
34	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
35	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
36	projectinform.org Fuente de Internet	<1 %
37	roderic.uv.es Fuente de Internet	<1 %
38	www.iwmi.cgiar.org Fuente de Internet	<1 %
39	Lázaro Sandoval Isabel,Martínez Martínez Delia. "La convivencia democrática en el aula escolar", TESIUNAM, 2017 Publicación	<1 %
40	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %



41	moam.info Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	revistas.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	www.eni.com Fuente de Internet	<1 %
45	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
46	www.redage.org Fuente de Internet	<1 %
47	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
48	Ponce Saucedo Noemí. "Taller de sensibilización para el manejo de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral mediante el feedback survey", TESIUNAM, 2017 Publicación	<1 %
49	archive.org Fuente de Internet	<1 %



50	fr.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
51	oa.upm.es Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	unradio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
59	www.fe.ccoo.es Fuente de Internet	<1 %
60	xdoc.mx Fuente de Internet	<1 %
61	García Camacho Julio César. "Efecto del clima organizacional en el estrés laboral, síntomas y	<1 %



trastornos psicosomáticos y en la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores mexicanos", TESIUNAM, 2020

Publicación

62

Reyna García Zoila. "La influencia de la cultura y el clima organizacional en el comportamiento del personal académico en una entidad de enseñanza de lenguas", TESIUNAM, 2019

Publicación

<1 %

63

Velasco Panales Victor Manuel. "Tanques enterrados de almacenamiento de diesel fuera de servicio : evaluacion de la contaminacion de suelo circundante y evaluacion de opciones de destino final", TESIUNAM, 2006

Publicación

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
SANCHEZ PINTADO JADI ISABEL		03690323	2112200205e.usanpedro.edu.pe
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA, SULLANA, 2023			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ³ (info.eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info.eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶




Firma

Lugar Día Mes Año
Chimbote 01 08 23

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 003-2018-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, Únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DECC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisanza si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)