



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

El Clima Organizacional y su Relación en el Desempeño Laboral de los Docentes de la  
Unidad Educativa Particular “Juan Diego Cuauhtlatotzin” - 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Betty Jacqueline Campi Cobeña (ORCID: 0000-0003-1275-5315)

Br. Johana Maritza Campi Cobeña (ORCID: 0000-0001-9153-9383)

ASESORA:

Mg. Torres Mirez Karl Frederick (ORCID: 0000-0002- 6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2018

## **DEDICATORIA**

*El siguiente trabajo de Tesis de Postgrado, está dedicado a nuestros seres queridos, especialmente a nuestra madre e hijas que durante la incorporación de nuevos conocimientos nos han mostrado su disposición y entendimiento durante el tiempo de formación.*

## AGRADECIMIENTO

*A Dios por darnos la fuerzas para seguir con nuestros sueños y metas que ahora se realizan.*

*A nuestros familiares que nos han acompañado en este proceso de formación, motivándonos a cultivar nuestras metas.*

*A nuestros profesores y colegas de la Maestría, de quienes hemos aprendido mucho no solo en el campo académico sino también en el ámbito de relaciones interpersonales.*

*Al personal docente y administrativo que labora en la Unidad Educativa "Juan Diego Cuauhtlatoatzin" por su apoyo en la realización de la investigación.*

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30:00 a.m., del día 02 de Setiembre de 2018, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa particular "Juan Diego Cuauthtlatoatzin, 2017" presentada/o por el /la bachiller **CAMPI COBEÑA, BETTY JACQUELINE** y **CAMPI COBEÑA, JOHANA MARITZA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
Aprobar por unanimidad

Así también los miembros del Jurado suscriben la calificación de \_\_\_\_\_ como nota de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación.

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado académico de **MAESTRO (a) EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**.

Piura, 02 de Setiembre de 2018



DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO  
PRESIDENTE



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELIAS MANUEL  
SECRETARIO



MG. KARL TORRES MÍREZ FRIEDERICK  
VOCAL

## DECLARACIÓN JURADA

Nosotras, Lic. Betty Jacqueline Campi Cobeña con DNI 1204618829, y Econ. Johana Maritza Campi Cobeña con DNI 1204632010, estudiantes del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis Titulada: El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular "Juan Diego Cuauhtlatoatzin", 2017.

Declaramos bajo juramento que:

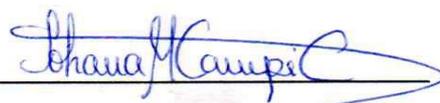
1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de febrero del 2018.



Betty Jacqueline Campi Cobeña  
DNI 1204618829



Johana Maritza Campi Cobeña.  
DNI 1204632010

# ÍNDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	iv
DECLARACIÓN JURADA .....	v
ÍNDICE .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1. Realidad Problemática.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2. Trabajos previos.....</b>	<b>14</b>
<b>1.3. Aspecto teóricos inherentes al tema .....</b>	<b>18</b>
<b>1.3.1. Clima Organizacional .....</b>	<b>19</b>
1.3.1.1. Importancia del clima organizacional.....	21
1.3.1.2. Dimensiones del clima organizacional.....	22
<b>1.3.2. Desempeño Laboral.....</b>	<b>23</b>
<b>1.3.2.1. Las caracterizaciones del desempeño laboral .....</b>	<b>24</b>
<b>1.4. Formulación del problema.....</b>	<b>24</b>
<b>1.5. Justificación .....</b>	<b>25</b>
<b>1.6. Hipótesis.....</b>	<b>26</b>
<b>1.7. Objetivos.....</b>	<b>26</b>
<b>1.7.1 Objetivo General.....</b>	<b>26</b>
<b>1.7.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>26</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>28</b>
<b>2.1. Diseño de investigación .....</b>	<b>28</b>
<b>2.2. Variables de Operacionalización.....</b>	<b>29</b>
2.2.1 Variables .....	29
2.2.2 Variables de operacionalización .....	30
<b>2.3. Población y muestra.....</b>	<b>31</b>

2.3.1 Población .....	31
2.3.2 Muestra. ....	31
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.</b>	<b>31</b>
2.4.1 Técnica .....	31
2.4.2 Instrumento .....	32
2.4.3 Validez: .....	33
2.4.4 Confiabilidad .....	34
2.5. Métodos de análisis de datos .....	34
2.6. Consideraciones éticas .....	35
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>36</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>44</b>
<b>V. CONCLUSIÓN .....</b>	<b>48</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>49</b>
<b>VII. REFERENCIAS .....</b>	<b>50</b>
<b>VIII. ANEXOS .....</b>	<b>55</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 La Muestra de la Unidad Educativa Particular “Juan Diego Cuauhtlatoatzin, del sector Guayaquil .....	31
Tabla 2 <i>Relación de clima organizacional – Pleno ejercicio laboral 1</i> .....	36
Tabla 3 <i>Relación comunicación interpersonal – Pleno Ejercicio Laboral 2</i> .....	37
Tabla 4 <i>Relación Autonomía en la selección de concepciones y acciones – Pleno Ejercicio Laboral - 3</i> .....	38
Tabla 5 <i>Estimulación laboral – Pleno Ejercicio Laboral- 4</i> .....	39
Tabla 6 <i>Correlaciones: Clima Organizacional – Pleno Ejercicio Laboral</i> .....	40
Tabla 7 <i>Correlaciones: Comunicación Interpersonal – Pleno Ejercicio Laboral</i> .....	41
Tabla 8 <i>Correlaciones: autonomía para la selección de concepciones y acciones – Pleno ejercicio laboral</i> .....	42
Tabla 9 <i>Correlaciones: Estimulación Laboral – Pleno Ejercicio Laboral</i> .....	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras 1 <i>Diseño de la investigación</i> .....	28
Figuras 2 <i>Operacionalización de variables</i> .....	30
Figuras 3. <i>Relación del clima organizacional – Pleno ejercicio laboral 2</i> .....	37
Figuras 4. <i>Relación Autonomía en la selección de concepciones y acciones – Pleno Ejercicio Laboral – 3</i> .....	38
Figuras 5. <i>Estimulación Laboral – Pleno ejercicio laboral - 4</i> .....	39

## RESUMEN

Esta investigación se ha propuesto como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa “Juan Diego Cuauhtlatoatzin”, Guayaquil - 2017, con lo cual se pretende demostrar la hipótesis que El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa “Juan Diego Cuauhtlatoatzin”, Guayaquil - 2017.

Para la ejecución del presente estudio, se ha trabajado una población censal conformada por los 14 trabajadores, entre docentes y administrativos de la Unidad Educativa “Juan Diego Cuauhtlatoatzin”, Guayaquil - 2017, por lo que no fue necesario extraer ninguna muestra, así mismo se siguió un diseño correlacional, sin llegar a establecer una relación causa – efecto, para recoger la información se ha aplicado la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario en la escala de Likert, una para cada variable, los mismos que han sido valorados y demostrado su fiabilidad. El tratamiento de los datos se ha realizado utilizando el programa estadístico SPSS 22 y Excel.

Los datos que muestra la tabla N°3 dejan ver que para el 78.57% de los encuestados determinan que existe un nivel muy bueno del Clima Organizacional que a su vez se ve demostrado con un nivel alto de su desempeño laboral, al mismo tiempo el 21.4% afirman que existe un nivel bueno del Clima Organizacional que se ve reflejado con nivel medio del Desempeño laboral de los docentes.

El análisis de los datos mediante Rho de Spearman nos da un coeficiente de correlación de 0.907, el mismo que es muy alto y positivo, tal como se puede observar en la línea de ajuste del grafico N°7, y el significado en el nivel 0.01, es decir en la medida que se desarrolla un buen clima organizacional, se mejora el desempeño laboral de los docentes, por lo que se toma la decisión de aceptar la hipótesis general de la investigación.

**Palabras claves:** Clima Organizacional, Comunicación, Desempeño Laboral.

## ABSTRACT

This research has been proposed as the objective to determine the relationship between the Organizational Climate and the Work Performance of the Teachers of the Educational Unit "Juan Diego Cuauhtlatoatzin", Guayaquil- 2017, which aims to demonstrate the hypothesis that the Organizational Climate is significantly related with the Labor Performance of Teachers of the Educational Unit "Juan Diego Cuauhtlatoatzin", Guayaquil - 2017.

For the execution of the present study, a census population composed of 14 workers, teachers and administrators of the Educational Unit "Juan Diego Cuauhtlatoatzin", Guayaquil - 2017, has been worked on, so it was not necessary to extract any sample. followed a correlational design, without establishing a cause - effect relationship, to collect the information the survey technique was applied with the questionnaire instrument on the Likert scale, one for each variable, the same ones that have been valued and proven its reliability. The data was processed using the statistical program SPSS 22 and Excel.

The data shown in table N ° 3 show that for 78.57% of the respondents they determine that there is a very good level of Organizational Climate that in turn is demonstrated with a high level of their work performance, at the same time 21.4 % affirm that there is a good level of Organizational Climate that is reflected with average level of the teachers' work performance.

The analysis of the data by Spearman's Rho gives us a correlation coefficient of 0.907, which is very high and positive, as can be seen in the line of adjustment of graph No. 7, and the meaning in the level 0.01, that is to say, in the measure that a good organizational climate is developed, the work performance of the teachers is improved, reason why the decision is taken to accept the general hypothesis of the investigation.

**Keywords:** Organizational climate, communication, work performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática.**

Para (Evangelista Polo, Nancy Noemi, 2017) El clima organizacional tiene su punto de origen en las disímiles formas de accionar del individuo con sus caracterizaciones particulares, ya sea colectiva o individualmente

En estas condiciones un sin número de autores e investigadores del campo administrativo (En específico de la arista administrativa de individuos), han puntualizado su posición, en que es de vital importancia la coexistencia y la buena convivencia en cohesión mutua, para lograr afianzar las relaciones entre eficiencia y eficacia del desarrollo laboral. Todo individuo alejado del deterioro emocional que causa los detrimentos, murmuraciones, comentarios negativos, autoritarismo, segregación, injusticia e imparcialidad, puede modificar en aumento todo índice de desempeño en cualquier situación laboral.

Así mismo, (Luis Alberto Cabrera Correa, 2018), menciona que existe también un factor que actúa como ambivalencia en el desarrollo del clima laboral, este es la tecnología, que por una parte con sus herramientas utilitarias cada vez más a la vanguardia, brinda mayor articulación en los procesos organizacionales y de desempeño de los individuos, no obstante estas herramientas al ser cada vez más actualizadas y con mayores características, empiezan a ser causales de individualismos o conformismos, y a su vez estos problemas engloban campos diversos, entre ellos los educativos administrativos, que conforman parte de la estructura central de desarrollo organizacional y articulación significativa del ámbito educar

Puntualmente en el continente Americano toda institución encaminada a la enseñanza es un espejo de la sociedad, y por esta razón quedan vulnerables a los fenómenos problemáticos que la misma posee. Así su reacción es disímil ante aspectos particulares complejos y dinámicos que están arraigados a los rasgos políticos sectoriales, desarrollos y ejecuciones de proyectos, y, a su vez estas condiciones están sujetas a variaciones en las estrategias metodológicas, concepciones y caracterizaciones inherentes a cada época

Esta situación tiene un comportamiento parecido en las instituciones educativas, a nivel de que la mayor parte del clima laboral depende de la forma de liderazgo, sistema ejecutorial directivo, capacitaciones y excelencia docente del plantel, buen uso de las relaciones interpersonales y comunicación asertiva.

Además, estos factores se desenvuelven en un clima o situación intrínseca, como también lo hacen los actores dentro de este ámbito, así de orden; Administrativo, ejecutivo, comunidad docente, comunidad de educandos. De todas formas todas las situaciones mencionadas tienen relación con un apropiado clima laboral

Por otra parte las instituciones educativas tienen la facultad y competencia de designación, modificación o cambio en los aspectos de distribución de directrices, procedimientos o planteamientos, dentro de cada distribución jerárquica competente, respetando los debidos procedimientos de cada sector, población o departamento.

También es necesario mencionar que todo proceso de conducta, ejecución, relación, organización y desarrollo que ocurre en una institución educativa, se lo conoce como clima organizacional, y los mismos dependen de la articulación comportamental de los miembros ejecutores.

Como ya lo hemos mencionado el clima organizacional tiene dependencia en el accionar de los actores con sus diferentes particularidades y relaciones, así el mismo tiene la facultad de convertirse en un potenciador o inhibidor de desempeños, dentro del establecimiento educativo, permitiendo u obstaculizando todo objetivo. Entonces, los miembros directivos se encuentran en la obligación promover nuevas estrategias de superación de conflictos o alcance de metas propuestas, basados en el eje rector ecuatoriano “Buen Vivir”.

Además es necesario medir el índice de clima organizacional existente en la unidad educativa, con indicadores adecuados, funcionales, significativos y comprobados, para garantizar el alcance de las metas legítimas de la educación, formación y transferencia de conocimientos, como condición esencial para el desarrollo de todo campo social individual y colectivo.

En la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, ubicada en la provincia de Guayas, al norte de la ciudad de Guayaquil, es muy probable que exista un clima organizacional poco favorable, lo que podría llevar al conflicto entre las relaciones interpersonales de toda la población administrativa, ejecutiva y educacional del plantel.

No todas las Instituciones Educativas constan con los instrumentos de gestión necesarios para un adecuado proceso administrativo y potenciador de factores de excelencia, y en el caso que los posean, no constan con la correcta elaboración en relación a la situación educativa, además, como ya se ha mencionado, dichos aspectos desembocan en la causalidad de deterioros en los procesos. A nivel general un administrador que solo trasmite o mentaliza las problemáticas no tiene funcionalidad, así mismo el desconocimiento es uno de los más grandes antagonistas de desarrollo, este a su vez se afianza con la carencia de capacitaciones que el personal docente o directivos poseen, ya sea en la elaboración de planificaciones, o en el seguimiento de las mismas, este aspecto es muy común entre las instituciones, se podría decir que a medida que avanza la sociedad, existen más cantidad de procesos inconclusos.

Según (Oscar Arenas, 2017), sería oportuno trabajar para el personal docente, que los directivos o ejecutivos competentes se proyecten a favor de las mayorías, promoviendo un proceso transparente e igualitario, para así potenciar las habilidades y técnicas conceptuales de la comunidad docente, también sería oportuno brindar un aspecto más funcional a la socialización de debidos procedimientos, teniendo como norte un clima organizacional funcional, integral, significativo y productivo.

Quizás la falta de un real liderazgo le ha quitado importancia al buen clima organizacional haciendo a las instituciones inestables, apartando el bienestar de todos los servidores que laboran dentro de ellas, sin fomentar el compromiso, la dedicación y entrega hacia la entidad educativa, uno de los principios fundamentales del Buen Vivir dentro de una Unidad Educativa.

Entonces, es así como toma gran importancia la presencia de un clima laboral apropiado, en donde no intervengan en los procesos estados emocionales propios

o ajenos, con esto no queremos mencionar que dejen de existir, ya que las emociones son propias del ser humano, sino que esas mismas emociones sean canalizadas y encaminadas hacia un beneficio, sin inhibir procedimientos ni segregar opiniones. (Oscar Arenas, 2017),

## **1.2. Trabajos previos**

Según (Sulca Huamán Nelson David, 2018), Uno de los estudios más significativos es el de (Caligiore, 2003), su investigación determina el análisis de resultados emitidos del estudio del clima organizacional de diferentes entidades como Universidades (Universidad de los Andes), Escuelas e institutos de enfermería, en específico dicho estudio se ha centrado en el comportamiento docente de dichas instituciones.

El análisis se centra en el campo de verificación de factibilidad, tomando el eje descriptivo e in situ. La muestra tomada de un total de 311 educadores, fue 86 docentes, a los mismos se les aplicó una encuesta estandarizada de cinco preguntas. El análisis arrojó un índice de 2,96 del rango del 1 al 5, de personas que se encuentran desacuerdo con el desempeño óptimo del clima organizacional de la facultad de medicina. También es necesario mencionar que en la analogía entre Medicina y Enfermería no se encontró variaciones en el ámbito del desempeño docente, dicho enunciado podría ser por la variabilidad de algunas relaciones interpersonales, o por la forma particular de gerencia que se emplean en estas áreas, Con estos antecedentes se concluyó que es indispensable la adecuación de los sistemas organizativos de la universidad. (Trinidad Huamán Sutta, María Violeta Paniagua Salvador, 2014)

Otro estudio sobre el mismo tema se llevó a cabo por (Yubisay Luengo, CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE EN CENTROS DE EDUCACIÓN INICIAL, 2013), en los centros de educación inicial en la República de Venezuela, este estudio también es mencionado por (María Lucy Bermudez Ramirez, 2018), en su tesis sobre clima organizacional. La investigación fue de índole descriptivo- con énfasis en la correlación, mediante una encuesta, medida por un cuestionario, de 36 aristas inherentes a la escala Likert. Como tal dicha investigación se centró en el análisis y la cohesión de clima laboral y su desempeño

en los docentes de nivel educativo inicial de Mara, estado de Zulia. La muestra se constituyó en una totalidad de 44 educadores, y 5 directores.

Esta investigación arrojó 0,726 de relación entre las variables, así mismo la filtración de los datos concluye que dentro de las instituciones educativas analizadas domina un clima autoritario, además los docentes segregan a las autoridades su calidad de líder, esto ocasiona un deterioro en las relaciones interpersonales, acciones monótonas, poco estímulo laboral, déficit de capacitaciones y hasta una escasa identidad hacia su institución

(LUZ VIRIDIANA WILLIAMS RODRÍGUEZ, 2013), mediante su estudio diagnóstico del clima laboral en la dependencia pública, también contribuye al entendimiento de cómo actúa un excelente clima laboral en el desarrollo profesional y competente, su investigación se centra en identificar percepciones del clima laboral en la concepción del talento humano. Para su análisis se tomó una muestra de 20 individuos, mediante la técnica de encuesta de 5 dimensiones con énfasis en el accionar comportamental organizacional de orden: Aspecto comunicacional, aspecto motivacional, desempeño grupal, espacio físico, liderazgo. Cada aspecto fue encaminado hacia las diferentes necesidades organizativas

Este estudio busca analizar los diferentes requerimientos que potencien un significativo desempeño laboral. Para esto se concluyó que estadísticamente el desempeño grupal está por encima con un 74% y su extremo inferior es el aspecto motivacional con un 17%. Este estudio se fundamenta también en el accionar comportamental organizacional de Robbins

Aterrizando un poco la investigación podemos citar también a (Nube Zeas Delgado, Paola Granda Rubio, 2012), en su estudio sobre el clima laboral en las empresas privadas de la Provincia del Guayas, Su investigación se centra en el factor cuantitativo, con instrumentos a base de cuestionarios centrados en medir el rendimiento, productividad, sistema motivacional y trabajo colaborativo de las cooperativas de la Provincia del Guayas

Los resultados demuestran que los individuos desarrollan significativamente su rendimiento en base a los incentivos laborales, en tal virtud se concluyó que

sería necesario un proyecto o plan que estimule estos factores, llevando a la población laboral a desarrollar en potencia sus estímulos dirigidos hacia la excelencia productiva.

Otra de las investigaciones relevantes que podemos mencionar como antecedentes es la de (Alina María Segredo Pérez, 2013), en su análisis del clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización, en la escuela nacional de salud pública. La Habana, Cuba.

En la época moderna el clima organizacional es fundamental en las instituciones que tienen por objeto la constante actualización y mejoramiento de las relaciones interpersonales en el ámbito de lo laboral, entonces, es oportuno un estudio extenso, con un apropiado diagnóstico y un plan de desarrollo del llamado espíritu organizacional. Su estudio permite dar una concepción próxima a lo conceptual, además de dar a conocer las caracterizaciones y dimensiones, las mismas que proceden de la valoración de comportamientos extrínsecos de situaciones comportamentales, práctica institucionales, fundamentos organizativos, así mismo se analiza su cambio, modificación e índice de transformación en torno a la organización

Según (YOLANDA MAXIMILIANA PÉREZ HUAMÁN, 2012) En su estudio de la relación sobre el clima institucional y el desempeño docente, busca esclarecer el desempeño docente inherente a las unidades educativas de Pachacútec Ventanilla. Para esto se conformó una muestra de 100 personas respectivamente, las pruebas utilizadas corresponden a correlaciones descriptivas, arrojando porcentajes de valides del 0,98 y confiabilidad de 0,91 y 0,948. Concluyendo una correlación de carácter medio entre el clima laboral y el desempeño educativo a nivel docente, y además evidenciando un carácter primordial en su desarrollo, y funcionamiento.

Acercándonos más a nuestra realidad problemática podemos mencionar a (ZULLY GEOMARA NOBLE BENÍTEZ, 2016), en su estudio sobre la implementación de un modelo de desarrollo organizativo, realizado en la Universidad Estatal de Quevedo, su estudio se basa en la influencia de los modelos comportamentales del individuo en relación al desempeño laboral. Según su planteamiento la carencia o déficit de capacitaciones en el personal, infiere en la

percepción y aceptación de los usuarios externos, además una evaluación por debajo del nivel óptimo al personal laboral por parte de los usuarios, afecta potencialmente al margen de desempeño empresarial. El fundamento de las conclusiones obtenidas se basan en estudios deductivos, inductivos, analítico, histórico y lógico. Así mismo la recolección de información se la efectuó con la técnica de encuesta

Nuestra realidad actual no es diferente a los antecedentes antes mencionados según (Sudario Ayala Milagros Felicitas, 2017), en su análisis del estudio sobre la relación del clima organizacional en el bienestar laboral en una corporación de telecomunicaciones de Ecuador, realizado por (Patricia González, 2014), además dicho estudio tiene por conclusión que el clima organizacional se relaciona únicamente con las expectativas laborales, fundamentándose en que los resultados se inclinan hacia las aristas de innovación, por otro lado el campo de mayor déficit fue la arista de oportunidades de promoción laboral, participación activa en decisiones y seguridad laboral, esto sin duda ocasiona un bajo sentido de pertenencia entre la empresa y los trabajadores, se podría decir que con tales causales inhiben sus motivaciones, otro factor calificado y medido fue las situaciones cualitativas, como la seguridad, bondad, funcionalidad, estos resultaron con índice medio.

El estudio también evidencia una fuerte ambivalencia o desacuerdos en los estímulos del grupo laboral, El 71,74 tiene plenitud en su manifestación expresiva sin tener efecto si las demás personas no estén de acuerdo con su mentalización. El 93,48 tienen desarrollado el sentido de pertenencia hacia la Institución laboral a la que pertenecen, sin embargo tienen opiniones contrarias para con los demás empleados. En conclusión el clima organizacional del Hospital Liborio Pancha es favorable, su índice de puntos de proyección modificante o a fortalecer es de 76, entre ellos los manejos de situaciones complejas o problemáticas, estímulos, y correlaciones interpersonales.

### **1.3. Aspecto teóricos inherentes al tema**

En la búsqueda y análisis de investigaciones o temáticas que convergen hacia el clima organizacional, se encontraron algunos estudios referentes al tema, entre ellos están:

(Mónica García Solarte, 2009), menciona a Álvarez (1995), en donde conceptualizan al clima laboral como la situación laboral expuesta por las diferentes manifestaciones interpersonales. (Mónica García Solarte, 2009) También menciona a Chiavenato (2000), en donde hace referencia al clima organizacional como cualidades inherentes al ambiente que son manifestadas por los individuos resultantes del proceso de contratación, en relación con las autoridades

Para (Milton Criollo, 2017), el clima laboral tiene perfecta cohesión con la armonización correcta de todas los aspectos de acción del ser humano, vinculados a una dependencia de trabajo remunerado.

El ser humano reacciona de diferente manera, dependiendo de la situación que tenga que enfrentar, su estado de ánimo es algo favorable para sus relaciones interpersonales, esto quiere decir que el individuo puede acoplarse de forma rápida o presentar rechazo si no se siente bien en un ambiente comfortable para laborar.

(Yubisay Luengo, 2013) menciona a García (2002) en donde manifiesta que es fundamental un clima organizacional óptimo para motivar y modificar en aumento su rendimiento laboral

Así manteniendo un adecuado ambiente que vaya acorde a las situaciones que se presentan las personas podrán adaptarse y relacionarse de la mejor manera con los que se encuentran en su entorno.

Al referirnos al estudio previsto también podremos diagnosticar a los trabajos investigativos como una forma de entendimiento en el accionar de los estados comportamentales de la personas en relación con el clima laboral, normas comunicativas, debidos procedimientos y funcionalidades ejecutoriales de procesos preestablecidos. Además en las investigaciones realizadas, el estilo gerencial que es desarrollado en los planteles educativos influye principalmente el clima

organizacional con comunidad educativa: Ejecutivos, personal docente, representantes, representados y miembros de la comunidad, ellos se encargaran de optimizar las labores administrativas y académicas. (Noris Alcon, 2014), También de acuerdo con las necesidades de la empresa, institución u organización se trata de contratar al personal adecuado para que desempeñen las ocupaciones que necesiten en cada uno de los departamentos; los empleados con su aporte ayudan al crecimiento y mejoras de la institución.

(BRAYAN ALFONSO GUZMAN CABRERA, 2017), define el desempeño laboral como: El índice de desempeño en el ámbito del logro de metas dentro de un trabajo.

De acuerdo a lo expresado en el párrafo anterior, a las personas al momento de realizar y ejecutar todas las actividades se los evalúa de acuerdo a su desempeño y sus logros en la organización; cada persona tiene diferentes maneras de desenvolverse y se define por sus habilidades y su proceso de aprendizaje y adaptación.

### **1.3.1. Clima Organizacional**

Para (Deisy Liseth Aguilar, 2011), en el Clima Organizacional se relaciona con dos grandes teorías del pensamiento: Por un lado el la Gestalt y por otro el Funcionalista. La primera se inclina hacia la sistematización de la concepción que el ser humano tiene, hacia el mundo en que lo rodea, mediante leyes organizacionales de información. La segunda se obtiene de la mentalización en que los individuos proporcional sobre su accionar en el campo laboral, este último es primordial.

Además, de acuerdo a las investigaciones realizadas se ha concluido que los estudios organizacionales es importante para poder realizar la elección correcta del personal que se necesita para las diversas áreas que hay en la institución debido a que el campo laboral es muy competitivo.

Para (Alina María Segredo, Lizette Pérez,, 2004), las investigaciones existentes sobre el clima organizacional son de carácter aplicado, proporcionando así el carácter evaluativo de los factores cualitativos, además se puede conocer los

causales e índices. Otro punto muy importante es, que estos estudios se deben implementar previamente a los sucesos, para garantizar un la funcionalidad del mismo.

(Marjore Alexandra Andrade Mosquera, 2016), concuerda con (Alina María Segredo Pérez, Julia Pérez Piñero, Pedro López Puig,, 2015). En que Litwin & Stinger, fueron los iniciadores en concebir al clima organizacional como un factor de responsabilidad, estructuración, incentivo y auto productividad, para ponerse a frente de las metas, objetivos u objetos de desarrollo.

Por su parte, (VIVIAN ANDREINA CHACON GUERRA, 2015) propone que el clima organizacional consta de una extensa caracterización cualitativa, así de orden: motivacional, saludable, incentivador, neutral, amedrentador.

Todo tiene relación con el estilo de ejecución que acoja el director y de su vínculo que tenga con los educadores. Si el clima organizacional es óptimo los educadores laborarán con fervor, motivación y empeño, pero si este ambiente se tornara desagradable se tendrá como resultado desgano e inconformidad en los empleados y sólo trabajarán por el salario.

Las concepciones y acciones que caracterizan al clima organizacional son basadas en el liderazgo y en las prácticas de direccionamiento, las situaciones entorno a la estructura de las instituciones etc., como causales ante situaciones laborales; en primer lugar se antepone las situaciones que se detecten en el sistema organizacional para optimizar el ambiente laboral.

Para un apropiado clima organizacional todo tiene que ir acorde a los parámetros de las motivaciones de cada individuo; se tiene que dar una motivación para el personal así su desempeño será óptimo.

El clima organizacional se desenvuelve en el ambiente de trabajo cotidiano, además su manifestación se encuentra en la satisfacción, en la productividad y en el desempeño de cada uno de los colaboradores.

Está relacionado con el “saber hacer” y llevar un orden y control de parte de los directivos, con el comportamiento de las personas, con su forma de trabajar y

en la manera en que se relacionan, con la forma que interactúan en la institución, con las herramientas que se utilicen y su desempeño en cada una de las actividades que desarrollen.

Para que el clima se desarrolle con satisfacción en la institución se debe preparar de una manera constante al personal con charlas y motivaciones para que haya cambios en el ámbito profesional, de esta manera su progreso será notorio y se logrará optimizar los objetivos que proponga la organización.

El ambiente laboral no es una obra de casualidad, sino más bien de una gestión correctamente organizada, es decir, la presencia o la carencia de elementos negativos es lo que da como consecuencia los frutos que se ha realizado o se ha dejado de hacer en una organización.

En este sentido se puede observar la realidad que hay en la institución u organización de una manera más amplia, no segada por los términos o creencias actuales, que suelen presentarse con frecuencia las realidades culturales de una organización en particular y que eluden los elementos que siempre están actualizados como: el sentido motivacional, índice de confort y el sentido de ambiente.

#### **1.3.1.1. Importancia del clima organizacional**

El estudio del clima organizacional, nos proporciona de mejor manera una concepción más amplia de las opiniones de las personas sobre el clima en su lugar de trabajo, para que a partir de la realidad, elaborar planes que ayuden a corregir las particularidades negativas en torno a la producción.

El proceso para estudiar el clima organizacional es muy complejo, puesto que se deben considerar varios aspectos tales como: la dinámica de la organización, el ambiente y el factor humano.

Un aspecto evaluativo muy primordial es la concepción que el personal tiene sobre la estructura jerárquica, funcionamiento, operatividad y funcionalidad de cada uno de los procesos y personas encargadas de la producción, o en su defecto dirección de una institución o empresa. Así mismo es aconsejable intervenir con

mediciones regulares el ambiente de trabajo, para mantenerse a la expectativa de cualquier requerimiento en el ámbito de desarrollo interpersonal.

### **1.3.1.2. Dimensiones del clima organizacional**

Según (Marjore Alexandra Andrade Mosquera, 2016), Litwin & Stinger, mantienen que existen posturas en relación a la existencia de un clima laboral tales como:

- **Motivación:** Es la manifestación interpersonal del individuo, con énfasis al impulso obtenido,
- **Liderazgo:** Capacidad de influir de forma no coercitiva en los integrantes de un grupo.
- **Cooperación:** Es un estímulo de igualdad de trabajo colectivo
- **Toma de decisiones:** Designación de una directriz o selección de procedimientos jerárquicos.
- **Identidad:** Facultad Psicológica de apropiación identitaria
- **Comunicación:** Sentido de transferencia de pensamientos por diferentes medios.
- **Estructura:** Visualización subjetiva del entorno laboral y las actividades que se ven enfrentadas en el desarrollo de su trabajo.

#### **a. SENTIDO COMUNICACIONAL INTERPERSONAL**

Según (GERMÀN ALBERTO RENGIFO HERNÁNDEZ, 2014), en su estudio sobre la comunicación asertiva, la dimensión comunicativa es extremadamente relevante para el ser humano. Si hablamos de comunicación podemos manifestar que la misma se da por el traspaso de códigos y sus decodificaciones. Mientras que para (España Celinda Sánchez Bastidas, Natalia Abigail Chamba Villavicencio, 2012), comunicar es transmitir una parte de nosotros mismos. Surge en la necesidad del individuo en el intercambio de información.

## **b. DECISIONES AUTÓNOMAS EN EL MARCO DE LA INTERPERSONALIDAD.**

Este es un factor primordial, en el ser humano constituye la facultad de tomar decisiones propias, de acuerdo a sus necesidades, inclinaciones u objetivos. Desde un punto de vista colectivo y psicológico, el individuo busca siempre ser aceptado, agradable e interesante, en su proceso comete errores, y si posee la madurez suficiente los mismos se convertirán en una escuela estructuradora de caminos hacia la estructuración formal de las relaciones laborales interpersonales.

## **c. El factor motivacional laboral**

Para (JORGE LUIS HERNÁNDEZ CUESTA, 2013), El factor motivacional es la clave de supervivencia de género, en rasgos evolucionistas se la consideraba como habilidades de supervivencia y procreación, además también se la considera la capacidad de satisfacción inherentes a las necesidades básicas laborales, también se la puede conocer por las caracterizaciones de las actividades que el individuo ejecuta. Todo este contexto está íntimamente arraigado al control del individuo, en sus emociones, sentimientos, ideales, metas y objetivos.

### **1.3.2. Desempeño Laboral**

(Karla Cristina Bohórquez Rodríguez, 2015) Conceptualiza al desempeño laboral como, el índice de desempeño que el trabajador logra, influenciada por el planteamiento de metas y objetivos. Todo individuo es evaluado de acuerdo a su desempeño y sus logros en la organización; cada persona tiene diferentes maneras de desenvolverse y se define por sus habilidades y su proceso de aprendizaje y adaptación.

Los desempeños laborales según (Mario Estuardo Ferrer Salaverry, 2017), se clasifican en:

- **Eficiencia en las tareas.-** Este aspecto se relaciona al cumplimiento de todas las actividades propias del trabajos

- **Civismo.**- Aquí podemos mencionar que todo acto, o accionar encaminado al desarrollo de la empresa, o a la creación de un estatus apropiado de trabajo colectivo, es denominado civismo.
- **Carencia productiva.**-Se encuentra relacionado con las acciones que dañan de manera activa una labor.

### 1.3.2.1. Las caracterizaciones del desempeño laboral

(YOLANDA CALCINA CALCINA, 2013), enumera a las caracterizaciones del desempeño laboral de la siguiente manera:

- **Sentido de Adaptabilidad.**-Capacidad adaptativa en referencia a los distintos cambios organizacionales laborales.
- **Sentido Comunicacional.**-Comunicación asertiva colectiva o individual
- **Iniciativa.**- Capacidad de impulso individual, que tiene un fin de desempeño grupal.
- **Saberes.**- Suma de todos los conocimientos
- **Desempeño colectivo.**- Facultad de desempeño óptimo a nivel colectivo
- **Estándares de Trabajo.**- Faculta de superación de los índices preestablecidos en el desarrollo laboral
- **Desarrollo de destrezas.**- Impulsador de habilidades y destrezas a nivel del desempeño asignado.
- **Articulación del Desempeño.**-Facultad de proponer metas de largo alcance y su eficaz evaluación.

## 1.4. Formulación del problema

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil 2017?

## **1.5. Justificación**

Nuestra investigación se centra en diferentes situaciones polémicas que existe en torno al trabajo, como es de esperarse, toda causa tiene su efecto, es allí en donde el clima laboral toma figura primordial en el buen desarrollo productivo e interpersonal de los individuos que conforman una comunidad laboral. La situación investigativa toma cuerpo de pertinencia por sí misma, ya que su objeto es la clasificación y análisis cualitativo y cuantitativo. Así mismo la transferencia de conocimientos es esencial en el estudio de campo de una causalidad, entonces la pedagogía siendo la ciencia que estudia la formación integral del ser humano, esta inherente en los diferentes procesos que han marcado delimitación en este trabajo.

Por otra parte el índice de importancia en que el conocimiento de cómo se desarrolla el clima laboral en la Unidad Educativa Cuauhtlatoatzin, es de primordial relevancia, este hecho nos aportara datos suficientes para saber de qué manera incide una armonización interpersonal en el óptimo desenvolvimiento productivo y educativo de la institución señalada. También abordaremos las diferentes caracterizaciones teóricas del desempeño laboral, sus causas, efectos, índices y problemáticas, que sistematizándolas podremos encontrar la concepción más apropiada, en la búsqueda de la perfecta relación humano-institución.

Así mismo citamos al factor psicológico, como eje central del accionar del individuo, pues el clima organizacional es sin duda interpersonal, y este a su vez es psicológico. Un individuo sin estabilidad emocional, no posee incentivo, motor fundamental para el crecimiento eficiente de un desenvolvimiento. Todo y cada uno de los aspectos antes mencionados, nos permitirán identificar las vías más apropiadas en el correcto funcionamiento del clima laboral en el desempeño individual y colectivo de la población productiva de una empresa o institución educativa

## **1.6. Hipótesis**

**Hi**=El clima organizacional coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil 2017.

**Ho** =El clima organizacional no coadyuva fundamentalmente en el ejercicio laboral de los profesionales en la educación de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil - 2017.

**H1** =La Comunicación Interpersonal posee inherencia significativa con las actividades laborales de los profesores en la Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil- 2017.

**H2**=La Autonomía en la selección de concepciones y acciones atañe al pleno ejercicio laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil - 2017.

**H3**= La Estimulación laboral coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Establecer la inherencia del Clima Organizacional en el pleno ejercicio laboral de los educadores en la Institución Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin de Guayaquil, 2017.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- Comprobar si la Comunicación Interpersonal posee inherencia significativa con el pleno ejercicio laboral de los docentes en la Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin

- Determinar si la autonomía en la selección de concepciones y acciones atañe al pleno ejercicio laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin.
  
- Identificar si la Estimulación laboral coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin.

## II. MÉTODO

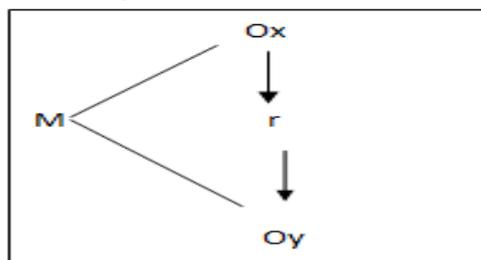
### 2.1. Diseño de investigación

La investigación es descriptiva correlacional transversal, para (Carlos Arturo Monje, 2011) este tipo de indagación, no concibe a al manejo activo de una variable, ya que su objeto es determinar el índice de relación entre dos variables en una población. Esta condición se da por la visualización de las variables en su contexto de tiempo natural, luego se las analiza y por último se las relaciona

Así podemos manifestar que el objeto de nuestra investigación es conocer la relación existente en dos variables. Es no experimental porque se trata de observar las características de los hechos, en los cuales no se intervienen o manipula deliberadamente los fenómenos de estudio. Es de corte transversal porque se intenta analizar el fenómeno en un periodo de tiempo determinado.

Este diseño se grafica de la siguiente manera:

Figuras 1 *Diseño de la investigación*



**Fuente:** Diseño de inherencia de dos variables

**Elaboración:** Betty Campi Cobeña y Johana Campi Cobeña

Dónde:

M = Muestra (14 personas que conforman la población de la Institución Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin)

O<sub>1</sub> = Clima organizacional

r = Capacidad de relación entre las dos variables (Influencia)

O<sub>2</sub> = Desempeño laboral de los docentes

## **2.2. Variables de Operacionalización**

### **2.2.1 Variables**

#### **V<sub>1</sub>: Variable I**

##### **Clima organizacional.**

Se relaciona con dos grandes teorías del pensamiento: Por un lado el la Gestalt y por otro el Funcionalista. La primera se inclina hacia la sistematización de la concepción que el ser humano tiene, hacia el mundo en que lo rodea, mediante leyes organizacionales de información. La segunda se obtiene de la mentalización en que los individuos proporcional sobre su accionar en el campo laboral, este último es primordial. (Deisy Liseth Aguilar, 2011),

#### **V<sub>2</sub>: Variable II**

##### **Desempeño laboral de los docentes**

Se comprende como el ejercicio educacional y al conglomerado de actividades que un educador realiza en su ejercicio laboral, así podemos caracterizarlas como planiifcaciones, evaluaciones, coordinaciones e interacciones (José Manuel Fernández Arata, 2008)

## 2.2.2 Variables de operacionalización

Figuras 2 Operacionalización de variables

VARIABLE		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable Independiente</b>							
<b>Clima Organizacional</b>	Se relaciona con dos grandes teorías del pensamiento: Por un lado el la Gestalt y por otro el Funcionalista. La primera se inclina hacia la sistematización de la concepción que el ser humano tiene, hacia el mundo en que lo rodea, mediante leyes organizacionales de información. La segunda se obtiene de la mentalización en que los individuos proporcional sobre su accionar en el campo laboral, este último es primordial. (Deisy Liseth Aguilar, 2011),	La finalidad es apreciar qué índice de clima laboral posee la Institución Educativa, proporcionando una investigación cuantificada en quince aristas en cada uno de los aspectos intrínsecos de la armonización del desempeño laboral.	<b>Comunicación Interpersonal</b>	Se relaciona con los demás miembros del personal	1, 5	* Siempre * Casi siempre * Algunas veces * Muy pocas veces * Nunca	
			<b>Autonomía en la selección de concepciones y acciones</b>	Desarrolla el sentido de comprensión de los canales de comunicación	2, 3, 4		
				Desarrolla responsabilidad	7, 8, 9		
			<b>Estimulación Laboral</b>	Posee facultad en la selección de acciones	6, 10		
Posee facultad para rendir manifestaciones orales	11, 12, 13						
			<b>Estimulación Laboral</b>	Demuestra armonización laboral	14, 15		
<b>Variable Dependiente</b>							
<b>Pleno Ejercicio laboral de los educadores</b>	Se comprende como el ejercicio educacional y al conglomerado de actividades que un educador realiza en su ejercicio laboral, así podemos caracterizarlas como planificaciones, evaluaciones, coordinaciones e interacciones (José Manuel Fernández Arata, 2008)	Aplicabilidad de la escala de Likert de 32 aristas, empleado en la medición de situaciones actitudinales y concepciones, en la presente investigación se empleó para encontrar el índice de clima organizacional y también para recolectar información sobre el ejercicio laboral del docente (Ximena Guevara P, 2018)	<b>Responsabilidad</b>	Cumplimiento cabal de todas las habilidades que involucran las funciones del profesor	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	* Siempre * Casi siempre * Algunas veces * Muy pocas veces * Nunca	
			<b>Comunicación</b>	Capacidad comunicacional del educador, para dar a conocer a sus educandos, su estructura organizacional una forma funcional, práctica y fundamentada,	8, 9, 10, 11		
			<b>Metodología</b>	Habilidad para desarrollar los contenidos y buena organización para hacer cumplir lo programado en el curso.	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
			<b>Motivación</b>	Contagia entusiasmo y crea un buen ambiente de trabajo, es personal y potencia todas las dimensiones restantes del instrumento.	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32		

**Fuente:** Operacionalización de las variables

**Elaboración:** Betty Campi Cobeña y Johana Campi Cobeña

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1 Población

Según (Jesús Arias Gómez, Miguel Ángel Villasís, María Guadalupe Miranda,, 2016), la población hace referencia al conglomerado total de los individuos a quienes se extiende los estudios realizados en personas seleccionadas de dicho conjunto. La población de nuestra investigación está comprendida por catorce sujetos, once educadores y 3 administrativos de Unidad Educativa Particular “Juan Diego Cuauhtlatoatzin, del sector Guayaquil.

### 2.3.2 Muestra.

Se está trabajando con Censo ya que se tomó una muestra probabilística.

Tabla 1 La Muestra de la Unidad Educativa Particular “Juan Diego Cuauhtlatoatzin, del sector Guayaquil

	<b>POBLACIÓN</b>
Educadores	11
Administrativos	3
<b>TOTALIDAD</b>	<b>14</b>

**Fuente:** Población total de educadores y administrativos de la (CUAUHTLATOATZIN, 2017)

**Elaboración:** Betty Campi Cobeña y Johana Campi Cobeña

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

### 2.4.1 Técnica

Para recolectar los datos se ha aplicado la técnica de cuestionario, que procura señalar los caracteres más relevantes en el ámbito del pleno ejercicio laboral de los docentes y administrativos. (GREGORIO GARCÍA HERRERA, LUIS ALBERTO SEGURA AGÜERO,, 2014)

Según (ARTURO R, 2013), la encuesta es una interrogación comunicacional verbal o escrita, que tiene por objeto la indagación o selección de información de un determinado individuo.

Para (LILIANA CALDERÓN CALDERÓN, SANDRA MILENA MARÍN SEPÚLVEDA, NADIESHDA ELIANA VARGAS TRUJILLO, 2014), los datos se obtienen mediante una serie de interrogantes planteadas a la muestra o conjunto total de la población investigada, a menudo esta población atiende a empresas, personas, instituciones, con el objeto de analizar sus disímiles concepciones

#### **2.4.2 Instrumento**

**Cuestionario:** Se ejecutó un conjunto de ítems encaminados a recolectar información de los individuos estudiados. Para ello se empleó un instrumento semiestructurado, el mismo que tuvo por finalidad seleccionar la información sobre el clima organizacional. (Grupo de Elaboración y Validación de Instrumentos de Evaluación de la Calidad de los productos de Agencias/Unidades de Evaluación de Tecnologías Sanitarias (GEVIEC))

La escala de Likert se emplea en la medición de situaciones actitudinales y concepciones, en la presente investigación se empleó para encontrar el índice de clima organizacional y también para recolectar información sobre el ejercicio laboral del docente (Ximena Guevara P, 2018)

Clima organizacional: Posee de quince (15) aristas, la manera extrínseca de responder a la escala fue marcar la respuesta con una X en el enunciado en donde el sujeto se sintió identificado.

Dichas enunciados fueron:

**Cuestionario 1**, En lo que se refiere a la variable independiente correspondiente al Clima organizacional inherente a tres extensiones: Comunicación interpersonal; cinco aristas, Autonomía en la selección de concepciones y acciones; cinco aristas, Estimulación laboral, cinco aristas, total quince aristas, estas dimensiones fueron medidas con la escala de valoración Likert.

- 5= Siempre
- 4= Casi siempre
- 3 = Algunas veces
- 2 = Muy pocas veces
- 1= Nunca y su rango será de 1-5

**Cuestionario 2**, para la variable dependiente de Desempeño laboral del docente distribuido en cuatro dimensiones: Responsabilidad; 7 ítems, Comunicación; 4 ítems, Metodología, 12 ítems, Motivación; 9 ítems, total de treinta y dos aristas, medidas referencialmente con la escala de valoración Likert.

- 5= Siempre
- 4= Casi siempre
- 3= Algunas veces
- 2 = Muy pocas veces
- 1= Nunca y su rango será de 1-5

#### **2.4.3 Validez:**

Según (Pilar Robles Garrote, Manuela del Carmen Rojas, 2015) en su estudio sobre la validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada, mantiene que la validez es la funcionalidad en la que un instrumento es capaz de llegar a su objetivo de creación. Para su veracidad y funcionalidad la validez se puede tomar por medio de preguntas a expertos, esto es concretamente pedir juicio de valor a personas conocedoras de la situación problemática investigada

En referencia a la validación de los diferentes instrumentos empleados en la presente investigación señalaremos a los siguientes expertos que colaboraron con la misma:

- a) Master Santiago Javier Chele
- b) Master Pedro Galo Tutivén
- c) Master Edison Zuñiga

Quienes brindaron su juicio positivo acerca de los instrumentos utilizados en la validación de la escuela de postgrado de la (Universidad Cesar Vallejo, 2017), estableciendo un significativo vínculo entre las variables y sus dimensiones, así mismo sus indicadores, opciones de respuesta y aristas.

#### **2.4.4 Confiabilidad**

Para el índice de confiabilidad de la presente investigación se implementó el nivel de coherencia y consistencia interna, así mismo se ejecutó el análisis en base al coeficiente alfa de Cronbach (Sandra Milena CARRILLO, Diego Andrés RIVERA, Jesús Oreste FORGIONY, Nidia Johanna BONILLA, María Luisa MONTANCHEZ, 2018)

Según (Pilar Robles Garrote, Manuela del Carmen Rojas, 2015), la fiabilidad (Robles y Rojas), se conceptualiza en el índice de exactitud en el que un instrumento aparta a un error, para este hecho es importante mencionar que se requiere un nivel de consistencia, juicio consolidado por expertos y firmeza de tiempo. Para la consistencia utilizaremos la conceptualización de interrelación de las aristas de un instrumento, comprobables mediante procedimientos estadísticos (Coeficiente de alfa de Cronbach)

. En nuestra situación problemática se ejecutó una prueba piloto, la misma fue destinada a cinco individuos de instituciones educativas aledañas al sector investigado, así mismo se buscó igualdad en las caracterizaciones de los individuos, para obtener un acercamiento más exacto. Los resultados arrojaron un índice de 0.969 de la variable Clima organizacional y en la variable del pleno ejercicio laboral. Analizando los datos según el coeficiente de Cronbach, los datos serán consistentes.

#### **2.5. Métodos de análisis de datos**

En nuestro análisis utilizamos los siguientes procedimientos:

Los datos se organizaron en tablas de Excel los mismos que luego fueron llevados al programa estadísticos SPSS 22, trabajándose con la estadística

descriptiva que nos permitió presentar los resultados a través de gráficos expresados en porcentajes, para un mejor análisis e interpretación de los datos. (JOSÉ MANUEL ROJO ABUIN, 2014)

Se diseñaron gráficos de dispersión basados en puntos, para otorgar una visibilidad orientada a un ámbito positivo o negativo en relación a los datos recolectados, los mismos que están fundamentados en las tablas de correlación para la validación de las hipótesis. Todas estas cualidades están efectuados con Rho Spearman, arrojándonos un valor cero  $< r_{xy} < 1$ , por lo tanto la conclusión nos da a entender como correlación de los datos positiva. (Rosa María Martínez, Leonel C. Tuya, Mercedes Martínez Ortega, Alberto Pérez Abreu, Ana María Cánovas, 2009)

## **2.6. Consideraciones éticas**

La investigación obtenida, sus datos y procedimientos se los realizó mediante fichas textuales y referenciales bibliográficas, además el presente trabajo consta de la intervención de las normas APA-UCV, 6ta Edición, ,para validar el respeto legítimo a las propiedades intelectuales de los diferentes autores y coautores (Mercedes Fernández Menéndez, 2009) ,además se reserva el derecho de publicar los nombres de los docentes y administrativos de la (CUAUHTLATOATZIN, 2017), para los cuestionarios elaborados y aplicados no se necesitó ninguna información prevaleciendo así de carácter anónimo, así mismo se solicitó que las respuestas sean lo más relacionable a la realidad de los enunciados expuestos. Se guardó la total reserva en las respuestas, todos los datos son guardados en una carpeta donde se muestran las evidencias que pueden ser mostrados si el jurado lo solicite.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

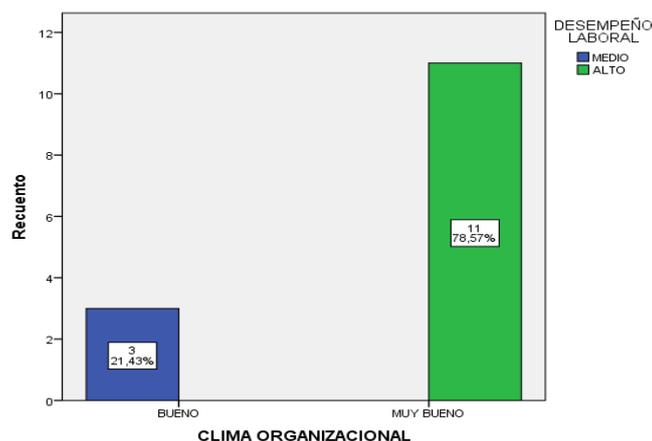
**OBJETIVO GENERAL.-** Establecer la inherencia del Clima Organizacional en el pleno ejercicio laboral de los educadores en la Institución Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin de Guayaquil, 2017.

Tabla 2 *Relación de clima organizacional – Pleno ejercicio laboral 1*

CLIMA ORGANIZACIONAL	NIVELES	PLENO EJERCICIO LABORAL					
		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%
	BUENO	3	21,4	0	0,0	3	21,4
	MUY BUENO	0	0,0	11	78,6	11	78,6
	TOTAL	3	21,4	11	78,6	14	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la comunidad laboral de la (CUAUHTLATOATZIN, 2017)

**Elaboración:** Betty Campi Cobeña y Johana Campi Cobeña



Figuras 3. *Relación de clima organizacional – Pleno ejercicio laboral 1*

#### Interpretación:

Los presentes datos visualizados en la tabla N°2 nos evidencian que el 78.57% de los encuestados determinan que existe un índice muy bueno del Clima Organizacional que se refleja en un índice alto de su desempeño laboral, así mismo el 21.4% afirman que existe un óptimo nivel del Clima Organizacional que se ve manifiesta con nivel medio del pleno ejercicio laboral de los docentes.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

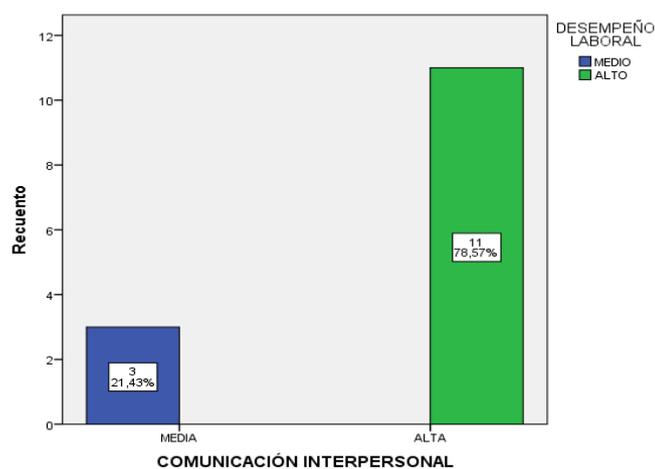
- Comprobar si la Comunicación Interpersonal posee inherencia significativa con el pleno ejercicio laboral de los docentes en la Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatatzin

Tabla 3 Relación comunicación interpersonal – Pleno Ejercicio Laboral 2

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	NIVELES	PLENO EJERCICIO LABORAL					
		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%
MEDIA	3	21.4	0	0.00	3	21.4	
ALTA	0	0.00	11	78.6	11	78.6	
TOTAL	3	21.4	11	78.6	14	100	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la comunidad laboral de la (CUAUHTLATOATZIN, 2017)

**Elaboración:** Betty Campi Cobeña y Johana Campi Cobeña



Figuras 3. Relación del clima organizacional – Pleno ejercicio laboral 2

### Interpretación:

La tabla N°3 nos visualiza que el 78.60% de los encuestados determinan que existe un nivel alto de la Comunicación Interpersonal que a su vez se ve demostrado con un nivel alto de su desempeño laboral, al mismo tiempo el 21.4% afirman que existe un nivel medio de la Comunicación Interpersonal que se ve reflejado con nivel medio del Pleno Ejercicio Laboral de los educadores.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

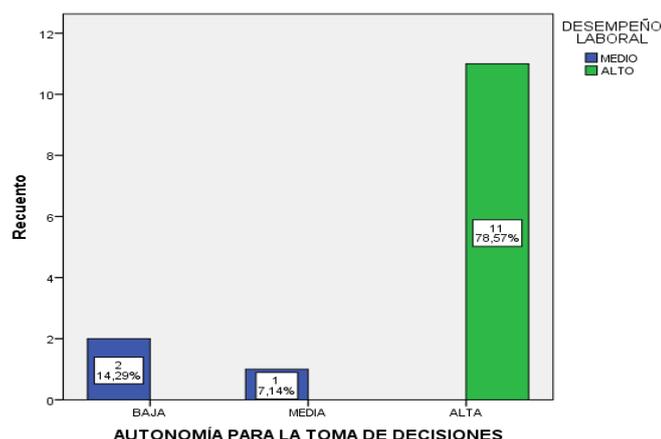
- Determinar si la autonomía en la selección de concepciones y acciones atañe al pleno ejercicio laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin.

Tabla 4 Relación Autonomía en la selección de concepciones y acciones – Pleno Ejercicio Laboral - 3

		PLENO EJERCICIO LABORAL					
NIVELES		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		Fi	%	fi	%	fi	%
AUTONOMÍA EN LA SELECCIÓN DE CONCEPCIONES Y ACCIONES	BAJA	2	14.3	0	0.00	2	14.3
	MEDIA	1	7.1	0	0.00	1	7.1
	ALTA	0	0.00	11	78.6	11	78.6
	TOTAL	3	21.4	11	78.6	14	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la comunidad laboral de la (CUAUHTLATOATZIN, 2017)

**Elaboración:** Betty Campi Cobeña y Johana Campi Cobeña



Figuras 4. Relación Autonomía en la selección de concepciones y acciones – Pleno Ejercicio Laboral – 3

### Interpretación:

En la tabla N°4, el 78.60% de los encuestados determinan que existe un nivel alto en la Autonomía para la selección de concepciones y acciones que se ve demostrado con un alto índice de su desempeño laboral, al mismo tiempo el 7.1% afirman que existe un nivel medio de la Autonomía para la selección de acciones que se refleja con nivel medio del pleno ejercicio laboral de los docentes, mientras el 14.3 % confirman que existe un nivel bajo que se ve reflejado en un nivel medio del pleno ejercicio laboral.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

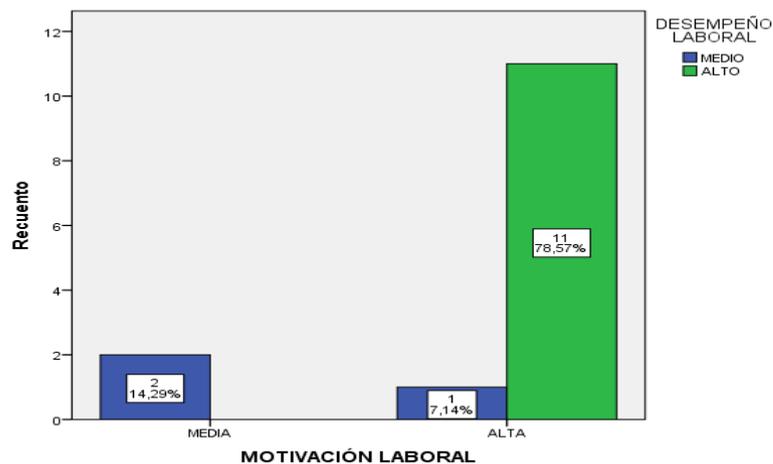
- Identificar si la Estimulación laboral coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin

Tabla 5 Estimulación laboral – Pleno Ejercicio Laboral- 4

		PLENO EJERCICIO LABORAL					
ESTIMULACIÓN LABORAL	NIVELES	MEDIO		ALTO		TOTAL	
		Fi	%	fi	%	fi	%
	MEDIA	2	14.3	0	0	2	14.3
	ALTA	1	7.1	11	78.6	12	85.7
	TOTAL	3	21.4	11	78.6	14	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la comunidad laboral de la (CUAUHTLATOATZIN, 2017)

**Elaboración:** Betty Campi Cobeña y Johana Campi Cobeña



Figuras 5. Estimulación Laboral – Pleno ejercicio laboral - 4

#### Interpretación:

En la tabla N°5, el 78.60% de los encuestados determinan que existe un nivel alto en la Estimulación que se ve demostrado con un nivel alto de su desempeño laboral, al mismo tiempo el 7.1% afirman que existe un nivel alto en la Estimulación Laboral que se ve con índice medio del pleno ejercicio laboral de los educadores, el 14.3 % confirman que existe un nivel medio en la Estimulación Laboral que se ve reflejado en un nivel medio del pleno ejercicio laboral de los educadores.

### 3.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

#### HIPÓTESIS GENERAL

**Hi** = El clima organizacional coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil 2017.

**Ho** = El clima organizacional no coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil - 2017.

Tabla 6 Correlaciones: Clima Organizacional – Pleno Ejercicio Laboral

Variables	r de Pearson	Sig.	Rho de Spearman
CLIMA ORGANIZACIONAL	0,941**	0,000	0,907**
PLENO EJERCICIO LABORAL			

Correlación relevante en el nivel 0,01

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la comunidad laboral de la (CUAUHTLATOATZIN, 2017)

**Elaboración:** Betty Campi Cobeña y Johana Campi Cobeña

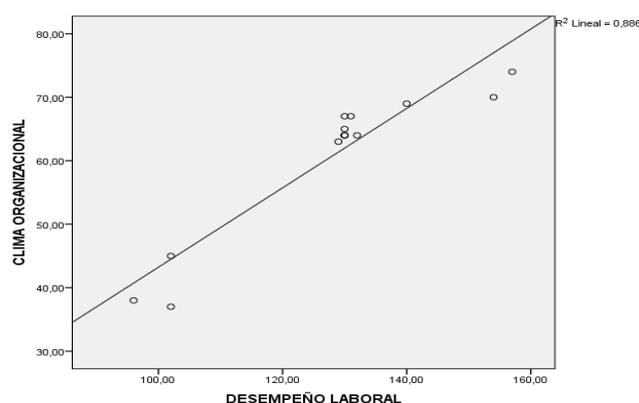


FIGURA 7. Correlaciones: Clima Organizacional – Pleno Ejercicio Laboral

#### Interpretación:

Al filtrar los datos en base a Rho Spearman, no arroja un coeficiente correlacional de 0.907 el cual posee un índice alto y positivo. Mientras que en la línea de ajuste de la figura N°7, el significado en el ámbito medio es de 0,01, esto es, que mientras se manifieste un buen clima organizacional, conllevará a un óptimo ejercicio laboral docente. Este enunciado fundamenta la veracidad de la hipótesis general de nuestra investigación.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**H1** = La Comunicación Interpersonal posee inherencia significativa con el pleno ejercicio laboral de los docentes en la Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil- 2017.

**Ho1**= La Comunicación Interpersonal no posee inherencia significativa con el pleno ejercicio laboral de los docentes en la Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil- 2017.

Tabla 7 Correlaciones: Comunicación Interpersonal – Pleno Ejercicio Laboral

VARIABLES	r de Pearson	Sig.	Rho de Spearman
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	0,972**	0,000	0,886**
PLENO EJERCICIO LABORAL			
Correlación relevante en el nivel 0,01			

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la comunidad laboral de la (CUAUHTLATOATZIN, 2017)

**Elaboración:** Betty Campi Cobeña y Johana Campi Cobeña

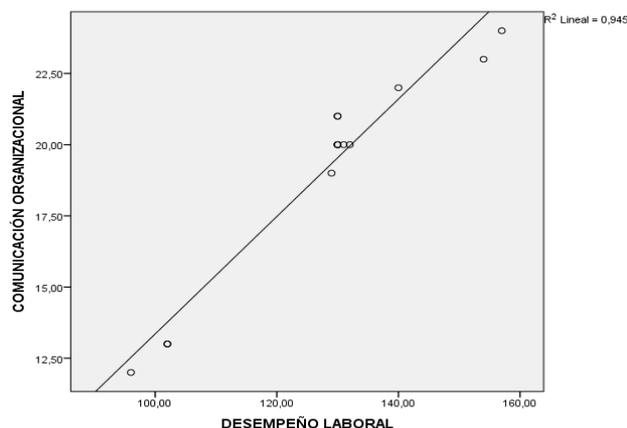


Figura 8. Correlaciones: Comunicación Interpersonal – Pleno Ejercicio Laboral

### Interpretación:

Al filtrar los datos en base a Rho Spearman, no arroja un coeficiente correlacional de 0.886 el cual posee un índice significativo de 0,01. Visualizada en la línea de ajuste de la figura N°8, esto es, que mientras se manifieste una buena comunicación interpersonal, conllevará a un óptimo ejercicio laboral docente. Este enunciado fundamenta la veracidad de la hipótesis específica 1 de nuestra investigación, así mismo se rechaza la hipótesis nula.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

**H2 =** La Autonomía en la selección de concepciones y acciones atañe al pleno ejercicio laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuahtlatatzin, Guayaquil - 2017.

**Ho2=** La Autonomía en la selección de concepciones y acciones no atañe al pleno ejercicio laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuahtlatatzin, Guayaquil - 2017.

Tabla 8 Correlaciones: autonomía para la selección de concepciones y acciones – Pleno ejercicio laboral

Variabes	r de Pearson	Sig.	Rho de Spearman
AUTONOMÍA PARA LA TOMA DE CONCEPCIONES Y ACCIONES	0,890**	0,000	0,792**
PLENO EJERCICIO LABORAL			
Correlación relevante en el nivel 0,01			

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la comunidad laboral de la (CUAUHTLATOATZIN, 2017)

**Elaboración:** Betty Campi Cobeña y Johana Campi Cobeña

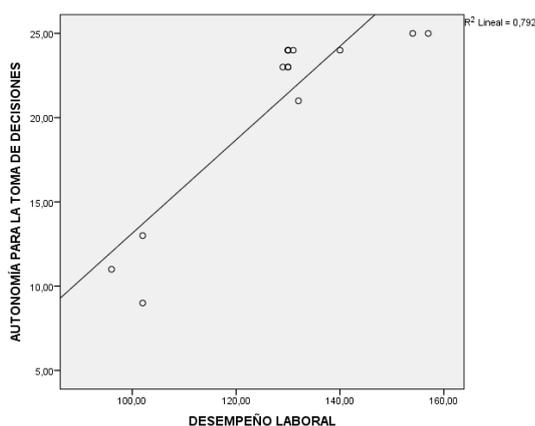


Figura 9. Correlaciones: autonomía para la selección de concepciones y acciones – Pleno ejercicio laboral

### Interpretación:

Al filtrar los datos en base a Rho Spearman, no arroja un coeficiente correlacional de 0.886 el cual posee un índice significativo de 0,01. Visualizado una orientación positiva en la línea de ajuste de la figura N°9, esto es, que mientras se manifieste un buena autonomía en la selección de concepciones y acciones, conllevará a un óptimo ejercicio laboral docente. Este enunciado fundamenta la veracidad de la hipótesis específica 2 de nuestra investigación, así mismo se rechaza la hipótesis nula.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**H3** = La Estimulación laboral coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil 2017.

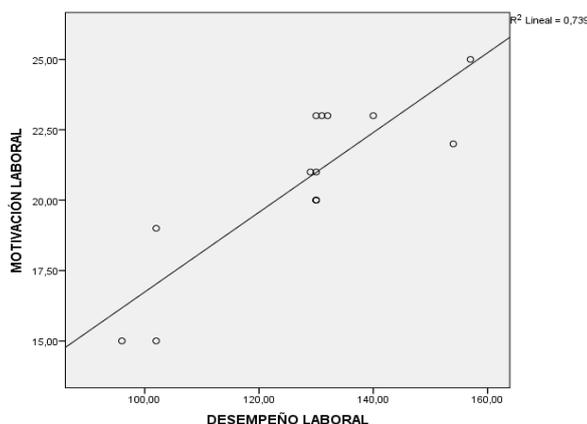
**H03**= La Estimulación laboral no coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, Guayaquil 2017.

Tabla 9 Correlaciones: Estimulación Laboral – Pleno Ejercicio Laboral

Variables	r de Pearson	Sig.	Rho de Spearman
ESTIMULACIÓN LABORAL	0,860**	0,000	0,851**
PLENO EJERCICIO LABORAL			
Correlación relevante en el nivel 0,01			

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la comunidad laboral de la (CUAUHTLATOATZIN, 2017)

**Elaboración:** Betty Campi Cobeña y Johana Campi Cobeña



Figuras 10. Correlaciones: Estimulación Laboral – Pleno Ejercicio Laboral

#### Interpretación:

Al filtrar los datos en base a Rho Spearman, no arroja un coeficiente correlacional de 0.851 el cual posee un índice significativo de 0,01. Visualizado una orientación positiva en la línea de ajuste en la figura N°10, esto es, la estimulación laboral coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores. Este enunciado fundamenta la veracidad de la hipótesis específica 3 de nuestra investigación, así mismo se rechaza la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente discusión se plantea consecuentemente al análisis de los datos tabulados, así mismo dichos datos pertenecen a una validación de la hipótesis y objetivos planteados inicialmente.

Nuestro estudio plantea lo siguiente: Establecer la situación de concordancia del Clima Organizacional y el pleno ejercicio laboral de los educadores en la Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin del sector Guayaquil, 2017, en el cual se ha obtenido como resultado la visualización de los datos en la tabla N°2, en donde se evidencian que el 78.57% de los encuestados determinan que existe un índice muy bueno del Clima Organizacional que se refleja en un índice alto de su desempeño laboral, así mismo el 21.4% afirman que existe un óptimo nivel del Clima Organizacional que se ve manifiesta con nivel medio del pleno ejercicio laboral de los docentes., esto sin duda se manifiesta en una óptima relación, confirmándose en el análisis de los datos en base a Rho Spearman, no arroja un coeficiente correlacional de 0.907 el cual posee un índice alto y positivo. Mientras que en la línea de ajuste de la figura N°7, el significado en el ámbito medio es de 0,01, esto es, que mientras se manifieste un buen clima organizacional, conllevará a un óptimo ejercicio laboral docente. Este enunciado fundamenta la veracidad de la hipótesis general de nuestra investigación.

Según (Deisy Liseth Aguilar, 2011), Existen dos grandes teorías del pensamiento: Por un lado el la Gestalt y por otro el Funcionalista. La primera se inclina hacia la sistematización de la concepción que el ser humano tiene, hacia el mundo en que lo rodea, mediante leyes organizacionales de información. La segunda se obtiene de la mentalización en que los individuos proporcional sobre su accionar en el campo laboral, este último es primordial, a esto se lo denomina clima organizacional.

Es decir se hace referencia al comportamiento que se tiene dependiendo del medio en el que se desenvuelven, de acuerdo con su actitud y proceder se puede identificar cómo será su desempeño laboral y como puede ser su aporte a la organización, esto se simplifica en la buena correlación entre variables.

Entre los objetivos específicos, Comprobar si la Comunicación Interpersonal posee inherencia significativa con el pleno ejercicio laboral de los docentes en la Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin, La tabla N°3 nos visualiza que el 78.60% de los encuestados determinan que existe un nivel alto de la Comunicación Interpersonal que a su vez se ve demostrado con un nivel alto de su desempeño laboral, al mismo tiempo el 21.4% afirman que existe un nivel medio de la Comunicación Interpersonal que se ve reflejado con nivel medio del Pleno Ejercicio Laboral de los educadores.

Esto demuestra que las variables están íntimamente relacionadas, y para confirmarlo se filtrar los datos en base a Rho Spearman, en donde nos arroja un coeficiente correlacional de 0.886 el cual posee un índice significativo de 0,01. Visualizada en la línea de ajuste de la figura N°8, esto es, que mientras se manifieste un buen estado comunicación interpersonal, conllevará a un óptimo ejercicio laboral docente. Este enunciado fundamenta la veracidad de la hipótesis específica 1 de nuestra investigación, así mismo se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados obtenidos se fundamentan en la necesidad de intercomunicación de los individuos para optimizar los procesos laborales y productivos, así mismo es primordial dichos procesos para la valuación de los ejercicios laborales manifestados por la comunidad empresarial, distribuida en disímiles campos jerárquicos. (Milton Criollo, 2017)

Entonces podemos mencionar a la comunicación como base primordial del desarrollo actitudinal de la población laboral, en cualquier ámbito del desempeño.

Nuestro segundo objetivo específico plantea, Determinar si la autonomía en la selección de concepciones y acciones atañe al pleno ejercicio laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin.

En el procedimiento de recopilación y reflexión de datos en la tabla N°4, nos muestra que el 78.60% de los encuestados determinan que existe un nivel alto en la Autonomía para la selección de concepciones y acciones que se ve demostrado con un alto índice de su desempeño laboral, al mismo tiempo el 7.1% afirman que existe un nivel medio de la Autonomía para la selección de acciones que se refleja con nivel medio del pleno ejercicio laboral de los docentes, mientras el 14.3 % confirman que existe un nivel bajo que se ve reflejado en un nivel medio del pleno ejercicio laboral

Al filtrar los datos en base a Rho Spearman, no arroja un coeficiente correlacional de 0.907 el cual posee un índice alto y positivo. Mientras que en la línea de ajuste de la figura N°7, el significado en el ámbito medio es de 0,01, esto es, que mientras se manifieste un buen clima organizacional, conllevará a un óptimo ejercicio laboral docente. Este enunciado fundamenta la veracidad de la hipótesis general de nuestra investigación. Ocasionando rechazo de la hipótesis nula y corroborando la hipótesis investigativa específica dos.

Este resultado es respaldado por (Karla Cristina Bohórquez Rodríguez, 2015) donde manifiesta que al desempeño laboral es el índice de desempeño que el trabajador logra, influenciada por el planteamiento de metas y objetivos. Todo individuo es evaluado de acuerdo a su desempeño y sus logros en la organización; cada persona tiene diferentes maneras de desenvolverse y se define por sus habilidades y su proceso de aprendizaje y adaptación.

Este es un factor primordial, en el ser humano en donde se constituye la facultad de tomar decisiones propias, de acuerdo a sus necesidades, inclinaciones u objetivos. Desde un punto de vista colectivo y psicológico, el individuo busca siempre ser aceptado, agradable e interesante, en su proceso comete errores, y si posee la madurez suficiente los mismos se convertirán en una escuela estructuradora de caminos hacia la estructuración formal de las relaciones laborales interpersonales.

El **tercer objetivo** se plantea en el ámbito de identificar si la Estimulación laboral coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin. Al respecto, en la tabla N°4, el 78.60% de los encuestados determinan que existe un nivel alto en la Autonomía para la selección de concepciones y acciones que se ve demostrado con un alto índice de su desempeño laboral, al mismo tiempo el 7.1% afirman que existe un nivel medio de la Autonomía para la selección de acciones que se refleja con nivel medio del pleno ejercicio laboral de los docentes, mientras el 14.3 % confirman que existe un nivel bajo que se ve reflejado en un nivel medio del pleno ejercicio laboral. Mientras que al filtrar los datos en base a Rho Spearman, no arroja un coeficiente correlacional de 0.851 el cual posee un índice significativo de 0,01. Visualizado una orientación positiva en la línea de ajuste en la figura N°10, esto es, la estimulación laboral coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores Este enunciado fundamenta la veracidad de la hipótesis específica 3 de nuestra investigación, así mismo se rechaza la hipótesis nula.

.Los anteriores planteamientos s respaldan por (Angelica Abarca Molina, María Luisa Naranjo, 2002) en su estudio sobre la administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas en donde manifiesta que el clima organizacional es el pilar fundamental para el pleno desarrollo de la educación y todos los agentes envolventes del desempeño óptimo. Es decir, que al mantener un ambiente adecuado y que vaya acorde a las situaciones que se presentan tendrá como resultado que las personas puedan adaptarse y relacionarse de la mejor manera que los demás que se encuentran en su entorno.

Y finalmente podemos mencionar que la presente investigación proporciona una visión general y fundamental en la necesidad imperante de un clima organizacional en el pleno ejercicio de todos los actores del progreso social-educacional de una nación.

## V. CONCLUSIÓN

Después del proceso analítico completo de la presente investigación se llega a la conclusión que al filtrar los datos en base a Rho Spearman, no arroja un coeficiente correlacional de 0.907 el cual posee un índice alto y positivo. Mientras que en la línea de ajuste de la figura seis, el significado en el ámbito medio es de 0,01, esto es, que mientras una variable se amplíe o reduzca, la otra tendrá el mismo resultado conforme su acción.

1. Objetivo específico 1: Comprobar si la Comunicación Interpersonal posee inherencia significativa con el pleno ejercicio laboral de los docentes en la Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin, se visualiza en la tabla 7, encontramos una buena relación entre compañeros producto de una buena comunicación interna como se lo evidencia en el proceso analítico del Coeficiente de correlacional de 0.886\*\*, en el cual se encuentra un índice significativo de 0.01.
2. Objetivo específico 2: Determinar si la autonomía en la selección de concepciones y acciones atañe al pleno ejercicio laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, la autonomía en la selección de concepciones y acciones tiene una óptima relación en el índice 0.01 con el pleno ejercicio laboral en la Unidad Educativa “Juan Diego Cuauhtlatoatzin, visualizada en la tabla 8, se observó que se permite que el docente cumpla con sus funciones de acuerdo a su autonomía, existe una correlación de 0.792\*\*, la cual es considerada en Rho Spearman como alta.
3. Objetivo específico 3: Identificar si la Estimulación laboral coadyuva fundamentalmente en el pleno ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin. Entonces se presencia una correlación fundamental en el índice 0.01, entre la estimulación laboral y el pleno ejercicio laboral de los educadores, lo que plantea que mientras se ejecute una estimulación laboral, el desempeño de los docentes progresara de la misma manera como se visualiza en la tabla 9.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que por lo que en la Unidad Educativa “Juan Diego Cuauhtlatoatzin, se encontró un índice de relación proporcional alto entre el clima organizacional y el pleno ejercicio laboral de los educadores, debe mantener sus normativas dentro de su código de convivencia para seguir mejorando el clima organizacional y se sigan manteniendo una óptima relación entre la comunidad laboral institucional.
2. Se recomienda al conjunto Ejecutivo de la Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin, que potencie el ámbito comunicacional entre sus subordinados para fortificar los índices de eficacia, ya que se encuentra con un nivel de relación directa con el pleno ejercicio laboral, mejorando el organigrama donde exista una red de comunicación estrella, donde todas las áreas estén más interrelacionadas, esto beneficiara a la comunicación interna, mejorando el espacio y condiciones de trabajo.
3. Se recomienda que se siga tomando en cuenta la Autonomía para la toma de decisiones, ya que esto permite que los docentes se hagan responsables de sus labores y que puedan expresar sus ideas, proyectos y estrategias que ayuden a la mejora de su desempeño laboral, respetando la propia forma de estar y sentir de las personas.
4. Se debe crear un sistema de incentivos económicos y no económicos para que los docentes se vean más motivados y se refleje con un incremento en su desempeño laboral, lo que favorecerá a la institución consiguiendo los resultados propuestos.

## VII. REFERENCIAS

- Alina María Segredo Pérez. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Alina María Segredo Pérez, Julia Pérez Piñero, Pedro López Puig,. (2015). *Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662015000400004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400004)
- Alina María Segredo, Lizette Pérez,. (2004). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS SISTEMAS ORGANIZATIVOS*. Obtenido de [http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/clima\\_organizacional\\_en\\_el\\_desarrollo\\_de\\_sistemas\\_organizativos.doc](http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/clima_organizacional_en_el_desarrollo_de_sistemas_organizativos.doc)
- Angelica Abarca Molina, María Luisa Naranjo. (2002). *La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas*. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=Kc-\\_rtXWipkC&pg=PA395&lpg=PA395&dq=En+una+escuela+el+clima+organizacional+es+positivo+es+fundamental,+ya+que+aumenta+la+motivaci%C3%B3n+de+los+educadores+y+estudiantes+para+realizar+su+trabajo+con+el+m%C3%A1ximo+rendim](https://books.google.com.ec/books?id=Kc-_rtXWipkC&pg=PA395&lpg=PA395&dq=En+una+escuela+el+clima+organizacional+es+positivo+es+fundamental,+ya+que+aumenta+la+motivaci%C3%B3n+de+los+educadores+y+estudiantes+para+realizar+su+trabajo+con+el+m%C3%A1ximo+rendim)
- ARTURO R. (2013). *Técnicas de investigación de mercados*. Obtenido de <https://www.crecenegocios.com/tecnicas-de-investigacion-de-mercados/>
- BRAYAN ALFONSO GUZMAN CABRERA. (2017). *DESEMPEÑO LABORAL Y DIMENSIONES DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, CHIMBOTE - 2017*. Obtenido de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caligiore. (2003). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA ULA: ESTUDIO DE UN CASO*.
- Carlos Arturo Monje. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Guía Didáctica*. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- CUAUHTLATOATZIN, U. E. (2017). *UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR JUAN DIEGO CUAUHTLATOATZIN*. Obtenido de <https://ecuadorpymes.com/ficha/unidad-educativa-particular-juan-diego-cuauhtlatoatzin-3400872>
- Deisy Liseth Aguilar, D. (2011). *Administración de empresas-Clima organizacional*. Obtenido de [http://deisylisethaguilar.blogspot.com/2011/09/el-clima-organizacional\\_3922.html](http://deisylisethaguilar.blogspot.com/2011/09/el-clima-organizacional_3922.html): [http://deisylisethaguilar.blogspot.com/2011/09/el-clima-organizacional\\_3922.html](http://deisylisethaguilar.blogspot.com/2011/09/el-clima-organizacional_3922.html)
- España Celinda Sánchez Bastidas, Natalia Abigail Chamba Villavicencio. (2012). *Determinación de la disposición del ciudadano común en informar para la creación de una revista de estilo*

- de vida en el cantón Pedro Carbo*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/2485/1/TESIS.pdf>
- Evangelista Polo, Nancy Noemi,. (2017). *Correlación entre el clima organizacional y desempeño en los trabajadores del Restaurant Sabor Cajabambino 2017*. Obtenido de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9574/Tesis\\_57499.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9574/Tesis_57499.pdf?sequence=1&isAllowed=y):  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9574/Tesis\\_57499.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9574/Tesis_57499.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- GERMÀN ALBERTO RENGIFO HERNÁNDEZ. (2014). *LA COMUNICACIÓN ASERTIVA, UN CAMINO SEGURO HACIA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12780/LA%20COMUNICACION%20C3%93N%20ASERTIVA,%20UN%20CAMINO%20SEGURO%20HACIA%20EL%20C3%89XIT0%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1>
- GREGORIO GARCÍA HERRERA, LUIS ALBERTO SEGURA AGÜERO,. (2014). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CAJAY – 2013*. Obtenido de [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia\\_Segura\\_tesis\\_maestria\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Grupo de Elaboración y Validación de Instrumentos de Evaluación de la Calidad de los productos de Agencias/Unidades de Evaluación de Tecnologías Sanitarias (GEVIEC). (s.f.). *Elaboración y validación de instrumentos metodológicos para la evaluación de productos de las Agencias de Evaluación de Tecnologías Sanitarias*. Obtenido de MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO: <https://www.sergas.es/Docs/Avalia-t/UETS200601.pdf>
- Jesús Arias Gómez, Miguel Ángel Villasis, María Guadalupe Miranda,. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Obtenido de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- JORGE LUIS HERNÁNDEZ CUESTA. (2013). *EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA ETOLÓGICA*. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/HernandezCuesta-JorgeLuis-2013.pdf?sequence=1>
- José Manuel Fernández Arata. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a07.pdf>
- JOSÉ MANUEL ROJO ABUIN, J. (2014). *PRIMEROS PASOS EN SPSS*. Obtenido de [http://humanidades.cchs.csic.es/cchs/web\\_UAE/tutoriales/PDF/SPSSIniciacion.pdf](http://humanidades.cchs.csic.es/cchs/web_UAE/tutoriales/PDF/SPSSIniciacion.pdf)
- Karla Cristina Bohórquez Rodríguez. (2015). *“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL LABORATORIO CLÍNICO DEL HOSPITAL BÁSICO SAN MIGUEL*. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13230/1/17%20GIS.pdf>
- LILIANA CALDERÓN CALDERÓN, SANDRA MILENA MARÍN SEPÚLVEDA, NADIESHDA ELIANA VARGAS TRUJILLO. (2014). *LA LÚDICA COMO ESTRATEGIA PARA FAVORECER EL PROCESO DE APRENDIZAJE EN NIÑOS DE EDAD PREESCOLAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA*

- NUSEFA DE IBAGUÉ. Obtenido de <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1409/1/RIUT-JCDA-spa-2015-La%20I%20C%20BAdica%20como%20estrategia%20para%20favorecer%20el%20proceso%20de%20aprendizaje%20en%20ni%20B1os%20de%20edad%20preescolar%20de%20la%20I.E.%20Nusefa%20de%20Ibagu%C3%A9.pdf>
- Luis Alberto Cabrera Correa. (2018). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ARCHIVO DE RAYOS X DEL HOSPITAL "ALMANZOR AGUINAGA ASENJO - CHICLAYO 2018*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30103/Cabrera\\_CL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30103/Cabrera_CL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- LUZ VIRIDIANA WILLIAMS RODRÍGUEZ. (2013). *"ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA DEPENDENCIA PUBLICA"*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>
- María Lucy Bermudez Ramirez. (2018). *Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29074/Bemudez\\_RML.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29074/Bemudez_RML.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mario Estuardo Ferrer Salaverry. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8993/Ferrer\\_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marjore Alexandra Andrade Mosquera. (2016). Obtenido de El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la UNidad Educativa JOSé María Velsco Ibarra : <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1474/1/T-ULVR-1483.pdf>
- MARJORIE ALEXANDRA ANDRADE MOSQUERA. (2016). Obtenido de EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA" DE LA CIUDAD DE MILAGRO.: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1474/1/T-ULVR-1483.pdf>
- Mercedes Fernández Menéndez. (2009). *La importancia de las referencias bibliográficas y las citas en la elaboración de documentos y trabajos científicos y/o académicos*. Obtenido de <http://www.bibliotecaminsal.cl/wp/wp-content/uploads/2015/06/Mercedes-Fernandez-Menendez.pdf>
- Milton Criollo. (2017). *Estrategias metodológicas para la enseñanza-aprendizaje con enfoque aprender en libertad*. Obtenido de <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/439/486>
- Mónica García Solarte. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Noris Alcon. (2014). *HABILIDADES GERENCIALES Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS ESCUELAS BASICAS DEL SECTOR CAÑO NUEVO DEL MUNICIPIO TINAQUILLO, ESTADO COJEDES*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/941/nalcon.pdf>

- Nube Zeas Delgado, Paola Granda Rubio. (2012). *Estudio del impacto en el clima laboral de las empresas privadas, por la implementación de las cooperativas cerradas en la provincia del Guayas*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3632/1/UPS-GT000323.pdf>
- Oscar Arenas. (2017). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO EXITOSO DE LA*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>
- Patricia González. (2014). *Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador*. Obtenido de SUDARIO\_AM.pdf - Repositorio de la Universidad César Vallejo: [file:///C:/Users/USER/Downloads/78-227-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/78-227-1-PB%20(2).pdf)
- Pilar Robles Garrote, Manuela del Carmen Rojas. (2015). *La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada*. Obtenido de [https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37.pdf](https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf)
- Rosa María Martínez, Leonel C. Tuya, Mercedes Martínez Ortega, Alberto Pérez Abreu, Ana María Cánovas. (2009). *EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Rubio, N. Z. (OCTUBRE de 2012). Recuperado el 20 de JULIO de 2017, de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3632/1/UPS-GT000323.pdf>
- Sandra Milena CARRILLO, Diego Andrés RIVERA, Jesús Oreste FORGIONY, Nidia Johanna BONILLA, María Luisa MONTANCHEZ. (2018). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Inclusión Educativa (CIE) en Contextos Escolares Colombianos*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p24.pdf>
- Sudario Ayala Milagros Felicitas. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en laboratorios Farminindustria S.A. Lince, Lima 2017*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17494/SUDARIO\\_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17494/SUDARIO_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sulca Huamán Nelson David. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19587/sulca\\_hn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19587/sulca_hn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Trinidad Huamán Sutta, María Violeta Paniagua Salvador. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares De Junín" del distrito de Ate - Lima 2014*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4854/Huam%C3%A1n\\_ST-Paniagua\\_SMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4854/Huam%C3%A1n_ST-Paniagua_SMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR JUAN DIEGO CUAUHTLATOATZIN. (2003). *UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR JUAN DIEGO CUAUHTLATOATZIN*. Obtenido de <https://ecuadorpymes.com/ficha/unidad-educativa-particular-juan-diego-cuauhtlatoatzin-3400872>

- Universidad Cesar Vallejo. (2017). *Escuela de Postgrado*. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/>
- VIVIAN ANDREINA CHACON GUERRA, V. (2015). *ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA REPRESENTACIONES CEM, UBICADA EN CHIQUIMULA, CHIQUIMULA*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>
- Ximena Guevara P. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- YOLANDA CALCINA CALCINA. (2013). *EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ - PERÚ 2012*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- YOLANDA MAXIMILIANA PÉREZ HUAMÁN. (2012). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 1 PACHACUTEC – VENTANILLA*. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012\\_P%C3%A9rez\\_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf)
- Yubisay Luengo. (2013). Obtenido de CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE EN CENTROS DE EDUCACIÓN INICIAL: [https://www.academia.edu/18041692/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.academia.edu/18041692/Desempe%C3%B1o_laboral)
- Yubisay Luengo. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Obtenido de [https://www.academia.edu/18041692/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.academia.edu/18041692/Desempe%C3%B1o_laboral)
- Yubisay Luengo. (2013). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE EN CENTROS DE EDUCACIÓN INICIAL*. Obtenido de [https://www.academia.edu/18041692/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.academia.edu/18041692/Desempe%C3%B1o_laboral)
- ZULLY GEOMARA NOBLE BENÍTEZ. (2016). *INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN ANTONIO LTDA.- LOS RÍOS, AÑO 2015. MODELO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. Obtenido de <http://190.15.134.12/bitstream/43000/1760/1/T-UTEQ-0032.pdf>

## VIII. ANEXOS

### ANEXO 01

Instrumento N° 1

#### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimados docentes y administrativos, el presente cuestionario es parte de la investigación que tiene la finalidad de evaluar el clima organizacional en la Unidad Educativa Particular “Juan Diego Cuauhtlatoatzin” de la ciudad de Guayaquil, 2017. La encuesta es totalmente confidencial y anónima.

**Instrucciones:** Lee cuidadosamente cada pregunta y elija una de las cinco alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

N°	<b>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo.					
02	Los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores.					
03	Entiende los mensajes que se dan dentro de la organización.					
04	Su comportamiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización.					
05	El organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización.					
	<b>AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
06	Toma decisiones en su puesto de trabajo.					
07	Usted es responsable del trabajo que realiza.					

08	Usted conoce las exigencias del trabajo.					
09	El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto.					
10	La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo.					
	<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas.					
12	Está de acuerdo con la asignación salarial.					
13	Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la organización.					
14	El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo.					
15	El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para usted.					

## FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

### Cuestionario: Clima Organizacional

#### I.- DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin ubicada en Bastión Popular- Parroquia Pascuales -Cantón Guayaquil-Provincia del Guayas – Ecuador.
4. **Forma de aplicación:** Libre
5. **Fecha de aplicación:** Libre
6. **Autoras:** Lic. Betty Jacqueline Campi Cobeña  
Econ. Johana Maritza Campi Cobeña
7. **Medición:** El Clima Organizacional
8. **Administración:** docentes y administrativos
9. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

**II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO;** El cuestionario tiene como objetivo establecer el clima organizacional en la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, desde el punto de vista de los docentes y administrativos de la institución.

#### III. DIMENSIONES E INDICADORES

##### **Comunicación interpersonal:**

- Relación Interpersonal
- Los canales de comunicación
- Conocimientos personales
- Entendimiento de los mensajes en la organización

##### **Autonomía para tomar decisiones:**

- Toma de decisiones en el puesto
- Responsabilidad con el trabajo
- Conocer la exigencia del puesto

### **Motivación Laboral**

- La remuneración salarial
- Beneficios de salud que recibe el personal de la institución

### **IV.- INSTRUCCIONES:**

1. El cuestionario de clima organizacional consta de 15 ítems, de los cuales 5 corresponden a la dimensión comunicación interpersonal, 5 para la dimensión Autonomía para tomar decisiones; 5 para la dimensión Motivación Laboral

El instrumento fue medido con la escala de valoración Likert del 1 al 5, para las siguientes escalas: siempre: 5, Casi siempre: 4; Algunas Veces: 3; Muy pocas veces: 2; Nunca: 1.

**V.-MATERIALES:** Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

## ANEXO 02

Instrumento N° 2

### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimados docentes y administrativos, el presente cuestionario es parte de la investigación que tiene la finalidad de evaluar el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Particular “Juan Diego Cuauhtlatoatzin” de la ciudad de Guayaquil, 2017. La encuesta es totalmente confidencial y anónima.

Instrucciones: Lee cuidadosamente cada pregunta y elija una de las cinco alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

RESPONSABILIDAD		5	4	3	2	1
1	Asisto regularmente a clases y si faltó justifico o mando reemplazo					
2	Cumplo puntualmente con el horario de trabajo					
3	Entrego a tiempo los resultados de los trabajos independientes					
4	Utilizo esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de mi clase					
5	Manifiesto un trato justo e imparcial con todos los estudiantes					
6	Preparó la planificación, organizando el contenido en forma clara, lógica y creativa					
7	Soy cuidadoso en mi presentación personal					

COMUNICACIÓN		5	4	3	2	1
8	En mis horas de libre o tutoría soy accesible para los estudiantes					
9	Brindo atención individual a las inquietudes de los estudiantes					
10	Si los datos o información brindada son incorrectos, acepta correcciones del estudiante					
11	Muestro disposición para razonar el reclamo o revisión de notas					

METODOLOGÍA		5	4	3	2	1
12	Domino los contenidos de la materia que imparto					
13	Doy a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso					
14	Explico de forma ordenada y clara mis clases					
15	Antes de empezar la clase empiezo explorando y relacionando el nuevo contenido					
16	Envía cantidad de trabajos y tareas considerando el tiempo					
17	Realizo evaluaciones periódicamente de la asignatura. (trabajos, sistemáticos)					

18	Doy a conocer las calificaciones en el plazo establecido					
19	Soy exigente con las tareas, trabajos y evaluaciones					
20	El grado de exigencia en los exámenes corresponde con los contenidos impartidos					
21	Relaciono el tema con la vida cotidiana o con el perfil de la carrera					
22	Utilizo esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase					
23	Utilizo materiales como (folletos, guías,..) para mejorar el desarrollo de las clases					

<b>MOTIVACIÓN</b>						
-------------------	--	--	--	--	--	--

24	Motivo constantemente la participación y diálogo en clases					
25	Propicio el interés de los estudiantes por la materia impartida					
26	Estoy satisfecho con mi labor como docente					
27	Considero que mi nivel de exigencia académica de la asignatura ha sido alto					
28	Desarrollo la capacidad investigativa en los estudiantes					
29	Motivo a los estudiantes a asistir a clases					
30	Reconocen mi labor como docente las autoridades					
31	Me gustaría que me consideren para otros cargos en la institución					
32	Las actualización me da la institución aportan para mejorar mis prácticas docentes					

## FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

### Questionario: Desempeño laboral del docente

#### I.- DATOS INFORMATIVOS

10. **Técnica:** Encuesta
11. **Tipo de instrumento:** Questionario
12. **Lugar:** Unidad Educativa Juan Diego Cuauhtlatoatzin ubicada en Bastión Popular- Parroquia Pascuales -Cantón Guayaquil-Provincia del Guayas – Ecuador.
13. **Forma de aplicación:** Libre
14. **Fecha de aplicación:** Libre
15. **Autoras:** Lic. Betty Jacqueline Campi Cobeña  
Econ. Johana Maritza Campi Cobeña
16. **Medición:** El Desempeño Laboral del docente
17. **Administración:** docentes y administrativos
18. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

**II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:** El cuestionario tiene como objetivo medir el desempeño laboral del docente en la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, desde el punto de vista de los docentes y administrativos de la institución.

#### III. DIMENSIONES E INDICADORES

##### **Responsabilidad:**

- Cumplimiento cabal de todas las habilidades que involucran las funciones del profesor

##### **Comunicación:**

- Destreza del docente para hacer saber a sus estudiantes de manera clara, eficiente, lógica las normas, políticas y actividades que se manejan en su clase y en su institución.

### **Metodología**

- Habilidad para desarrollar los contenidos y buena organización para hacer cumplir lo programado en el curso

### **Motivación**

- Contagia entusiasmo y crea un buen ambiente de trabajo, es personal y potencia todas las dimensiones restantes del instrumento.

### **IV.- INSTRUCCIONES:**

2. El cuestionario sobre el desempeño laboral del docente consta de 32 ítems, de los cuales 7 corresponden a la dimensión responsabilidad, 4 a comunicación, 12 para la dimensión metodología; 9 para la dimensión Motivación.

El instrumento fue medido con la escala de valoración Likert del 1 al 5, para las siguientes escalas: siempre: 5, Casi siempre: 4; Algunas Veces: 3; Muy pocas veces: 2; Nunca: 1.

**V.-MATERIALES:** Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE          TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

**“El Clima Organizacional y su Relación en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Particular “Juan Diego Cuauhtlatoatzin” - 2017”** de las estudiantes Betty Jacqueline Campi Cobeña y Johana Maritza Campi Cobeña, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 03 de octubre de 2019




Firma  
 Mg. Karl Friederick Torres Mirez  
 DNI: 46710220

## El Clima Organizacional y su Relación en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Particular "Juan Diego Cuauhtlatoatzin" - 2017

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b>	<b>13%</b>	<b>1%</b>	<b>11%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>9%</b>
<b>2</b>	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<b>9%</b>
<b>3</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	docplayer.es Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	Submitted to Universidad Estatal a Distancia Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	www.redalyc.org.www.redalyc.org Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	Eduardo Ahumada-Tello, Rafael Ravina-Ripoll,	





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CAMPI COBEÑA, BETTY JACQUELINE

CAMPI COBEÑA, JOHANA MARITZA

INFORME TITULADO:

“El Clima Organizacional y su Relación en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, 2017”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

SUSTENTADO EN FECHA: 03 DE SEPTIEMBRE DE 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : FCB-PP-PR-  
02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Nosotras, CAMPI COBEÑA BETTY JACQUELINE con DNI 1204618829, y CAMPI COBEÑA JOHANA MARITZA con DNI 1204632010, egresadas del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, DE LA ESCUELA DE POSTGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizamos (  ), No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de investigación titulado **"El Clima Organizacional y su Relación en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Particular Juan Diego Cuauhtlatoatzin, 2017"**, en el Repositorio Institucional de la UCV, según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

  
Betty Jacqueline Campi Cobena  
DNI: 1204618829

  
Johana Maritza Campi Cobena  
DNI: 1204632010

Piura, 20 de agosto del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------