



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa
Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil-Ecuador año 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Murillo Barzola, Nelly Ángela (ORCID: 0000-0002-1163-8398)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi querido esposo Johnson Lucio Román, por ser mi mayor motivador, apoyándome en todo momento y no dejarme desmayar, por todo el tiempo que ha permanecido a mi lado en especial en esta aventura llamada maestría, acompañarme y traerme cada clase sin importar cansancio ni distancia. A mis hijos John, Johana y Stefanny, por su colaboración y comprensión, gracias por ser mis mayores motivadores para seguir adelante y culminar con éxito mi tesis.

Murillo Barzola Nelly Ángela

AGRADECIMIENTO.

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirme culminar con éxito mi tesis, al Dr. Juan José Saavedra Olivos por sus sabios consejos y apoyarme con su experiencia a realizar un buen trabajo investigativo. A mis padres Alberto Murillo Murillo y Rita Barzola Abad, hermanos y amigos por sus oraciones y apoyo. A todos los maestros que compartieron los conocimientos, cada uno con sus excelentes contribuciones, me ayudaron a crecer como persona y como profesional.

Un agradecimiento muy especial, a la Universidad Cesar Vallejo, por otorgarme la oportunidad de ingresar, formarme como profesional, continuar mis estudios de posgrado, institución de la cual me siento inmensamente orgullosa y agradecida.

A mis compañeros de grupo de clases porque de una u otra manera contribuyeron para que no me desanimara, por su comprensión, cariño, calidad humana que han demostrado con sus actitudes y respeto.

Murillo Barzola Nelly Ángela

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 7:30:00 p.m. del día 28 de Noviembre del 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "PATRIA ECUATORIANA", GUAYAQUIL, ECUADOR, 2019"**, presentada/o por el /la bachiller **MURILLO BARZOLA NELLY ANGELA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

_____ *Aprobado por Mayoría* _____

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ *APTO* _____ para recibir el grado de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Piura, 28 de Noviembre del 2019



DR. JUAN JOSÉ SAAVEDRA OLIVOS
PRESIDENTE



MG. GANZA UBILLUS LUCILA MARIA
SECRETARIA



MG. MELGAR OJEDA KEVIN ALEX
VOCAL



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Murillo Barzola Nelly Ángela, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con DNI 001945783, con la tesis titulada **“Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil-Ecuador año 2019”**.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada de manera total o 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, los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores) auto plagio (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 normativa vigente de la Universidad César Vallejo.


Nelly Murillo Barzola
DNI: 001945783

Piura, julio 2019

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	viii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1 Tipo y diseño de investigación.	13
2.2 Operacionalización de las variables.....	14
2.3 Población y muestra	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5 Procedimiento.	19
2.6 Método de análisis de datos.....	19
2.7 Aspectos Éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	34
Matriz de consistencia.....	33
Instrumento de recolección de datos.....	34
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.....	39

Tabla de baremación del instrumento.....	43
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	44
Pantallazo de Software originalidad Turnitin.....	45
Autorización de publicación de tesis.....	46
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables	15-16
Tabla 2	Niveles clima organizacional según el desempeño laboral	20
Tabla 3	Niveles de la dimensión de comunicación del clima organizacional según el desempeño laboral.	21
Tabla 4	Niveles de la dimensión de liderazgo del clima organizacional según el desempeño laboral.	21
Tabla 5	Niveles de la dimensión de motivación del clima organizacional según el desempeño laboral.	22
Tabla 6	Correlación de Spearman del clima organizacional según el desempeño laboral.	22
Tabla 7	Correlación de Spearman de la dimensión de comunicación del clima organizacional según el desempeño laboral.	23
Tabla 8	Correlación de Spearman de la dimensión de liderazgo del clima organizacional según el desempeño laboral.	24
Tabla 9	Correlación de Spearman de la dimensión de motivación del clima organizacional según el desempeño laboral.	24

RESUMEN

El tema de la presente investigación, trata sobre el Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana”, Guayaquil-Ecuador año 2019. El desarrollo de este estudio es no experimental, transeccional de tipo descriptivo correlacional; con el objetivo de determinar la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Patria Ecuatoriana. La población estudiada fue de 80 docentes que correspondió al total de los docentes de las tres jornadas, matutina, vespertina y nocturna. Usando como instrumento dos cuestionarios, uno para cada variable; siguiendo la normativa de la Universidad Cesar Vallejo para este tipo de trabajo. Los instrumentos utilizados tuvieron una confiabilidad del 0,924 para el primer instrumento y del 0,921 para el segundo instrumento, los resultados obtenidos demuestran que el clima organizacional presente en la Unidad Educativa es de 12,50%, ponderación baja, demostrándose que tiene un desempeño laboral adecuado, la comunicación es adecuada, pero el liderazgo no es el óptimo para lograr un buen desempeño. No se encontró relación alguna debido a que el porcentaje es mayor al 0,05%.

Palabras Claves: Clima organizacional, desempeño laboral, comunicación, liderazgo, motivación.

ABSTRACT

The subject of the present investigation deals with the organizational climate and work performance of the teacher of the Fiscal Education Unit "Patria Ecuatoriana", Guayaquil-Ecuador year 2019. The development of this study is non-experimental, transectional descriptive type correlational; with the objective of determining the relationship between the organizational climate variables and the work performance of the Educative Unit Patria Ecuatoriana teacher. The studied population was of 80 teachers that corresponded to the total of the teachers of the three days, morning, evening and night. Using as instrument two questionnaires, one for each variable; following the regulations of the Cesar Vallejo University for this type of work. The instruments used had a reliability of 0.924 for the first instrument and 0.921 for the second instrument, the results show that the organizational climate present in the Educational Unit is 12.50%, low weight, showing that it has an adequate work performance, communication is adequate, but leadership is not optimal to achieve good performance. No relationship was found because the percentage is greater than 0.05%.

Keywords: Organizational climate, work performance, communication, leadership, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Al constatar la cantidad de bibliografía que existe acerca del tema de investigación, podemos afirmar que el clima laboral es un campo que ha merecido la atención de muchos estudiosos, es así que encontramos el mismo problema de los establecimientos educativos tanto en el entorno local y global.

Dentro del ámbito internacional, se considera que el clima organizacional es la parte fundamental de toda organización, considerándose como la señal más puntual que deja ver la jerarquía de las relaciones profesionales. A su vez, se destaca la importancia de evaluar, es fundamental para poder implantar destrezas en la agrupación. Meza (2018).

El ambiente laboral y su correlación con la productividad influyen en todo tipo de organización, por lo que mantener un entorno favorable o desfavorable va a depender mucho de la interrelación que exista entre el empleado y los dirigentes, de las actitudes que asuman ambos. En el transcurrir de los últimos tiempos, se ha reconocido que los componentes que configuran ese ambiente pueden significar un impacto en el desempeño laboral. En consecuencia, es transcendental para cualquier organización estar al corriente qué prototipo de clima laboral predomina en su organización.

Los establecimientos de instrucción gubernamental a altura universal, están tratando de cumplir con los patrones de calidad en cuanto a asistencia, el uso de nuevas tecnologías que el mundo globalizado ha obligado al desarrollo de nuevos estilos, destrezas y conocimientos, esto ha llevado a las instituciones educativas a revisar sus entornos laborales para de alguna manera contribuir a la mejora del ambiente de trabajo, sabiendo que esto se traduce en mejora de los índices de rendimientos de los docentes, obliga a los educadores al cambio de táctica al plantearse los nuevos desafíos que se presentan. Las dos variables que más influyen en el progreso de este son: clima organizacional y desempeño docente. Todo cambio o mejora que se haga en el ambiente profesional de alguna manera incide sobre las percepciones psicológicas y sociales de los docentes en cualquier entidad educativa, dicho esto podemos precisar que el espectro laboral de una institución, su entorno físico ejerce influencia sobre el desempeño dentro de la institución educativa, esto es significativo para determinar si esta es competitiva o no lo es, si están preparados para los retos de la época actual.

“Si no hay un buen ambiente institucional no se garantiza un buen ejercicio laboral del profesor y esto implica que la corporación escolar labore de manera unificada y en equipo anotando todos a fortalecer una misma mirada de la institución educativa”. Menarguez (2004, p.204).

Por ello, las instituciones educativas deben ser lugares amenos donde se practique la cordialidad, la comunicación esto genera resultados positivos en las instituciones.

Con los criterios comentados en los párrafos anteriores, podemos señalar que el educador del ente educativo Patria Ecuatoriana, en absoluto practica una comunicación eficiente entre sí, afectando esto de manera directa en el clima institucional, dando lugar a falencias dentro de la organización y sobre todo ha llegado a incidir en el desempeño laboral, reflejándose en una desmotivación, a esto debemos sumar la baja percepción del salario, el docente no se siente valorado por el sacrificio que demanda su trabajo diario y aunado a esto las condiciones inadecuadas de trabajo, por una infraestructura deficiente.

Además de la desmotivación salarial, que sufre el docente debemos sumar los conflictos psicológicos y emocionales que padece el educador, la extenuante jornada laboral, la inestabilidad de los puestos de trabajo, esto ha conducido a una percepción de inequidad laboral, ya que existen docentes con una mejor remuneración, nombrados, existiendo reportes de agresividad entre maestros, esto como es obvio, repercute en la comunicación interna de las instituciones y afectando como es de suponer el desempeño laboral docente, reflejando una conducta de retraimiento, de falta de autoestima, despreocupación total por actualizar conocimientos pedagógicos, renuentes al cambio, sin espíritu de competencia.

Entre los antecedentes internacionales, tenemos el trabajo de Tesis de Maestría de Valenzuela y Rojas (2017) cual tuvo por objeto averiguar la congruencia entre clima laboral y desempeño docente en el Organismo Pedagógico, Buena Fe-Nazca-Perú, en el 2017. Este estudio fue de tipo descriptiva correlacional, no experimental incluyó un universo de 100 maestros con una muestra de 96 personas. El modo de compilación de datos empleado a través de la encuesta como técnica de recolección de datos y los instrumentos de recolección se realizó mediante cuestionarios de medición de desempeño de los maestros y el de evaluación de clima laboral. Para la justificación de la hipótesis, los investigadores utilizaron la prueba de Pearson para hallar correlación, cuyo resultado fue

0.727. Por ende, las derivaciones conseguidas demuestran la correspondencia entre el ambiente laboral y la productividad docente.

Para Castillo (2017), en su estudio “Liderazgo y ambiente organizacional del personal del ministerio de Producción, cuyo objeto principal fue verificar la correlación entre sus variables estudiadas, usando una población de 194 trabajadores, llegando a concluir que existe niveles altos de liderazgo en un 46.17%, y la relación de las variables es muy alta correlacionalmente, debido a obtenerse un sig. Bilateral del 0.000, con un $r=0.951$.

Siguiendo en la misma línea de antecedentes internacionales tenemos el trabajo de tesis doctoral de Flores Pérez (2018) esta exploración, poseyó como finalidad analizar la concordancia preexistente entre el desempeño y clima organizacional de los docentes de la unidad educativa modelo San Antonio-Moquegua en el año 2017. Este análisis, fue de tipo correlativo, con un enfoque cuantitativo, y diseño no experimental. A su vez, es una investigación transversal descriptiva. El prototipo estuvo formado por 66 maestros y la estrategia de compilación de datos fue indagación a través de cuestionarios. Quien llegó a concluir que hay entre las variables estudiadas una relación de significancia de 0.009.

Otro antecedente internacional es la investigación de Cubas (2019), de tipo correlacional realizada en una población de 39 docentes de las diferentes carreras técnicas profesionales del IEST, cuya muestra de estudio quedó constituida por 21 educadores. En este estudio se emplearon los mecanismos de trabajo de campo y estadística inferencial y descriptiva, para el análisis de las variables de desempeño laboral y clima organizacional. Sus resultados mostraron un Pearson de 0.863, la cual determinó que si existe correlación entre las variables estudiadas.

En el ámbito nacional, el trabajo de titulación para maestría de Medina (2017), analiza la influencia del ambiente interno de la organización en los resultados educativos. Este estudio descriptivo consideró la población de educadores de la UESDG-Q constituyó de cincuenta (50) personas. La comprobación del ambiente organizacional se llevó a cabo a través del modelo de Hay-McBer, cuya valoración del ejercicio educativo se efectuó con cuatro (4) herramientas institucionales siguiendo los parámetros del Ministerio de Educación de Ecuador definidos y analizados a través de 90 (noventa) reactivos. A su vez, se evalúan las dimensiones: gestión de aprendizaje, dominio, desempeño profesional,

disciplina, y compromiso ético. Resultado que el 66,2% se debe a la variable ambiente organizacional.

Otro antecedente nacional es el de Sandoval (2017) cuya tesis de maestría estableció como objetivo analizar el clima laboral, en el distrito de educación 08D02 del cantón Eloy Alfaro. En tal sentido, realizó el levantamiento de información a través de instrumentos como encuestas y entrevistas. El prototipo seleccionado es de carácter no probabilístico, ya que la muestra representa a toda la población. El estudio concluye en que el personal no se encuentra satisfecho en su totalidad con el clima laboral que se genera en su lugar de trabajo; finalmente se pide para optimizar el ambiente laboral del Distrito Educación 08D02, se desarrolle la oferta de perfeccionamiento de las relaciones interpersonales y de las recompensas.

Otra referencia nacional es el aporte que hace Naranjo Illanes (2018) , cuya tesis de maestría planteó una investigación de tipo cuantitativa, explicativa, descriptiva y correlacional; la cual permitió identificar las relaciones entre las variables. El muestreo fue por conveniencia, considerándose a 30 colaboradores, la validez y fiabilidad de las herramientas utilizadas se la realizó usando una prueba piloto con 10 personas, se procesan los datos en sistema estadístico SPSS para obtener el alfa de Crombach y así se conoció la estabilidad obteniéndose el valor de 0.98 siendo muy aceptable , A su vez, en el test de desempeño laboral se obtuvo 0.78 con 24 elementos, cuyo análisis de correlación fue a través de un R de Pearson.

Como antecedentes locales la tesis de López (2018), fue fundamentada como una investigación descriptiva-correlacional con enfoque mixto, utilizando cuestionarios, encuestas y entrevistas, para el levantamiento de información. Incluyendo en el proceso a la Rectora, Docentes y colaboradores del área administrativa, siendo su principal objetivo determinar el grado de relación entre ambiente organizacional y el desempeño de los profesores de la Unidad de Gestión Educativa Mariscal Cáceres. Concluyendo que el nivel de relación de las variables es de 136.313, en un análisis chi cuadrado, con 95% de confianza.

En cuanto a las teorías relacionadas con el tema, en lo que se refiere al clima organizacional, es importante señalar que Likert en 1974, defendió la teoría del clima organizacional como *“procesos de origen y consecuencia del ambiente de las*

circunstancias que se trabajan y consiente de igual forma reconocer el papel de las variables que forman el ambiente que se observa. La finalidad de esta hipótesis, es mostrar un cerco de referencia que permita inspeccionar el ambiente del clima y su rol en la capacidad organizacional” Páramo (2004). Según Likert “la conducta de los individuos es causada por el actuar del administrativo y las realidades organizacionales que estos aprecian y, en parte, por las inquisiciones, discernimientos, expectativas, cualidades y sus virtudes” Páramo (2004). Por lo tanto la oposición está determinada por la percepción.

Por otra parte tenemos la conjetura de las conexiones humanas, sostenida por Elton Mayo, constituyó fundamentalmente una corriente antagónica en contra a la teoría tradicional del proceso administrativo.

“Conjunto de características de las personas, enfocados en el cumplimiento de objetivos. Las habilidades, cualidades, capacidades y necesidades de la persona para lograr las metas propuestas”. Chiavenato (2000)

Cuando las relaciones laborales de una compañía son óptimas entre los trabajadores, gerentes y demás responsables, en aquel momento el clima organizacional será enormemente provechoso para lograr una gestión de alta eficacia, reconocido entre los usuarios y la competencia. Lograr y conservar un clima organizacional efectivo y fructífero es la pilastra de cualquier sociedad u organización. (Citado por Páramo, 2004)

Ha sido definido por varios autores, entre ellos tenemos que el clima organizacional expresa la importancia del ambito concerniente a la estimulación de los colaboradores, de modo que se debe especificar como la condición o participación del ambiente organizacional que avistan sus miembros interviene en su conducta Chiavenato (2007).

Además señala que *“es una actitud limitadamente inalterable del entorno central de una sociedad que sienten sus integrantes, interviene en su actuación y consigue identificarse en función de las cualidades de un conjunto excepcional de particularidades y condiciones en la organización” Cortéz (2009).*

Para definir las dimensiones de clima organizacional, se toma en cuenta la postura de Quispe (2015) que señala: Las dimensiones del ambiente organizacional son las originalidades idóneas de ser medidas en una organización y que intervienen en

la representación de los sujetos, por este conocimiento para proceder a verificar un análisis de ambiente organizacional es provechoso estar al tanto de las diversas dimensiones que han sido indagadas por trabajadores interesados en precisar los principios que perturban el ambiente de las compañías.

Así mismo Goncalvez (2008), define al clima organizacional, como un fenómeno, que influye en los elementos del proceso organizacional, y tendencias de motivación, para medir el comportamiento en una organización. Así mismo sostiene la necesidad del clima organizacional, debido a sus características, las cuales influyen de manera directa e indirecta en los colaboradores de la entidad, lo cual nos indica que dicho comportamiento es una variable que afecta a los colaboradores.

En el presente análisis se utilizará la postura de Goncalvez (2008), la cual considera relevantes las dimensiones -comunicación-motivación-liderazgo.

La comunicación, pieza fundamental en una entidad, definida como la notificación organizacional, conocida igualmente como edicto corporativo, o despacho orgánico cuando atañe a un organismo público, radica en el proceso de pronunciamiento y acogimiento de recomendaciones intrínseca de una organización complicada. La comunicación de las organizaciones se esboza para trasladar un perfil transcendental a la clientela interesada. Estos procesos no se delimitan a organismos meramente receptivos, sino que además son comunicacionales. El procedimiento comunicacional establece un procedimiento metódico debido a la estructura, composición y complejidad de las personas, convirtiéndose en una pieza fundamental, toda vez que una mala decisión podría ocasionar un alto impacto en los principales indicadores de la gestión educativa.

En las instituciones educativas adquiere mayor relevancia, ya que la intercomunicación entre los diferentes estamentos de la organización debe ser eficiente, los directivos a los docentes y estos a su vez a los estudiantes en armonía y respeto.

La enunciación es actividad comunicativa para conseguir el juicio mutuo entre los actores del proceso de información en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el recíproco pacto y el intercambio mutuo.

Habermas (1984).

El liderazgo es el conglomerado de destrezas administrativas que una persona posee para intervenir en el comportamiento de un grupo de colaboradores, forjando a que el mismo labore de manera entusiasta hacia el cumplimiento de metas y objetivos comunes. A su vez se concibe como la autoridad de otorgar, tramitar, entusiasmar e respaldar el avance de un proyecto de forma eficaz.

El liderazgo no implica una repartición disímil del poder, toda vez que los integrantes del equipo componen un perfil de diferentes maneras. No obstante, por lo general, el líder poseerá la responsabilidad de la decisión final.

Otro concepto que ha ganado terreno en los últimos tiempos es el de neuroliderazgo, el cual alude a la doctrina procedente de la neuroeconomía, la cual a su vez se basa en aspectos originarios de la psicología y la neurociencia, a fines de asegurar una gestión organizacional más eficiente y con enfoque sistémico.

Según Lepeley (2007), el liderazgo es la sabiduría de llevar un consorcio de la posición actual a una posición futura comparativamente superior, en el que las personas son el agente primordial del cambio.

La palabra “motivación” se forma de la conjunción de los léxicos latinos *motus* (“movido”) y *motio* (“movimiento”). Al atribuir a la significación desde la personalidad y el pensamiento, la aliciente se fundamenta en los estímulos que un sujeto pueda tener para llevar a cabo ciertas gestiones y a conservar estable su dirección en el largo plazo. Dicho de otra forma, se la define como el arrojo que provoca a forjar un carácter con la intención de conseguir metas incuestionables.

En cuanto a la variable clima organizacional, estos autores señalan que:

Se refiere a las circunstancias que acarrearán a los colaboradores a ocuparse crecidamente o menos intensivamente en la agrupación. Es un conjunto de propósitos y perspectivas de los individuos en su medio organizacional, de similar manera, es un conjunto de fuerzas y formas propias de los individuos que se muestran cuando rotundos apremios del contorno adyacente hacen concurrencias. Arevalo, Navarro, y Suarez, (2017)

El ambiente organizacional se refiere al ambiente interno actual entre los miembros de la institución, está estrechamente unido al nivel de motivación de los trabajadores e indica de forma específica las características motivacionales del ambiente organizacional”. Chiavenato (2010)

Se toman en cuenta para este trabajo las siguientes dimensiones:

Dimensión 1, Preparación para el aprendizaje; la implementación del desarrollo del aprendizaje, implementamos un espacio adecuado para el estudio , al igual que organizamos nuestro tiempo y nos planteamos objetivos específicos los cuales hacen parte de la motivación para seguir adelante, continuar con lo que queremos y llegar al logro de nuestro propósito. Preparación para el aprendizaje es aprender a aprender, es ser autónomos y responsables ya que debemos adaptar estrategias para mejorar cada día en nuestras actividades diarias.

UNICEF dedica sus bríos a perfeccionar las habilidades de niños, niñas y jóvenes a desenvolver y cerciorarse que los ambientes educativos ofrezcan los instrumentos que precisan para ello. Pretende evitar que existan circunstancias de detrimento y los niños y niñas logren potenciar sus habilidades al máximo, dentro como fuera el aula.

En cuanto al acceso inicial a la enseñanza, el cometido de UNICEF se compone en un trío de acciones básicas: predisponer a los alumnos para los estudios, organizar a los establecimientos para aceptar la puericia y coordinar con los hogares para la escolaridad. Agrupadas, estas tres medidas ayudan a aumentar las probabilidades de éxito de los infantes

Las familias y colectividad desempeñan un papel predominante en cuanto a la enseñanza de la niñez. El desarrollo inicia en el instante del nacimiento, y el período acontecido desde este momento hasta la edad de tres años, instituye la etapa más significativo en el avance del raciocinio humano.

En esta investigación, es la que se refiere al trabajo relacionado a la manera de preparar para el aprendizaje de alumnos, en general, es la débil capacidad de realización del plan curricular como una de las debilidades presentadas en docentes,

presentadas en sesiones de aprendizaje improvisadas observadas por estudiantes .
Flores (2018)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje; Esta potestad contiene todo lo que se describe a la instrucción en el aula de clases, poniendo especial énfasis en la relación entre el docente y su alumnado. Se centra en que los ejercicios en el salón, sean amenos, en este momento se proporciona el eje de unión de niñas y niños con el prontuario que se enseña. La fase C otorga mayor importancia al contenido correccional a manera de fase esencial en el procedimiento enseñanza-aprendizaje. La enseñanza incluye erudiciones, cualidades, discernimiento y aptitudes concernientes a diversos campos de enseñanza, como cognitivos, sociales, artísticos, entre otros. De ahí que es de intrínseca trascendencia la función del educador , ya que tiene a su cargo la concientización de los estudiantes de manera que formen pieza fundamental en el proceso de aprendizaje y se ligen con su preparación al sentirse parte intelectual y fundamental en la cimentación propia de conocimientos.

El pedagogo debe orientar a sus pupilos para que se involucren de manera particular con la materia, relacionándolo con su sabiduría, sus vivencias, capacidades, referencias culturales y propias. Además durante el proceso de enseñanza el docente debe retroalimentar frecuentemente el trabajo de sus estudiantes, asegurándose que estén comprendiendo, para que luego sean capaces de colocar en destreza lo que han aprendido.

El comportamiento relacionado a una ilustración en pro del aprendizaje de alumnos, posee el objetivo esencial de formar integralmente a las personas, con capacidad para desenvolverse en sociedad, para cumplir se tiene en cuenta la mejora de la habilidad del educador en el desarrollo del aprendizaje-enseñanza. La guía de sesiones de aprendizaje debe considerar la variedad existente en aula, asimismo, disponer un clima útil para los aprendizajes, influir permanentemente para aprender e investigar a los estudiantes, también, uso de estrategias, recursos didácticos que faciliten obtener los logros deseados. Perez (2018).

Dimensión 3, Participación de la escuela y su articulación a la comunidad; En relación a la participación de la escuela articulada a la colectividad; promueve reverentemente el trabajo

colaborativo con las estirpes en la enseñanza de los alumnos, considerando sus aportaciones. Pérez (2018).

Por ello, es forzoso que las instituciones educativas innoven esa práctica a fines que generalidad de quienes conforman la colectividad educativa consigan obtener valores, destrezas y cualidades que delimiten la inserción de los sujetos tanto en el centro pedagógico como en la colectividad, es decir formar ciudadanos democráticos (Flores Pérez, 2018). A su vez, señala que el crecimiento de la identidad y profesionalidad del profesor tiene en cuenta las prácticas y al proceso que particularizan el desarrollo y la formación de la agrupación profesional de profesores. A ello, sugiere una reflexión sistemática con respecto a la aplicación pedagógica de sus colegas, trabajo en equipo, su intervención en otras prestezas de desarrollo docente y colaboración con sus pares.

Dimensión 4. Desarrollo de la profesión e identidad del profesor; por lo cual el profesor desempeña, su labor, respetando las normatividad vigente, codigos de etica, con compromiso social.

Acorde a lo revisado en la problemática, se plantea la siguiente problemática:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019?

PE1: ¿Qué relación existente entre la dimensión Comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019?

PE2: ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019?

PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019?

Este estudio se fundamenta teóricamente en la concepción de que el proceder del sujeto en el trabajo no consiste únicamente de sus peculiaridades propias, sino de la forma en que éste aprecia su ambiente laboral y los integrantes de la entidad. Lewin (1951).

Bajo este contexto esta teoría refuerza la investigación del clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana, Guayaquil-Ecuador, 2019.

Esta investigación va encaminada a proponer a las autoridades del plantel que es conveniente fijar la atribución del clima organizacional con el ejercicio del profesional y el nivel de complacencia y aprobación del docente a la autoridad de la entidad educativa que se va reflejar en un mejor ejercicio del cual se va a favorecer la colectividad pedagógica incluyendo padres, personal docente y administrativo, siendo conocedores de cómo estos pueden efectuar los componentes para optimizar la convivencia solidaria de la comunidad educativa.

Posee utilidad metodológica porque es el asunto metódico y natural, de gestiones para ejecutar una indagación cimentada sobre alguna complicación que nos inquiete, interese o preocupe. Es muy cierto que a mayor manejo sobre un tema será más sencillo conocer el área que va a ser estudiada. Las inquietudes que deben plantearse aquí son las siguientes:

El tema debe motivar ya que es un estudio que precisa tiempo y con el paso de este puede que el interés no sea el mismo. El archivo bibliográfico en el que se sustenta el tema debe ser amplio, compuesto de material inédito de diversa índole; incluyendo literatura de varias fuentes bibliográficas incluyendo tesis, ensayos, entre otros.

El presente trabajo tendrá como meta alcanzar los siguiente Objetivos:

OG: Definir la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

OE1: Definir la relación que existe entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la Unidad Pedagógica Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

OE2: Definir la relación que existe entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

OE3: Definir la relación que existe entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

Así mismo se plantean las siguientes hipótesis:

El clima organizacional se relaciona elocuentemente con el ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

H1: La dimensión comunicación del clima organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador año 2019.

H2: La dimensión liderazgo del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador año 2019.

H3: La dimensión motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

II. MÉTODO

La investigación poseyó un enfoque cuantitativo, no experimental; porque no se realizó ninguna manipulación de variables. Este enfoque permitió indagar el fenómeno tal y como se dio en el contexto educativo de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil-Ecuador año 2019.

“El inconveniente debe enunciar una correlación entre ambos conceptos variables (peculiaridades o particularidades de sujetos, fenómenos, entidades, materiales, acontecimientos, gestas, técnicas, etc.), que logran ser medidos con cálculos numéricos”. Hernández, Fernández, y Baptista (2003).

Por su enfoque cuantitativo, este estudio utilizó la recopilación de información para demostrar supuestos basados en la comprobación numeraria y el análisis estadístico para demostrar si las variables tienen alguna relación y comprobar las hipótesis.

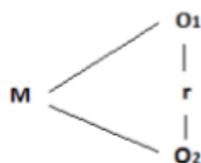
2.1 Tipo y diseño de investigación.

El estudio es no experimental, de tipo descriptivo correlacional, porque buscó determinar las características, semejanzas y la relación de las variables del personal docente. A su vez, es correlacional, porque poseyó como intención estar al tanto de la correlación que pudiere existir entre las dos categorías y/o variables. Hernández, Fernández, y Baptista (2014)

Las indagaciones correlacionales, al valorar el nivel de agrupación entre dos o más variantes, evalúan cada una de ellas (supuestamente afines) y, luego ponderan y comparan la conexión. Hernández, Fernández, y Baptista (2014).

Por otro lado, se define como descriptivo correlacional, transeccional, no experimental, ya que detalla relaciones entre dos o más categorías, concepciones o variantes en un período definitivo. Dicho en otras palabras, sería a modo de captar algo que sucede. Hernández, Fernández, y Baptista (2014). El esbozo a continuación demuestra la organización del estudio correlacional:

Diseño de investigación:



M: Muestra, docentes de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil.

O₁: Variable: Clima organizacional.

O₂: Variable: Desempeño laboral.

r: Coeficiente de correlación.

2.2 Operacionalización de las variables.

2.2.1 Variables

Una variante es una característica que logra cambiar su modificación y es susceptible de valorarse o examinarse. Las variantes alcanzan valor para indagación acreditada cuando alcanzan a relacionarse con otras variantes, esto es, si constituyen parte de una presunción o una hipótesis. Hernández, Fernández, y Baptista (2014).

2.2.2 Operacionalización de las variables

El procedimiento por intermedio del cual se transfigura la variable de concepciones indeterminadas a técnicas precisas, notorias y medibles, o sea dimensiones e indicadores se denomina operacionalización de las variables. Navarrete, Gómez, Idrovo, Lara, y Holguín (2018).

Tabla 1. Variables, Operacionalización

Variable 1.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	“Es el fenómeno, que influye en los elementos del proceso organizacional, y tendencias de motivación, para medir el comportamiento en una organización”. Goncalvez (2008)	El ambiente organizacional se calculará en las dimensiones: Comunicación, motivación y liderazgo. La evaluación de las variables se realizará aplicando un Cuestionario constituido por 35 ítems.	D ₁ : Comunicación D ₂ : Liderazgo D ₃ : Motivación	- Comunicación directivo-trabajador - Comunicación interna -Estilo de liderazgo - Identificación de líderes. -Personal, intrínseca, interna - Externa	• Ordinal

Variable 2.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	<p>Conjunto de características de las personas, enfocados en el cumplimiento de objetivos. Las habilidades, cualidades, capacidades y necesidades de la persona para lograr las metas propuestas.</p> <p>Chiavenato (2000)</p>	<p>El desempeño laboral se evaluará en las 04 dimensiones.</p> <p>La evaluación se realizará usando un Cuestionario que compuesto por 18 ítems.</p>	D1: Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento actualizado -Planea la enseñanza 	<ul style="list-style-type: none"> • ordinal
			D2: Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - clima propicio -Domina contenidos y usa recursos -Evalúa el aprendizaje 	
			D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> -Participación activa en la administración de la escuela -Establece relaciones con las familias y población 	
			D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	<ul style="list-style-type: none"> -Consideración acerca de la práctica educativa -Promueve los valores 	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población:

La colectividad objetivo de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana, es un conglomerado determinado de elementos con peculiaridades habituales para los cuales serán extensivas las soluciones de la exploración. Ésta queda definida por el problema y por los objetivos de la tesis. Navarrete, Gómez, Idrovo, Lara , y Holguín. (2018)

La población en la actual indagación estuvo conformada por 80 docentes distribuidos entre las tres jornadas con las que cuenta la entidad educativa, correspondiendo 38 docentes jornada matutina, 31 de la jornada vespertina y 11 de la jornada nocturna.

2.3.2 Muestra

La muestra es un subconjunto específico que se extirpa de la comunidad asequible. Navarrete, Gómez, Idrovo, Lara , y Holguín. (2018). Dado el numero reducido de la poblacion, la misma se consideró como muestra representativa.

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

2.4.1 Técnica

El desarrollo de encuestas involucra conseguir datos concernientes a los conceptos, dialectos y formas de locución, tradiciones y afinidades de los participantes. Hernández, Fernández, y Baptista (2014). Para efectos de esta investigación se aplicó como técnica la encuesta de clima organizacional y desempeño laboral docente.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Un cuestionario es un conjunto de interrogantes referidas una o más variantes a valorar. Hernández, Fernández, y Baptista (2003). El instrumento empleado para la recopilación de la investigación de la variable uno: “Clima organizacional” fue el formulario N° 1, anteriormente empleado en la tesis realizada por Cubas Vásquez, W. (2019). Se obtuvo como efecto que el clima organizacional , se ubicó en un nivel bueno con el 42.9 %, el 14.3% lo ubicó en una categoría excelente , en tanto que el 38.1% se ubicó en el nivel

regular; mientras que 4.8% se ubicó en nivel deficiente. Esto nos demostró que existió una gran diferencia en la manera como se percibe el clima organizacional, también de la obligación que debe haber dentro de una organización para la toma de juicios correspondiente a la función de la organización.

Se usó como instrumento en la variante dos: Desempeño laboral docente fue el cuestionario N° 2 usado por Flores Pérez, F. E. (2018). Con los resultados obtenidos se pudo sostener que existió un predominio crecientemente demostrativo entre las variables de estudio.

2.4.3 Validación y Confiabilidad del Instrumento

Para validar el contenido del cuestionario se recurrió al criterio de la opinión de peritos, “Los peritos son individuos cuya especialidad, práctica profesional, académica o investigativa congruente al tema de exploración, les permite juzgar el tema tratado y analizar cada uno de los ítems incluidos en el instrumento” Soriano (2014).

Se sometió a la opinión de peritos, con concordancia al protocolo de la Universidad César Vallejo y la confiabilidad la otorgó el asesor del curso.

Confiabilidad:

La confiabilidad se determina y valora para todos los componentes de verificación empleado, o adecuadamente si se dispusieron de variados instrumentos, se determinan para cada uno de ellos. Así mismo es usual que la herramienta comprenda varias escalas para distintas variantes, entonces la fiabilidad se establece para cada escala y para el total de las escalas si se pueden sumar, si son aditivas. Según (Hernández, 2014, p.300).

Se realizó el análisis estadístico Alfa de Cronbach obteniendo 0,924, para el instrumento de clima laboral, de igual forma se procedió con el instrumento desempeño laboral obteniendo 0,921, lo que equivale que los instrumentos son fiables para la medición de las variables propuestas.

2.5 Procedimiento.

El procedimiento utilizado en la recopilación de datos en la Unidad Educativa fue la encuesta la misma que contó con la autorización de la máxima autoridad del establecimiento educativo, procediendo a aplicar el instrumento a los 80 docentes que conforman la población de pedagogos.

2.6 Método de análisis de datos.

Los datos fueron analizados a través del Programa estadístico SPSS 25 español.

En la variable N° 1. Cuestionario de clima organizacional.

Y para la variable N° 2. Cuestionario de desempeño laboral docente.

Los datos alcanzados se los organizó en tablas de frecuencias unidimensionales, figura de porcentajes para cada nivel y tabla cruzada para las dos variables en forma conjunta. Para las tablas cruzadas, se aplicó el método Rho de Spearman a fines de probar a nivel global la relación entre las variables. Con los valores que se obtuvieron, se determinó la prueba de hipótesis.

2.7 Aspectos Éticos

Este apartado consideró aspectos deontológicos cuyo fin fue conocer el conjunto de deberes y principios éticos que conciernen a cada profesión, en este contexto se refiere al desempeño laboral y clima organizacional en la unidad educativa Patria Ecuatoriana.

Nos encontramos en un ciclo que se dice se han perdido los valores. Razón por la que se pretende incitar que estos sean retomados en el salón para que los educandos, al finalizar su preparación, estén comprometidos no solo con el asunto profesional, sino que además lo sean con su entorno próximo, con su país y el planeta mismo, en este marco se analizó lo que ejecuta la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana, a través del adiestramiento de sus docentes, para alcanzar este objetivo.

III. RESULTADOS

3.1.- Descripción de los resultados

Objetivo general: Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

Tabla N° 02

Niveles clima organizacional según el desempeño laboral

Clima	Desempeño laboral							
	Malo		Adecuado		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	10	12,50	7	8,75	10	12,50	27	33,75
Promedio	11	13,75	9	11,25	7	8,75	27	33,75
Alto	7	8,75	11	13,75	8	10,00	26	32,50
Total	28	35,00	27	33,75	25	31,25	80	100,00

Fuente: Cuestionarios del clima organizacional y desempeño laboral

Del total de los investigados se ha logrado definir que 33,75% de estos tiene un nivel promedio o bajo de clima organizacional de los cuales el 12,50% su desempeño laboral malo o bueno; asimismo el 32,50% de los docentes con clima organizacional alto el 13,75% su desempeño es adecuado.

Objetivo específico N° 01: Definir la relación que existe entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Pedagógica Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

Tabla N° 03

Niveles de la dimensión de comunicación del clima organizacional según el desempeño laboral.

Comunicación	Desempeño laboral							
	Malo		Adecuado		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	11	13,75	7	8,75	9	11,25	27	33,75
Promedio	9	11,25	11	13,75	9	11,25	29	36,25
Alto	8	10,00	9	11,25	7	8,75	24	30,00
Total	28	35,00	27	33,75	25	31,25	80	100,00

Fuente: Cuestionario clima organizacional y desempeño laboral

Del total de los investigados se ha logrado determinar que el 33,75% de los docentes tienen un nivel promedio de comunicación, de los cuales 13,75 su desempeño laboral es adecuado, y el 11,25% su desempeño es malo o bueno; igualmente el 30,00% de los docentes con comunicación alta el 11,25% se desempeño es adecuado.

Objetivo específico N° 02: Definir la relación que existe entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

Tabla N° 04

Niveles de la dimensión de liderazgo del clima organizacional según el desempeño laboral.

Liderazgo	Desempeño laboral							
	Malo		Adecuado		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	9	11,25	8	10,00	12	15,00	29	36,25
Promedio	13	16,25	7	8,75	6	7,50	26	32,50
Alto	6	7,50	12	15,00	7	8,75	25	31,25
Total	28	35,00	27	33,75	25	31,25	80	100,00

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral

Del total de los investigados se ha logrado determinar que el 36,25% tienen un nivel de liderazgo bajo de los cuales el 15% su nivel de desempeño es bueno, 10% adecuado mientras que el 11,25 % es malo; de igual forma 31,25% de los docentes su liderazgo es alto el 15,00 su desempeño es adecuado.

Objetivo específico N° 03: Definir la relación que existe entre la dimensión motivación del clima organizacional y el clima laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

Tabla N° 05

Niveles de la dimensión de motivación del clima organizacional según el desempeño laboral.

Motivación	Desempeño laboral							
	Malo		Adecuado		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	10	12,50	8	10,00	10	12,50	28	35,00
Promedio	10	12,50	9	11,25	7	8,75	26	32,50
Alto	8	10,00	10	12,50	8	10,00	26	32,50
Total	28	35,00	27	33,75	25	31,25	80	100,00

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral

Del 100% de los investigados se ha logrado definir que el 35% de estos tienen un nivel de motivación bajo de los cuales el 12,50% su nivel de desempeño laboral es malo o bueno mientras que el 10% es adecuado; de la misma forma el 32,50% de los docentes con motivación alto, el 12,50% su desempeño es adecuado.

3.2.- Contrastación de las hipótesis

Tabla N° 06

Correlación de Spearman del clima organizacional según el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Clima	Coefficiente de correlación	,026
	P-valor	,817
	N	80

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y desempeño laboral

Hipótesis general:

El clima organizacional se relaciona elocuentemente con el ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

No existe relación entre el clima organizacional con el ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

Se ha logrado determinar que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio debido a que el p-valor es mayor del 5%. Se acepta la hipótesis nula.

Tabla N° 7

Correlación de Spearman de la dimensión de comunicación del clima organizacional según el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Comunicación	Coefficiente de correlación	,061
	P-valor	,589
	N	80

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral

Hipótesis específica 1

No existe relación entre la dimensión comunicación del clima organizacional con el ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

Se ha logrado determinar que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio debido a que el p-valor es mayor del 5%. Se acepta la hipótesis nula.

Tabla N° 8

Correlación de Spearman de la dimensión de liderazgo del clima organizacional según el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,010
	P-valor	,928
	N	80

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y clima laboral

Hipótesis específica 2

No existe relación entre la dimensión liderazgo con el desempeño laboral de los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

Se ha logrado determinar que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio debido a que el p-valor es mayor del 5%. Se acepta la hipótesis nula.

Tabla N° 9

Correlación de Spearman de la dimensión de motivación del clima organizacional según el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Motivación	Coficiente de correlación	,058
	P-valor	,612
	N	80

Fuente: Clima organizacional y desempeño laboral

Hipótesis específica 3

No existe relación entre la dimensión motivación del clima organizacional con el ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil-Ecuador año 2019.

Se ha logrado determinar que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio debido a que el p-valor es mayor del 5%. Se acepta la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

El motivo de este estudio, es determinar que el clima laboral de la unidad educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana”, se relaciona con el desempeño de los docentes, en un tiempo y espacio específico. Entre los resultados de la investigación encontramos que algunas premisas no necesariamente se cumplen, sin embargo, tenemos que reconocer que la investigación científica aporta el grado de objetividad que será más preciso a la hora de tomar decisiones.

En la **Tabla 2**, se puede identificar que se ha logrado determinar que el 33,75%, de los docentes manifiestan laborar en un clima organizacional bajo, así el 12,50% de los docentes tienen un desempeño laboral malo o bueno, mientras que el 8,75% es adecuado, resultado que se puede sustentar en lo señalado por Menarguez (2014), que indica que si no existe un buen ambiente institucional no se garantiza un buen ejercicio laboral del profesor, lo cual implica que la institución educativa tiene que lograr trabajar de manera unificada y en equipo, enfocándose en cumplir los objetivos organizacionales. Así mismo estos resultados son lo contrario a resultado encontrado por Valenzuela y Sulca (2018), en la institución educativa Buena Fe-Nazca-Perú, donde su correlación fue de 0.721, en una prueba Pearson, demostrándose que existe una correspondencia entre el ambiente laboral y el desempeño de los profesores.

Lo señalado anteriormente guarda relación con lo sustentado por Chiavenato (2010) “El ambiente organizacional se refiere al ambiente interno actual entre los miembros de la institución, está estrechamente unido al nivel de motivación de los trabajadores e indica de forma específica las características motivacionales del ambiente organizacional”, por lo que de los resultados obtenidos en la entidad educativa falta compromiso de la comunidad educativa.

En la **Tabla 3** nos muestra que el 33,75% de los docentes tienen un nivel de comunicación bajo, de los cuales 13,75 tienen un desempeño laboral malo, y mientras el 8,75 es adecuado, estos se puede contrastar, que difiere con lo citado por Paramo (2004), que indica que cuando las comunicaciones en una compañía son óptimas entre los trabajadores, gerentes y demás responsables, en aquel momento el clima organizacional será provechoso para logra una gestión de alta eficacia, reconocidos entre los usuarios y la competencia. Logrando conservar un clima efectivo y fructífero. En los resultados encontrados se puede

evidenciar que la dimensión comunicación es baja, lo cual va a repercutir el logro del entendimiento entre los docentes. Esto difiere de la teoría de Goncalvez (2008), quien indica las organizaciones deben de tener como pilar fundamental la comunicación, debido que esta se convierte en el medio por el cual los colaboradores son escuchados, lo cual genera un nivel de rendimiento elevado; en esta dimensión la unidad educativa Fiscal “Patria Ecuatorial”, se evidencias que no son las más óptimas.

En la **Tabla 4** nos muestra en detalle que los docentes encuestados tienen un 36,25% de nivel de liderazgo bajo, de estos docentes el 15% su nivel de desempeño es bueno y el 10% tienen un adecuado liderazgo. De lo cual según lo señalado en la cita de Arévalo (2011), el liderazgo, es el grado de que un individuo logra influencias en otros para así contribuyan el cumplimiento de los mismos objetivos, se puede determinar que este no se está realizando de la manera adecuada en la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana”, según los resultados encontrados, no se acepta a la máxima como su líder. Del mismo se evidencia que estos resultados son totalmente distintos a los encontrados por Castillo (2017), en su investigación realizada a los trabajadores del Ministerio de Producción, en Lima, donde se determinó un alto nivel de correlación de las variables liderazgo y ambiente organizacional, con un $r=0,951$, y sig, bilateral de 0.00 y un 46.17%, de percepción en nivel alto de liderazgo.

En la **Tabla 5**, se ha encontrado, que el 35% de los docentes tiene un nivel de motivación bajo, de los cuales el 12,50% su desempeño laboral es malo o bueno y el 10% es el adecuado. Resultados similares encontró Sandoval (2017), en su tesis de maestría ; donde estableció como objetivo analizar el clima laboral, en el distrito de educación 08D02 del cantón Eloy Alfaro. En tal sentido, realizó el levantamiento de información a través de instrumentos como encuestas y entrevistas. El estudio concluye en que el personal no se encuentra satisfecho en su totalidad con el clima laboral que se genera en su lugar de trabajo; finalmente se pide para optimizar el ambiente laboral del Distrito Educación 08D02, se desarrolle la oferta de perfeccionamiento de las relaciones interpersonales, se defina un plan de motivación y de recompensas. Contrastándolo con la definición de Chiavenato (2000), que sostiene que la motivación resulta de la relación entre una persona y el ambiente que lo rodea, esto influye en el grado de motivación del individuo, podemos determinar que en el estudio los docentes tienen niveles bajos de motivación en lo cual se

refleja que no existen estímulos dentro de la gestión de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana”, lo que conlleva a que los docentes no trabajen coordinadamente en el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos por la dirección institucional.

En los resultados de la **Tabla 6**, se puede determinar que el nivel de correlación entre las variables no existe, encontrándose como valor $P= 0,817$, porcentaje mayor al 5%, esta realidad, se puede comparar con la de López (2016), quien en su objetivo fue determinar el grado de relación entre ambiente organizacional y el desempeño de los profesores de la Unidad de Gestión Educativa Mariscal Cáceres. Concluyendo que el nivel de relación de las variables es de 136.313, en un análisis chi cuadrado, con 95% de confianza. Así mismo comparando con Flores Pérez (2018) quien analizó la concordancia preexistente entre el desempeño y clima organizacional de los docentes de la unidad educativa modelo San Antonio-Moquegua en el año 2017. Quien llegó a concluir que hay entre las variables estudiadas una relación de significancia de 0.009; siendo resultados totalmente diferentes con lo encontrado en el análisis de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana”.

V. CONCLUSIONES

1. No existe relación con entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana”, Guayaquil- Ecuador, en el año 2019, debido a que su representante no está manejando de manera asertiva la entidad educativa ni a sus colaboradores, esto se debe que los docentes perciben un bajo nivel de reconocimiento, lo que repercute al obtener bajos niveles de desempeño laboral.
2. Referente a la dimensión liderazgo, no existe relación con el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana de Guayaquil- Ecuador año 2019. En nivel de liderazgo que se ejerce en la institución en bajo, logrando que el desempeño laboral sea malo, un verdadero líder es aquel que busca el bien común y que sus seguidores lo vean como tal sino reconocen su autoridad no logrará su objetivo ser mejores en lo que se desempeñan.
3. Con respecto a la comunicación, no existe relación estadística entre la dimensión comunicación del clima organizacional con el ejercicio laboral de los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana. El nivel de comunicación es promedio, lo cual genera un desempeño laboral adecuado, buena comunicación hace la diferencia, por lo que es fundamental utilizar este recurso en todo momento
4. En función a la motivación, no existe relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana”, Guayaquil- Ecuador, en el año 2019. El nivel de liderazgo que se presenta es bajo, un verdadero líder, es un inspirador a que las cosas cambien para lograr la excelencia, por lo que resulta primordial que la directora de la entidad educativa maneje una buena comunicación, un verdadero liderazgo para que motive a su comunidad a alcanzar el éxito que todos quieren, deben dar el impulso a esta comunidad cansada y frustrada por la falta de recompensa de su labor que no necesariamente es monetaria.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la rectora de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana”, a realizar actividades que contribuyan a la mejora del clima organizacional, lo que conllevará a la mejora del desempeño laboral de los docentes que se verá reflejado en el cumplimiento de metas y objetivos propuestos por la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil-Ecuador año 2019.
2. A la rectora de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil-Ecuador, a desarrollar y propiciar el diseño de métodos y medios de comunicación entre los docentes, lo cual permitirá crear un ambiente laboral muy agradable, incrementando el nivel de desempeño laboral.
3. A los jefes de las áreas de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil-Ecuador, implementa estrategias para generar niveles de liderazgo entre los docentes, así mismo desarrollar un plan de capacitación motivacional, para incrementar el grado de motivación y compromiso de los docentes.
4. A la rectora de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil-Ecuador, diseñar un programa de motivación que involucre a toda la comunidad educativa, con la finalidad de mejorar empatía lo que repercutirá en la mejora del clima laboral y desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Arevalo Ascanio, J., Navarro, G., & Suarez Castrillón, S. (2017). "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON Clima organizacional: Un análisis en entidades. *Espacios*.
- Aroni Valenzuela, L. E., & Sulca Rojas, J. C. (2017). *Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa, Buena Fe, Nazca, 2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30207>
- Castillo Talavera, R. (2017). *Tesis "Liderazgo y ambiente organizacional en el personal administrativo del ministerio de producción"*. Lima: Universidad.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Cortéz, N. (2009). *Diagnóstico del Clima Organizacional, Hospital "Dr. Luis F. Nachón", Xalapa, Ver., 2009*. Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Cubas Vásquez, W. (2019). *El Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico 04 de Junio de 1821 de Jaen Cajamarca*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28958>
- Flores Pérez, F. E. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa Modelo San Antonio - Moquegua, 2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28905>
- Flores Santillán, P. M. (2016). *Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/32004>
- Goncalves, A. (2008). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de Geocities: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Goncalvez, A. (2008). *Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana*.
- Habermas, J. (1984). *Teoría de la acción comunicativa: Complementos y estudios previos*. Madrid.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jimenez, H., & Mosquera, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas*. Quito: Universidad del Pacífico, Ecuador.
- Lepeley, M. (2007). *Gestión y Calidad en Educación, Un Modelo de Evaluación* .
- Lewin, K. (1951). *La teoría de campo en la ciencia social*.
- López, S. &. (12 de 03 de 2018). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago Mayor" de la ciudad de Guayaquil. *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago Mayor" de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

- Medina Montesdeoca, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán de Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid: Fundación Index.
- Meza, E. (2018). Clima Organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista. Chiapas, Mexico.
- Mite, I. (2017). La formación en liderazgo directivo en la calidad del clima organizacional de la unidad educativa fiscal Vicente Rocafuerte zona8, Distrito 3, de la provincia del Guayas, canton Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
- Naranjo Illanes, D. N. (2018). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad Educativa Pueblo Viejo-Ecuador . Pueblo Viejo, Ecuador.
- Navarrete Mendieta, G., Gómez Peláez, G. W., Idrovo Castro, K. J., Lara Parra, C. E., & Holguín Sabando, Y. A. (2018). *Manual de metodología. Cómo realizar proyectos de investigación?* Guayaquil: Compas.
- Páramo, P. (2004). *Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional*. Chía: Universidad de La Sabana. Obtenido de <https://bit.ly/2Wi1x6C>
- Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Pacucha: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Sandoval Añapa, I. (2017). *Análisis del Clima Laboral del Distrito de Educación 08D02 Eloy Alfaro*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Soriano Rodríguez, A. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Dialogos, 8ava*(13).

ANEXOS

ANEXO 1

TABLA 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil- Ecuador, año 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador, ¿año 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>P.E.1 ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación del clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador, año 2019?</p> <p>P.E.2 ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador, año 2019?</p> <p>P.E.3 ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación del clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador, año 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador, año 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>O.E.1 Conocer la relación que existe entre la dimensión comunicación del clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador, año 2019.</p> <p>O.E.2 Conocer la relación que existe entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador, año 2019.</p> <p>O.E.3 Conocer la relación que existe entre la dimensión motivación del clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador, año 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL:</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H.E.1</p> <p>La dimensión comunicación del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador 2019.</p> <p>H.E.2</p> <p>La dimensión liderazgo del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador 2019.</p> <p>H.E.3</p> <p>La dimensión motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador 2019.</p>	<p>Se trata de un diseño descriptivo correlacional de tipo básico por cuanto tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre muestras de dos variables en un contexto particular.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Leyenda:</p> <p>M: Muestra, docentes del Distrito 09D04 Febres Cordero Educación Guayaquil.</p> <p>O₁: Variable: Clima organizacional.</p> <p>O₂: Variable: Desempeño laboral.</p> <p>r: coeficiente de correlación.</p>

**ANEXO 2: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL PATRIA
ECUATORIANA, GUAYAQUIL –ECUADOR 2019**

Con el presente cuestionario, se realiza la exploración del clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana. Guayaquil-Ecuador año 2019. Los datos que proporcione serán de gran importancia por lo que se pide la contribución y circunspección al responder las preguntas expuestas. Muchas gracias.

INSTRUMENTO PARA MEDIR VARIABLE 1:

Clima Organizacional

Por favor marca con una (x) en el recuadro correspondiente acorde con lo siguiente:

N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	Algunas veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

A.- CLIMA ORGANIZACIONAL

A.- COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
1	El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social					
2	.En el trabajo institucional es notorio que se escuchan unos a otros					
3	El (la) responsable me mantiene informado sobre los asuntos pedagógicos					
4	En la institución se habla con los trabajadores acerca de una información delicada					
5	La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización					
6	Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización					
7	Los jefes inmediatos fortalecen niveles de confianza entre el equipo					
8	Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo					
9	Se toma en cuenta las opiniones de los estudiantes en el trabajo					
10	Se le permite a los trabajadores y estudiantes dar respuestas para mejorar el trabajo					
11	Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en las labores					
12	Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
B.- LIDERAZGO						

13	El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.					
14	En la institucional existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable					
15	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado					
16	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos					
17	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad					
18	La institución celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante de los proyectos en que incurre					
19	Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo					
20	Las autoridades educativas promueven actitudes positivas					
21	Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en la institución					
22	Recibo recompensa por los logros durante mis estudios					
23	Se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logro de objetivos					
24	Mis compañeros suelen hablar positivamente en la institución					
C.- MOTIVACIÓN						
25	Existe un ambiente de confianza entre compañeros en la institución.					
26	(Ella) responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad.					
27	Los trabajadores tienen interés por crear, mantener y establecer relaciones personales entre compañeros de trabajo					
28	En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad educativa.					
29	Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., facilita formación específica.					
30	Le agrada el trabajo voluntario por parte del personal jerárquico					
31	Las herramientas informáticas que utilizó están bien adaptadas a las necesidades de la labor educativa					
32	Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto					
33	Las condiciones ambientales de la institución (Climatización. iluminación, decoración, ruidos. ventilación...) facilitan mi actividad diaria					
34	La remuneración que perciben tiende a motivar para que los docentes desplieguen a trabajar más					
35	Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua					

ANEXO 3: FICHA TÉCNICA

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : Clima Laboral
- .2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- .3. Lugar : Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana
Guayaquil-Ecuador
- .4. Fecha de Aplicación :
- .5. Autor : Murillo Barzola Nelly Ángela
- .6. Medición : Clima Organizacional
- .7. Administración : Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Patria
Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador
- .8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
- .9. Forma de Aplicación : Individual

- **OBJETIVO:**

Identificar el clima organizacional de los Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatoriana Guayaquil-Ecuador

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- .1. Comunicación
- .2. Liderazgo
- .3. Motivación

- **INSTRUCCIONES:**

1. El Cuestionario, consta de 35 ítems, sus dimensiones: verificación de la disposición, verificación del equipo y verificación de procedimientos.
2. El cuestionario, consta de 05 niveles: Nunca, Casi Nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre.

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

ANEXO 4: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO LABORAL

Por favor marca con una (x) en el recuadro correspondiente acorde con lo siguiente:

N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	Algunas veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Si es que las frases reflejan el desempeño laboral en el aula que está a su cargo, según tu percepción:

DESEMPEÑO DOCENTE		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						
1	Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes.					
2	Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.					
3	Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes.					
4	Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						
5.	Escucha y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes.					
6.	Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje.					
7.	Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente.					
8.	Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.					
9.	Desarrolla cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes.					
10.	Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
11	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución					
12	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.					
13	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.					
14	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD						
15	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica.					
16	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional					
17	Actúa éticamente para resolver problemas educativos					
18	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.					

ANEXO 5: FICHA TÉCNICA

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : Desempeño Laboral
- .2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- .3. Lugar : Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatorial
Guayaquil-Ecuador
- .4. Fecha de Aplicación :
- .5. Autor : Murillo Barzola Nelly Ángela
- .6. Medición : Desempeño Laboral
- .7. Administración : Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Patria
Ecuatorial Guayaquil-Ecuador
- .8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
- .9. Forma de Aplicación : Individual

- **OBJETIVO:**

Identificar nivel de desempeño laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Patria Ecuatorial Guayaquil-Ecuador

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- .1. Preparación para el aprendizaje
- .2. Enseñanza para el aprendizaje
- .3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- .4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

- **INSTRUCCIONES:**

- 3. El Cuestionario, consta de 18 ítems, sus dimensiones: verificación de la disposición, verificación del equipo y verificación de procedimientos.
- 4. El cuestionario, consta de 05 niveles: Nunca, Casi Nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre.

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

ANEXO 6: CARTA DE AUTORIZACIÓN

Guayaquil, 10 de mayo del 2019

Señora Magister
PARRA MARTINEZ IVONNE
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "PATRIA ECUATORIANA"
Ciudad.-

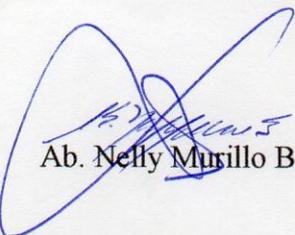
De mis consideraciones:

Dentro de mi proyecto de tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, he considerado realizar mi proyecto sobre el tema **Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil- Ecuador 2019**, por lo que solicito su autorización para aplicar el instrumento de evaluación que es la encuesta a todos los docentes de la entidad educativa.

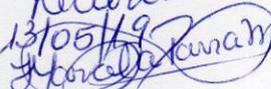
Mucho le agradecería se sirva certificar con cuantos docentes cuenta la entidad educativa e indicar a qué jornada pertenecen.

Por la atención que se sirva dar a la presente quedo de usted agradecida.

Atentamente,


Ab. Nelly Murillo Barzola



Recibido
13/05/19


ANEXO 7: CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN.



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"PATRIA ECUATORIANA"
Nacimos de una esperanza ahora somos forjadores
GUAYAQUIL - ECUADOR



AUTORIZACIÓN

LA SUSCRITA RECTORA DE LA UNIDA EDUCATIVA FISCAL "PATRIA ECUATORIANA" DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL – ECUADOR 2019.

AUTORIZA

A la Abogada MURILLO BARZOLA Nelly, para que pueda aplicar los instrumentos de evaluación validados para la elaboración del trabajo de investigación titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "PATRIA ECUATORIANA" GUAYAQUIL – ECUADOR – 2019.**

La Institución cuenta con 38 Docentes en la Jornada Matutina, 31 Docentes Jornada Vespertina y 11 Docentes Jornada Nocturna.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

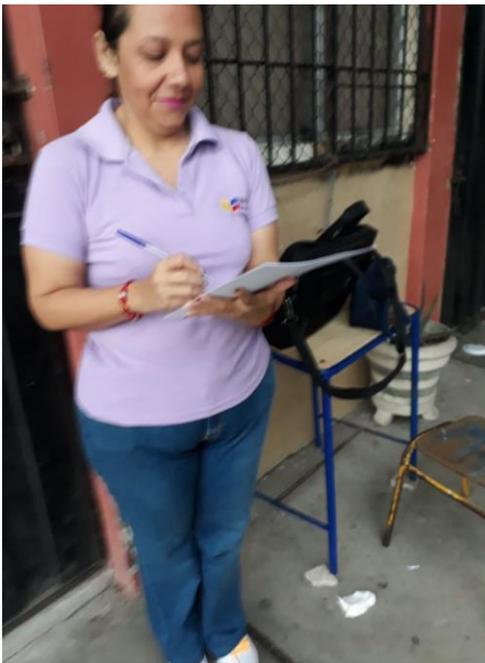
Guayaquil, 13 de mayo del 2019

Msc. Ivonne Parra Martínez

RECTORA



ANEXO 08: GALERÍA FOTOGRÁFICA





ANEXO 09: TABLA DE BAREMACIÓN DE INSTRUMENTO

	Baremaciones percentilicas		
	Bajo	Promedio	Alto
Comunicación	12-41	42-52	53-60
Liderazgo	12-43	44-52	53-60
Motivación	11-40	41-46	47-55
Clima	35-125	126-150	150-175
	Mala	Adecuado	Buena
Desempeño laboral	18-79	79-84	84-90

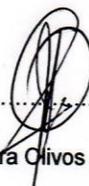
ANEXO 10: ACTA DE APROBACIÓN DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Juan José Saavedra Olivos docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "PATRIA ECUATORIANA", GUAYAQUIL, ECUADOR, 2019" del estudiante MURILLO BARZOLA NELLY ANGELA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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, 20 setiembre, 2019



Dr. Saavedra Olivos Juan José

DNI: 03874808



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

ANEXO 11: PANTALLAZO DE SOFTWARE ORIGINALIDAD TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&lang=es&u=1068032468&o=1167191967&s=1

feedback studio Sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019. -- /0 < 22 de 25 > ?

Resumen de coincidencias X

18 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

#	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	16 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
7	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
8	www.conacyt.mx Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 30 Número de palabras: 7796 Text-only Report High Resolution Activado 12:39 4/09/2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019.
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública
AUTORA:
D^a Mirella Barzola Nelly Ángels (0900-0002-1163-8398)
ASESOR:
Dr. Salvador Olivos Juan José (0900-0001-8191-8988)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Reforma y Modernización del Estado

UNIVERSIDAD DE POSGRADO UCV - JEFATURA

ANEXO 12: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, MURILLO BARZOLA NELLY ANGELA, identificado con DNI N° 001945783 , egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (X). No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: "Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....


 DNI: N° 001945783



FECHA: 28 DE NOVIEMBRE DEL 2019

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

ANEXO 13: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



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:

MURILLO BARZOLA NELLY ANGELA

INFORME TITULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIDAD
EDUCATIVA FISCAL "PATRIA ECUATORIANA" GUAYAQUIL-ECUADOR AÑO 2019.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 28 DE NOVIEMBRE DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: aprobada por Mayoría

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

