



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**El clima organizacional y su influencia en la educación
continua en directivos y docentes de la Escuela “Nicolás
Segovia” Cabuyal-Santa Lucía - Guayas - Ecuador, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Orozco Medina, Katty Yecenia (ORCID: 0000-0001-8617-4519)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Norberto & Alba, por ser el pilar fundamental de mi vida y brindarme en todo momento su apoyo incondicional, por enseñarme a seguir cada uno de mis sueños más anhelados y no descansar hasta conseguir el objetivo planteado como es obtener el título de **Maestra en Administración de la Educación**.

A mi esposo por quedarse al cuidado de nuestros hijos. Luisanna, Miguel y Deryam Plúas Orozco.

A mis hermanas Dioselina y Grey por el apoyo que siempre me han brindado.

A mis compañeros por esa amistad sincera y ayuda oportuna en las clases compartidas.

La Autora

Agradecimiento

A Dios por darme salud, fortaleza y humildad para compartir el presente trabajo de investigación, permitiéndome alcanzar con éxito la meta propuesta como es la de obtener el **Título de Maestra en Administración de la Educación.**

A mis padres por ser el pilar fundamental en mi vida.

A mis hijos por su comprensión en todo momento.

A mi esposo y a mis hermanas por ayudarme con el cuidado de mis hijos mientras yo estudiaba.

A esta Alma Mater como lo es la UCV por abrir sus puertas al progreso profesional y académico de muchos maestrantes de diferentes partes del mundo.

Al Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado por su extraordinaria Asesoría demostrada en forma permanente durante nuestra preparación académica.

La Autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Págs.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de abreviatura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos	14
3.6 Métodos de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V.DISCUSIÓN	26
VI.CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la Población	11
Tabla 2 Clima organizacional en la educación continua de directivos y docentes	16
Tabla 3 Estructura del clima organizacional influye en la educación continua.....	17
Tabla 4 Dimensión comportamiento organizacional y la educación continua.....	18
Tabla 5 Dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la educación continua de directivos y docentes	19
Tabla 6: Identidad del clima organizacional influye en la educación continua de directivos y docentes	20
Tabla 7 Correlación del clima organizacional influye de forma significativa en la educación continua de directivos y docentes	21
Tabla 8 Correlación entre estructura del clima organizacional y la educación continua	22
Tabla 9 Correlación entre comportamiento organizacional y la educación continua	23
Tabla 10 Correlación entre relaciones interpersonales del clima organizacional y la educación continua	24
Tabla 11 Correlación entre identidad del clima organizacional influye de manera significativa en la educación continua	25

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

APA: Asociación Psicológica Americana

I.E: Institución Educativa

IESS: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

LOEI: Ley Orgánica de Educación Intercultural

MINEDUC: Ministerio de Educación

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

SPSS: (Statistical Package for the Social Sciences) Paquetes estadísticos para Ciencias Sociales.

ORCID: (Open Researcher and Contribution ID) Investigador abierto de ID de Contribución.

M: Muestra

V.I: Variable Independiente

r: Relación entre las dos variables

V.D: Variable Dependiente

Obj. Esp.: Objetivo Específico

HE: Hipótesis Específica

Ho: Hipótesis nula

RESUMEN

La investigación denominada “El clima organizacional y su influencia en la educación continua en directivos y docentes de la Escuela “Nicolas Segovia” Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020; tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en la educación continua de directivos y docentes de la escuela de educación básica Nicolás Segovia Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

La Investigación planteó la hipótesis, el clima organizacional influye de forma significativa en la Educación Continua de directivos y docentes de la escuela Nicolás Segovia Cabuyal - Santa Lucía – Guayas - Ecuador, 2020. El estudio es cuantitativo, de tipo no experimental y diseño transversal descriptivo-correlacional. La población muestra fue de 12 docentes, siendo un muestreo censal y los instrumentos utilizados para la recolección de la información fue a través del cuestionario para evaluar el Clima organizacional con 30 ítems y la educación continua con 25 ítems, la validez de contenido se realizó mediante el juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis de consistencia interna, con el alfa de Cronbach, obteniendo 0,886 y 0,868 respectivamente. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, con la prueba Rho de Spearman y los datos se procesaron con el software estadístico, SPSS v. 25.

De acuerdo con los resultados encontrados se aprecia que el clima organizacional en la I.E Nicolás Segovia Recinto Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, fue calificado como suficiente por el 58.3% y que la educación continua de directivos y docentes es aceptable 58.3%; además se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa; esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,868 y la significancia bilateral es de 0,000 que resulta menor a 0,01, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación; con esto se puede afirmar que el clima organizacional debe mejorarse y reorientarlo pedagógicamente para una adecuada educación continua.

Palabras claves: Clima organizacional, educación continua, Relaciones interpersonales, identidad, condiciones laborales.

ABSTRACT

The research called "The Organizational Climate and its influence on continuing education in managers and teachers of the "Nicolas School Segovia" Cabuyal-Guayas, 2020. Its general objective was to determine the influence of the organizational climate on the continuing education of managers and teachers at the Nicolás Segovia Cabuyal-Santa Lucia-Guayas-Ecuador basic education school, 2020.

The Research proposed the hypothesis, the organizational climate has a significant influence on the Continuing Education of the directors and teachers of the Nicolás Segovia Cabuyal School - Santa Lucia – Guayas - Ecuador, 2020. The study is quantitative, non-experimental and with descriptive cross-sectional design correlational. The sample population was 12 teachers, being a census sampling and the instruments used to collect the information was through the questionnaire to evaluate the organizational climate with 30 items and continuing education with 25 items, the content validity was done by expert judgement and level of reliability was performed using internal consistency analysis, using Cronbach's alpha, obtaining 0,886 and 0,868 respectively. For the analysis of the data, descriptive and inferential statistics were used, with the Spearman's Rho test and the data were processed with the statistical software, SPSS v. 25.

According to the results found it can be seen that the organizational climate in the Nicolás Segovia Recinto Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, was rated as sufficient by 58.3% and that continuing education of managers and teachers is acceptable 58.3%; furthermore it is stated that there is moderate, direct and significant correlation; this is corroborated with the Spearman's Rho correlation coefficient of 0.868 and the bilateral significance is 0.000 which is less than 0.01, which allows confirming that there is a relationship between the variables and accepting the research hypothesis; with this it can be affirmed that the organizational climate must be improved and reoriented pedagogically for adequate continuous education..

Keywords: Organizational climate, continuing education, Interpersonal relations, identity, working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

La dificultad en diferentes lugares, tienden a obtener los mismos logros con respecto a la comunidad europea; por lo tanto en Colombia no se ha evidenciado este modelo de enseñanza; es así como Cifuentes (2014) afirma que España es uno de esos lugares donde se evidencia que hay menos justificación empresarial, esto es a consecuencia de tener un salario bajo, sobre todo a la carencia de soberanía y profesionalidad. A consecuencia del autoritarismo de los directivos, afectan el clima organizacional, entendido como el cumplimiento de las disposición emanadas, descartar el gran conocimiento que ayudarán a mejorar la enseñanza, permitir movimientos de los buenos educadores, provocando un gran retroceso en el desenvolvimiento de las actividades educativas planificada. Por otra parte Escobar y Mosquera (2013), citado por Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017), Reafirmaron que la calidad de las organizaciones puede y debe mejorarse continuamente para elevarlas a puntos de eficiencia, es decir, para lograr un éxito sostenible con una inclinación creciente; De esta manera se han creado modelos de calidad que tienen como objetivo centrar este servicio en calidad en mejorar la competitividad y sostenibilidad en las organizaciones e incorporar otros concepto que necesitan comprender el alcance del concepto de calidad.

Mientras que en Ecuador hablar del ambiente organizacional o empresarial, es mencionar a la relación que hay con el dialogo asertivo, falencia de actividades cotidianas donde se traten contenidos importantes, descuido del beneficio profesional en las diferentes asignaturas que tienen mayor desempeño, falta de aptitud, poca motivación a la labor realizada permitiéndole un favorable desenvolvimiento frente a los cambios de la educación continua propuestas por el Ministerio de Educación (2015). En Ecuador la educación continua en los docentes ha dado un gran cambio debido al desarrollo educativo en los países, dando como resultado, mayor interés y participación en el área de la educación por parte de los organismos nacionales y locales. La educación continua o formación del docente ha generado nuevos desafíos en el mundo científico y tecnológico, por medio de las capacitaciones se experimenta un gran desarrollo para asumir los cambios en el campo de la educación han creado nuevos

conocimientos que utilizarán como estrategias básicas y herramienta para demostrar un buen desempeño docente.

A nivel local, en la Institución Educativa Nicolás Segovia situada en el Recinto Cabuyal perteneciente al Cantón Santa Lucía de la Provincia del Guayas-Ecuador, 2020. Se propone establecer alternativas de solución para disminuir algunas dificultades que impiden tener un buen Clima Organizacional, que se reflejan por la falta de motivación, poca comunicación, ausencia de liderazgo, escaso trabajo colaborativo o en equipo, experiencia organizacional entre otras. Se ha evidenciado en la Escuela el poco interés por mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, con lo cual se evidencia la ausencia de una efectiva educación continua en directivo y docentes, que aún se abstienen de asumir los nuevos retos y cambios que se deben adecuar en el contexto escolar y convivir en un clima organizacional armonioso.

Formulación del problema ¿De qué manera el clima organizacional influye en la Educación Continua en Directivo y Docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia Recinto Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020?

Para la justificación de la investigación de forma teórica, es necesaria la revisión de diferentes fuentes bibliográficas que permitan contar con la información requerida y conocer de forma clara y precisa el tema que se está tratando, garantizando la veracidad a través de la información científica y válida, que facilite el análisis y la solución estratégica del estudio. En la justificación práctica se realiza esta investigación, porque existe la necesidad de mejorar el Clima Organizacional y la Educación Continua en directivos y docentes, aprovechando la información y orientaciones para implementar políticas educativas que promuevan aprendizajes de calidad, en la Escuela “Nicolás Segovia” Cabuyal-Santa Lucía-Guayas. En lo referente a la justificación metodológica, es necesaria la aplicación de diferentes técnicas que permitan establecer los procedimientos e instrumentos de investigación para obtener información confiable y legítima y posteriormente ser procesada de forma estadística y permitan interpretar los resultados existentes entre las variables de investigación. Luego, se presenta el objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en la educación continua de directivos y docentes de la escuela de educación básica “Nicolás Segovia”, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

En los objetivos específicos: determinar en qué medida la dimensión estructura del clima organizacional influye en la educación continua en directivos y docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020. Determinar en qué medida la dimensión comportamiento organizacional del clima organizacional influye sobre la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020. Determinar en qué medida las relaciones interpersonales del clima organizacional influye en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020. Determinar en qué medida la dimensión identidad del clima organizacional influye sobre la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

La hipótesis general se formuló: H1= El clima organizacional tiene un impacto significativo en la Educación Continua de directivo y docentes de la escuela Nicolás Segovia Cabuyal - Santa Lucía – Guayas - Ecuador, 2020

Ho: El Clima Organizacional no influye de forma significativa en la Educación Continua de directivo y docentes de la escuela Nicolás Segovia Cabuyal - Santa Lucía – Guayas - Ecuador, 2020. Las hipótesis específicas se formularon como sigue: La dimensión estructura del clima organizacional influye de manera significativa en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020. La dimensión comportamiento organizacional del clima organizacional influye de manera significativa en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020. La dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional influye de manera significativa en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020. La dimensión identidad del clima organizacional influye de manera significativa en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos en el ámbito Internacional, se tiene a Habana (México - 2015). En su artículo escrito en inglés Continuing education is the training of students at the UANL School of Mechanical and Electrical Engineering. Que en español significa. La educación continua en la capacitación de los estudiantes en la Escuela de Ingeniería Mecánica y Electricidad de la UANL.

En este artículo, presento resultados previos de un plan de estudio: "Capacitar a los estudiantes de ingeniería mediante la formación permanente", esto se realizó en la Escuela de Ingeniería Mecánica y Electricidad en la UANL. Los resultados revelan que los alumnos y maestros presentan modelos y recomendaciones positivas, por lo que la enseñanza permanente puede cumplir las necesidades de capacitación. Este artículo científico está tomado de la "Edición de la revista Educación Cubana". Vol. 34, N° 2. La Habana de mayo a agosto 2015.

En cuanto a Garro (2017) La autora de esta investigación planteó el siguiente objetivo: Analizar la conexión del ambiente empresarial y la satisfacción organizacional de los establecimientos que brindan servicios de atención estatal, Lima, 2017. Este estudio fue aplicado mediante el análisis cuantitativo, de modelo no experimental – lateral – direccional con dos alternativas. El indicio se formó de 420 educadores de atención y la alternativa fue 200. Se aplicó una encuesta como alternativa de compilación de resultados en las alternativas ambiente laboral y desempeño organizacional; se aplicó como herramienta el listado de ítems para las dos alternativas. Las herramientas son del Departamento de salud pública, completamente fueron doblegados a la confiabilidad del contexto mediante el juicio de tres expertos con un efecto de aplicabilidad y el resultado de veracidad fue la prueba Alfa de Cronbach, para el cuestionario ambiente organizacional y otro cuestionario para satisfacción empresarial. El producto de la indagación muestran que existe una relación importante entre el ambiente laboral y la necesidad organizacional de los profesionales del Centro de Atención San Genaro.

De acuerdo con Christov (1996, 44): Revista Multidisciplinar Científica Centro del Conocimiento. N° 08. Año 2002, Vol. 03. pp 42-58, noviembre de 2017. ISSN:

2448-0959. "La educación continua es necesaria para actualizar nuestro conocimiento, especialmente para analizar cambios en nuestra práctica y para asignar direcciones a estos cambios esperados".

Peralta (2017) La importancia de la hipótesis de estudio está relacionada con los aspectos organizativos de las instituciones dedicadas a la salud, involucrando el clima organizacional y de la satisfacción laboral, es realizada por personal de enfermería en clínicas regionales de la Paz-Bolivia, fondos de Salud de banco privados. Metodológicamente hablando, este es un estudio cuantitativo, con un tipo de estudio descriptivo y relevante, con diseño no experimental. Las herramientas de medición utilizados son el Cuestionario de Análisis de Clima Organizacional y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Casa de Salud Regional de Talca, Chile. Los resultados obtenidos muestran que existe una estricta correspondencia entre las dimensiones Clima Organizacional y los componentes que constituyen la satisfacción laboral del personal de enfermería, de modo que se pueden alcanzar los objetivos establecidos. De hecho, asumiendo que el coeficiente de correlación alcanzado es 0.766, esta hipótesis es aceptable porque muestra una correlación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Para Andrade, Nava y Valverde (México-2014). Los autores titulan su trabajo de investigación así: "En el estado de Sonora (México) se brinda capacitación permanente a egresados de instituciones de educación superior para reemplazar los métodos de enseñanzas. La educación continua, que requiere el sector productivo no es solo apoyo en la enseñanza y el aprendizaje. Para acumular nuevos conocimientos, pero también para centrarse en las nuevas tendencias en los requisitos del lugar de trabajo, las instituciones de educación superior (IES) deben ampliar sus oportunidades de relación a través de diplomas o experiencias, lo que ayuda a fortalecer las habilidades adquiridas en el aula. El estudio concluyó una encuesta de cincuenta estudiantes con diferentes grados de la Universidad Pública del Estado de Sonora. Los resultados más notables son: el 51% de los encuestados dijeron no obtuvieron herramientas al final de su título en el campo laboral competitivo. El 92% de los estudiantes menciono que los y universidades debieran proporcionar ciertas áreas claves o campo profesionales relacionados con otras disciplinas en sus planes educativos. El 70% de los encuestados

indicaron que están preparados para proporcionar la infraestructura, el espacio de aprendizaje y los recursos humanos para dichos cursos. (Artículo tomado de la Red de la revista científica de América latina pp. 57-62 / ISSN 1992.

García y Nájera (Mexico-2017). En este artículo titulado: Continuous Education Challenges In Mexico's Formation. Traducido al español significa: Desafíos de la educación continua para entrenadores mexicanos. El autor de este artículo plantea la dificultad de continuar el programa de capacitación para maestros de educación básica en México, ya que se considera un hecho más administrativo que una tarea académica. EL artículo se basa en Revista Científico Pedagógica Vol. 4, Atenas, 2014 Nro.28 ISSN 1682-2749.

Medina (2017) realizó el siguiente estudio titulado: "El impacto del clima organizacional en el desempeño docente en el sector educativo privado". Este trabajo se realizó en la Institución Privada Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Quito (UESDG- Q), su propósito es comprobar si existe conexión entre el ambiente laboral y el desempeño docente. El estudio es descriptivo en diseño y utiliza tecnología SPSS con correlación de Pearson. Cincuenta (50) maestros correspondientes al número de maestros de UESDG-Q cooperaron para investigar el ambiente organizacional y trabajo docente. El nivel del clima organizacional se desarrolló utilizando el formulario de HayMcBer, que contiene noventa (90) ítems que estiman el aprecio en los empleados por la flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y trabajo en equipo. De acuerdo con el Ministerio de Educación (MinEduc), se utilizando cuatro (4) métodos académicos para evaluar el desempeño docente, y se consideraron los siguientes aspectos: dominio en la materia, dirección del aprendizaje, desenvolvimiento profesional y acuerdo ético. Las estimaciones climáticas de la organización indican que hay dos microclimas dentro de la organización: básico y universitario. La medición del desempeño de la función de gestión establece que se encuentra en un nivel base intermedio, que faculta a la institución cumplir con el modelo en calidad académica.

Con relación a las teorías relacionadas a la variable clima organizacional, se tiene el aporte de Uribe, Patlán y García (2015), citado por Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017), en el artículo científico "Entorno organizacional y su relación con la calidad del servicio". Mencionando Forehand y Gilmer (1964), definieron el clima

organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir la organización y distinguirla de otras organizaciones. La estabilidad de la organización cambia con el tiempo y afecta a las personas. Por otro lado, se adopta la definición de Hospinal (2013), que menciona a Rodríguez y otros. (2007), este último cita la definición de Litwin & Stringer (1968), que indica que la atmósfera organizacional es un atributo del entorno organizacional descrito por sus miembros. En este sentido, la atmósfera organizacional es el sistema formal, producto de estilo informal del gerente y los efectos subjetivos percibidos de los factores organizativos. Estos factores afectan las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas de la organización. RIDE. Sacerdote Ibérico. Investig. Desarro. Educ. vol.8 N°15 Guadalajara julio/diciembre. 2017.

Chiavenato, (2011) explica: Que a través del ambiente organizacional manifiesta: Por lo tanto, la influencia del entorno en el incentivo de los participantes puede describirse como la cualidad o los atributo del entorno organizacional que los trabajadores observan o experimentan y que afectan su comportamiento.

Específicamente, menciona los atributos que motivan el entorno organizacional, es decir, el aspecto en el cual la institución induce diferentes estrategias de motivación entre los participantes. En caso de satisfacer necesidades personales, el ambiente organizacional es noble y favorable mejorando, así su moral y autoestima; en el caso de frustrar estas necesidades, la proporción es baja y desfavorable. Básicamente, el clima organizacional afectará el estado motivacional de las personas, que a su vez recibe influencia entre el estado motivacional de las personas y el clima organizacional (p.74). En este espacio el autor habla del clima el mismo que es un complemento que afecta al docente cuya sensación se traduce en funcionamiento empresarial, de allí que si existen extremadamente ventajas de aptitud obtendremos un ambiente empresarial propicio.

Para el campo empresarial: Según Gaspar, G. (2011), que mide el entorno de trabajo, se debe considerar las dimensiones de la estructura, comportamiento organizacional, relación interpersonal y la identidad.

Estructura: Se refiere al modelo de cómo la entidad se ajusta, determinada y califica de acuerdo con el propósito y objetivos de la institución. La dimensión de la institución facilitará la motivación para que los colaboradores se sientan cómodos en el desenvolvimiento de sus tareas. La ubicación del personal calificado para afianzar la base jerárquica, es muy importante su relevancia, lo que permitirá conseguir los resultados de manera rápida, según lo afianzado por (Gaspar, 2011, p.18). En la dimensión comportamiento organizacional, se tiene a Gaspar G. (2011, p.20) señala que son las emociones de los integrantes en entidad sobre su autonomía en las decisiones tomadas con respecto a su empleo. En la dimensión relaciones interpersonales; se tiene a Gaspar G. (2011, p.23) es la impresión que tienen los empleados de un ambiente de trabajo agradable, con buena o mala comunicación social de los patrones y subalternos o viceversa. La Identidad, según Gaspar G. (2011) manifiesta que la identidad es la emoción de dominio a la estructura siendo una parte importante y valiosa en el interior de la organización laboral.

Para la variable educación continua, se tiene a Gonzales (2015), en su estudio titulado “Factores que limitan la Educación Continua en Enfermería”, Entidad Autónoma de México. La Educación Continua, es un vocablo que nace en el siglo XVII en la que Sócrates y Platón la demostraban como una transformación para toda la vida, constituyendo el complemento primordial para desafiar el anticuado proceso de la competencia laboral, introduciendo alternativas y movimientos que permitan mejorar su calidad.

Bajo la **teoría de Stringer** se definieron las siguientes dimensiones: autorrealización, comunicación y condiciones laborales tienen mayor impacto en el disfrute de los empleados en la ejecución de sus labores. La autorrealización para (Arízaga, 2014) la considera el alcance seguro de los propósitos conseguidos por sí mismo. Sentirse feliz con la faena que realiza, de conformidad a sus experiencias y siente que su trabajo es valorado, porque hace lo que le gusta.

La Comunicación, se tiene a (Prado, 2015) quién determinó: “la rapidez y comodidad que se da a los integrantes de la institución con relación a la salida de información que deben cumplir”. Por lo cual se puede decir que es el conjunto por el cual se llega a transmitir el informe. En la dimensión condiciones laborales, se

tiene a (Arízaga, 2014) “Son los materiales o reglamentos de otras herramientas que los empleados deben proporcionar para realizar tareas y actividades designadas”.

Por lo que se puede decir que uno de los puntos de vista que comprenden a la sociedad son las de condición laboral.

Educación continua: Según la teoría de Municio (2000) la educación continua se sustenta estas dimensiones: Eficiencia y Eficacia, Equidad, Relevancia y Mejora Profesional.

Eficiencia y Eficacia: en el ámbito educativo es la naturaleza de la formación que se relacionó con la competencia y adecuación de la ejecución de la escuela (como en la organización). Equidad: De esta manera la calidad es aplicable justo esta enseñanza está en capacidad de alcanzar a toda la localidad. Normalmente, el término valor se utiliza recíprocamente equidad, las ideas son distintivas ya que el valor percibe la diversidad de variedades existentes en un entorno determinado.

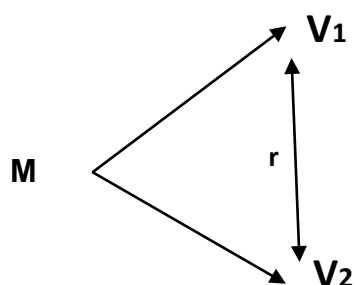
Relevancia: Debe incorporar los resultados de los alumnos (calificaciones), así como incorporar suficientes perspectivas de administración que cumplan con los objetivos y la responsabilidad. La relevancia dentro de la enseñanza alude al contenido del marco para desempeñar con los imparciales que se le asignan, incluyendo las partes de alcance, la calidad perpetua, el avance y el aprendizaje genuino. Mejora laboral: El crecimiento y mejora laboral, que incluye a las motivaciones relacionadas a la mejora de los saberes y habilidades, productividad, sostenimiento de cantidades, rivalidad y cualidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo y diseño transversal correlacional asociativo; pues busca precisar propiedades, cualidades y características importantes del clima organizacional y su influencia en la educación continua en directivos y docentes de la escuela de educación básica Nicolás Segovia, Cabuyal- Santa Lucía- Guayas Ecuador, 2020.

Sobre diseños de investigación, precisa Hernández, Fernández y Batista (2014) expresaron que los modelos correlacionales-causales se limitaron a disponer conexiones entre alternativas sin fijar acepción de eventualidad o finja analizar conexiones aleatorias. Cuando se limitan a conexiones no incidentales, se basan en métodos y problemas relacionados. Así mismo, cuando buscan evaluar conexiones accidentales. (p. 157). Este diseño de investigación se realizará sin manipular las alternativas. Es transversal debido a que los informes se recolectarán en un solo momento y correlacional porque se asocian las alternativas clima organizacional y la influencia en la educación continua, mediante un patrón predecible para el grupo o población a estudiarse. Es así como Carrasco (2013. p. 73) afirma que el diseño de estudio es correlacional, porque autoriza al indagador a examinar y revisar acontecimientos significantes de la verdad (alternativas) con el propósito de tener un saber del grado en la que estas influyen o estén diferenciados, en base a la relación de las alternativas de estudio. El diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra que estará compuesta por 12 docentes de la escuela Nicolás Segovia, Cabuyal - Santa Lucía – Guayas-Ecuador, 2020

V1 = Clima Organizacional (Independiente)

V2 = Educación Continua (Dependiente)

r = relación que existe entre las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

Clima Organizacional

Educación Continua

3.3. Población, Muestra y muestreo

La población es la totalidad del fenómeno a estudiar, la misma que será analizada para sacar los datos de la investigación. Como la institución cuenta con un número de población muy reducido se tomará en cuenta el universo total, es decir la totalidad de la población, por lo tanto es un muestreo no probabilístico. La población es de 12 docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador. Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) define a la población como un conjunto de personas con rasgos en común y la muestra es una parte de la población.

Tabla 01.

Detalle de la población por sexo.

Sexo	Detalle	No. Personas	Porcentaje %
Hombre	Directivo	1	12%
Mujeres	Docentes	11	88%
Total		12	100%

Fuente: Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia

Elaborado por: Orozco medina Katty Yecenia.

Hernández (2014), manifiesta: En una muestra no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características de la encuesta o los propósitos del encuestador. El procedimiento aquí

no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador. Por supuesto la muestra seleccionada también debe seguir otros estándares de investigación. (p. 176).

Se deduce que el autor expresa que la misma población puede ser considerada como muestra de estudio porque es la totalidad de docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador.

En el Muestreo se ha monopolizado con el muestreo no probabilístico. Según (López, 2017). Este tipo de muestreo no probabilístico se caracteriza porque la unidad que compone a la población tiene igual posibilidad de ser preferido en identificar y precisar la población. Por ser una prueba adaptable el diseño del muestreo es censal, es decir toda la población será sujeto de estudio.

Al seleccionar muestras, se considerarán los criterios de inclusión y no se aplicará el criterio de exclusión; es así como la muestra designada será con el criterio de inclusión, toda vez que participarán todos los docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador; con lo cual significa que no habrá criterio de exclusión por ser muestreo censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los datos de la investigación serán recopilados mediante técnicas de encuesta a través de dos cuestionarios que se aplicarán a los directivos y docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador. Es así como la Técnica es definida por Carrasco (2005) como: “Un conjunto de normas y directrices para encaminar las actividades de los expertos en cada etapa de la investigación” (p.274).

Sobre alternativas y utilidades se tiene el aporte de Carrasco (2005). Introduce en detalle las alternativas de investigación de la comunidad para interrogar, descubrir y acumular informes haciendo preguntas directa o indirectamente a los trabajadores de las unidades participantes en la encuesta.

Los ítems para la elaboración del cuestionario se desarrollaron de acuerdo a las alternativas planteadas en el problema de indagación, las mismas que debieron tener una estrecha relación con los estándares de calidad y sus indicadores los mismos que

se desprenden de ellas, sin dejar de mencionar a cada una de sus interrogantes, incógnitas y planteamientos definidos en el estudio de investigación”. (p. 314 - 318)

Los instrumentos, según Bastidas (2012) lo define como técnica dentro del estudio que permite obtener de manera positiva informe de carácter específico alrededor de un prodigio observado como parte de un problema al que se quiere dar solución. Por lo tanto, dicho cuestionario para el clima organizacional tendrá 30 ítems distribuidos en 04 dimensiones; así mismo la variable educación continua en directivos y docentes tendrá 25 ítems, distribuidos en sus 04 dimensiones.

Para la autenticidad de los instrumentos los instrumentos será determinado a través de la técnica del juicio de especialistas quienes evaluarán la respectiva coherencia, pertinencia y redacción de redacción de los ítems que tiene que estar relacionados a los objetivos, variables, dimensiones e indicadores. Sobre validez del instrumento indica Monje (2011) “Que se recurre al juicio de personas expertas en el tema que se está investigando a fin de que revisen el instrumento y si recoge la información que se requiere de acuerdo a las alternativas de investigación definidas” (p. 165)

De acuerdo con Hernández et al (2010) menciona que: “La autenticidad del contenido de los instrumentos se obtienen a través de opiniones de expertos asegurando que la dimensión evaluada por el instrumento represente el universo o dominio de la dimensión de la alternativa en estudio” (p.304. En la validez se utilizará el porcentaje del constructo a través de la opinión de expertos se consultará a personas conocedoras del tema, para que emitan su juicio y orientaciones para mejorar los cuestionarios; todas las recomendaciones que se reciba por los expertos serán tomadas en cuenta en la estructuración final de los instrumentos de medición. En cuanto a la validez de criterio, el investigador que diseñe el cuestionario, podrá comparar la medición de instrumentos con estándares externos. Cuanto más fuerte sea la correlacionen entre los resultados de la investigación y el estándar, mayor será la efectividad del instrumento.

Para determinar confiabilidad en los cuestionarios se aplicara el Coeficiente Alfa de Cronbach. Hernández et al (2010) señalaron: “La credibilidad de la herramienta de

medición describe el grado en que se aplica repetidamente a la misma persona o individuo para obtener resultados iguales o parecidos” (p. 262).

3.5. Procedimientos

Después de haber seleccionado el tema de investigación, se comenzó a recopilar información relevante relacionado las variables clima organizacional y educación continua a desarrollarse en directivos y docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador y las dimensiones, que están basadas en libros, tesis, resúmenes de congresos, artículos de revistas científicas indexadas. Luego se elaborarán los instrumentos, es decir los cuestionarios para la recopilación de información, que serán analizados a su validez y confiabilidad; posteriormente se procederá a aplicar las encuestas a la muestra seleccionada en la presente investigación.

Antes de aplicar las encuestas se sugerirá la respectiva autorización al directivo o autoridad de la institución, asimismo se coordinará y explicará los detalles de la encuesta a realizar. Después que se obtenga el consentimiento o permiso correspondiente, se fijará un día específico para realizar la encuesta y no generar interrupciones laborales en la institución. Finalmente se tabulará la información recopilada en una base de datos, para su posterior análisis estadístico.

Fichas técnicas: Clima Organizacional y Educación Continua

Autor: Orozco Medina Katty Yecenia

Aplicación: 12 Docentes de la Institución

Procedencia: Cabuyal - Santa Lucía – Guayas – Ecuador

Duración: 10 minutos

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados serán demostrados mediante la estadística descriptiva en tablas cruzadas de frecuencias y porcentajes simples teniendo en cuenta los objetivos de estudio, variables y dimensiones. De acuerdo a los resultados de las tablas se representarán con figuras para mayor ilustración.

Para el método de análisis datos, se cita el aporte de Monje (2011) quien precisa: la definición básica de estadística es “distribución de frecuencias”, que es una táctica para ordenar y reducir datos, su orden indica el número de veces que se repite cada

valor. Esta asignación puede realizarse usando variantes medidas desde el nivel nominal hasta el nivel de valor". (p. 174).

Para la contrastación de hipótesis se realizará a través de la correlación del coeficiente de Pearson, que aceptará a validar o rechazar la hipótesis expuesta en la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Para aplicar los instrumentos de investigación se solicitará el permiso respectivo a la autoridad de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador. Se tendrá en cuenta las Normas APA para las diferentes citas y referencias. La confidencialidad de la información será exclusiva del investigador.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en la educación continua de directivos y docentes de la escuela de educación básica Nicolás Segovia Recinto Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

Tabla 02

Clima organizacional en la educación continua de directivos y docentes

		Educación continua							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Clima organizacional	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Suficiente	0	0.0%	4	33.3%	3	25.0%	7	58.3%
	Satisfactorio	0	0.0%	3	25.0%	2	16.7%	05	41.7%
	Total	0	0.0%	07	58.3%	05	41.7%	12	100.0%

Fuente: Encuesta de docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia.

Interpretación:

En la tabla 02, se tiene al clima organizacional y la educación continua de la escuela de educación básica Nicolás Segovia Recinto Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, muestran los resultados estadísticos donde se refleja que clima organizacional fue estimada como suficiente por el 58.3% de los encuestados; Así mismo el 58.3% de los docentes manifestaron que la educación continua de directivos y docentes es aceptable. En cambio, otro grupo de docentes evaluaron al clima organizacional como satisfactorio con el 41.7% y la educación continua como adecuada con el 41.7% de los docentes.

Objetivos específicos

O1: Determinar en qué medida la dimensión estructura del clima organizacional influye en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

Tabla 03

Estructura organizacional influye en la educación continua

		Educación continua							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Estructura organizacional	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Suficiente	0	0.0%	5	41,7%	3	25.0%	08	66.7%
	Satisfactorio	0	0.0%	2	16,7%	2	16,7%	04	33.3%
	Total	0	0.0%	07	58.3%	05	41.7%	12	100.0%

Fuente: Encuesta de docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia.

Interpretación:

En la tabla 03, se tiene que la Estructura organizacional de la escuela, muestran los resultados estadísticos donde se refleja que fue evaluada como suficiente por el 66.7% de los docentes, de los cuales 41,7% de los docentes manifiestan que la educación continua es aceptable. Mientras que, un grupo de docentes consideran a la estructura organizacional como satisfactorio por el 33.3%, de los cuales el 16,7% consideran que la educación continua es aceptable y adecuada.

02: Determinar en qué medida la dimensión comportamiento organizacional del influye en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

Tabla 04

Dimensión comportamiento organizacional y la educación continua

	Educación continua							
	Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
Comportamiento Deficiente organizacional	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	00.0%
Suficiente	0	0.0%	4	33,3%	4	33,3%	08	66.7%
Satisfactorio	0	0.0%	3	25.0%	1	8,3%	04	33.3%
Total	0	0.0%	07	58.3%	05	41.7%	12	100.0%

Fuente: Encuesta de docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia.

Interpretación:

En la tabla 04: Se tiene comportamiento organizacional de la Institución educativa muestran los resultados estadísticos donde se refleja que comportamiento organizacional fue evaluada como satisfactoria por el 66.7% de los docentes, de los cuales 33,3% de los docentes consideran que la educación continua es aceptable y adecuada. Mientras que, un grupo de docentes consideran al comportamiento organizacional como satisfactorio por el 33.3%, de los cuales el 25% consideran que la Educación continua como aceptable.

O3: Determinar en qué medida la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional influye en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

Tabla 05

Dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la educación continua de directivos y docentes

		Educación continua							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
Relaciones interpersonales	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Suficiente	0	0.0%	4	33.3%	3	25.0%	07	58.3%
	Satisfactorio	0	0.0%	3	25.0%	2	16,7%	05	41.7%
	Total	0	0.0%	07	58.3%	05	41.7%	12	100.0%

Fuente: Encuesta de directivos y docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia.

Interpretación:

En la tabla 05, se tiene que las relaciones interpersonales de la Institución educativa muestran los resultados estadísticos donde se refleja que la dirección fue evaluada como aceptable por el 58.3% de los docentes, de los cuales 33.3% de los docentes consideran que la Educación continua es aceptable. Mientras que, un grupo de docentes consideran las relaciones interpersonales como satisfactorio por el 41.7%, de los cuales el 25% consideran que la educación continua como aceptable.

04: Determinar en qué medida la dimensión identidad organizacional influye en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

Tabla 06

Identidad del clima organizacional influye en la educación continua de directivos y docentes

		Educación continua							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Identidad organizacional	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Suficiente	0	0.0%	3	25,0%	3	25,0%	06	50.0%
	Satisfactorio	0	0.0%	4	33,3%	2	16.7%	06	50.0%
	Total	0	0.0%	07	58.3%	05	41.7%	12	100.0%

Fuente: Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia.

Interpretación:

En la tabla 06, se tiene a la identidad del clima organizacional de la escuela, se muestran los resultados estadísticos donde se refleja que el control fue evaluado como suficiente por el 50% de los docentes, de los cuales 25% de los docentes consideran que la Educación continua es aceptable y adecuada a la vez. Mientras que, un grupo de docentes consideran a la identidad como satisfactorio por el 50%, de los cuales el 33,3% consideran a la educación continua como aceptable.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

H1= El clima organizacional influye en forma significativa en la Educación Continua en directivos y docentes de la escuela Nicolás Segovia Cabuyal - Santa Lucía – Guayas - Ecuador, 2020

Ho: El Clima Organizacional no influye en forma significativa en la Educación Continua en directivos y docentes de la escuela Nicolás Segovia Cabuyal - Santa Lucía – Guayas - Ecuador, 2020.

Tabla 07

Correlaciones: clima organizacional influye en forma significativa en la Educación Continua de directivo y docentes

			Clima organizacional	Educación continua
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
Rho de Spearman	Educación continua	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

** . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la Tabla 07 el Rho de Spearman nos da una estimación de 0,868** que expresa ser una correlación alta con una Sig., bilateral $0,000 < 0,01$, que permite confirmar que clima organizacional está significativamente asociado con la educación continua, indicando que en la medida que está presente una variable, también muy cerca está la otra, lo que autoriza la aceptación de la hipótesis de estudio.

Hipótesis específicas:

HE1: La dimensión estructura organizacional influye de manera significativa en la educación continua de directivos y docentes de la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

Tabla 08

Correlaciones: estructura del clima organizacional y la educación continua

			Estructura organizacional	Educación continua
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Educación continua	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

** . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la Tabla 08 el Rho de Spearman nos da una estimación de 0,681** que expresa ser una correlación alta con una Sig., bilateral $0,000 < 0,01$, que permite afirmar que la dimensión estructura está significativamente asociada con la Educación continua de los docentes, indicando que en la medida que está presente una variable, la otra está muy cerca, lo que autoriza la aceptación de la hipótesis de estudio.

HE2: La dimensión comportamiento organizacional del clima organizacional influye de manera significativa en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

Tabla 09

Correlaciones: comportamiento organizacional y la educación continua

			Comportamiento organizacional	Educación continua
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,624**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	12	12
	Educación continua	Coeficiente de correlación	,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	12	12

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

Interpretación

En la Tabla 09 el Rho de Spearman nos da una estimación de 0,624** que expresar ser una correlación alta con una Sig., bilateral $0,002 < 0,01$, que permite afirmar que la dimensión comportamiento organizacional está significativamente asociada con la Educación continua de los docentes, indicando que en la medida que está presenta una variable, también muy cerca está la otra, lo que autoriza la aceptación de la hipótesis de estudio.

HE3: La dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional influye de manera significativa en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

Tabla 10

Correlaciones: relaciones interpersonales del clima organizacional y la educación continua

			Relaciones interpersonales	Educación continua
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Educación continua	Coefficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

** . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la Tabla 10: el Rho de Spearman nos da una estimación de 0,810** que expresa una correlación alta con una Sig., bilateral $0,000 < 0,01$, que permite afirmar que la dimensión relaciones interpersonales está significativamente asociada con la educación continua, indicando que en la medida que está presenta una variable, también muy cerca está la otra, lo que autoriza la aceptación de la hipótesis de estudio.

HE4: La dimensión identidad organizacional influye de manera significativa en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.

Tabla 11

Correlaciones: identidad del clima organizacional influye de manera significativa en la educación continua

			Identidad organizacional	Educación continua
Rho de Spearman	Identidad organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,515*
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	12	12
	Educación continua	Coeficiente de correlación	,515*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	12	12

** . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la Tabla 11 el Rho de Spearman nos da una estimación de 0,515** que expresa una correlación alta con una Sig., bilateral 0,002 <0,01, que permite afirmar que la dimensión identidad está significativamente asociada con la educación continua, indicando que en la medida que está presenta una variable, también muy cerca está la otra, lo que autoriza la aceptación de la hipótesis de estudio

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en la educación continua de directivos y docentes de la escuela de educación básica Nicolás Segovia Recinto Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020; se tiene en la tabla 02, se evidencia que el clima organizacional fue evaluado como suficiente por el 58.3% de los encuestados; Así mismo el 58.3% de los docentes consideran que la educación continua de directivos y docentes es aceptable. Mientras que, un grupo de docentes consideran al clima organizacional como satisfactorio con el 41.7% y la educación continua como adecuada con el 41.7% de los docentes. Por otro lado, se afirma que existe relación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de **0,868** y la significancia bilateral es de **0,000** que resulta inferior a **0,01**, el cual permite confirmar si existe relación en las variables y aprobar la hipótesis de estudio; esto permite afirmar que el clima organizacional debe mejorarse y reorientarlo pedagógicamente para una adecuada educación continua. Al respecto se tiene el aporte teórico sobre clima organizacional sustentado por Forehand y Gilmer (1964), definieron el clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir la organización y distinguirla de otras organizaciones. La estabilidad de la organización cambia con el tiempo y afecta a las personas; así mismo la **educación continua** se sustenta en el aporte de Gonzales (2015) es un vocablo que nace en el siglo XVII en la que Sócrates y Platón la demostraban como una transformación para toda la vida, constituyendo el complemento primordial para desafiar el anticuado proceso de la competencia laboral, introduciendo alternativas y movimientos que permitan mejorar su calidad. Resultado similar obtuvo Garro (2017) plantea el estudio denominado “Analizar El producto de la indagación muestran que existe una relación importante entre el ambiente laboral y la necesidad organizacional de los profesionales del Centro de Atención San Genaro

Con relación al Objetivo específico 01: Determinar en qué medida la dimensión estructura del clima organizacional influye en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa

Lucía-Guayas-Ecuador, 2020. En la tabla 03, se tiene que la Estructura organizacional de la escuela fue evaluada como suficiente por el 66.7% de los docentes, de los cuales 41,7% de los docentes consideran que la educación continua es aceptable. Por otro lado, se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de **0,681** y la significancia bilateral es de **0,000** que resulta menor a **0,01**, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y aprobar la hipótesis de estudio. Al respecto Gaspar (2011) expresa que la estructura: Se refiere al modelo de como la entidad está normada, determinada y basada en forma jerárquica para el desarrollo de los propósitos y metas de la institución. La dimensión de la institución facilitará la motivación para que los colaboradores se sientan cómodo en el desenvolvimiento de sus tareas. La ubicación del personal calificado para afianzar la base jerárquica, es muy importante su relevancia, lo que permitirá conseguir los resultados de manera rápida, según lo afianzado por (p.18). Similar hallazgo teórico obtuvo Peralta (2017) con su investigación “Aspectos del ambiente laboral y satisfacción organizacional” en la Clínica Regional La Paz-Bolivia. Como resultado existe una estrecha relación entre las dimensiones del Clima Organizacional y los factores que conforman la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Con relación al objetivo específico 02: Determinar en qué medida la dimensión comportamiento organizacional del influye en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020. En la tabla 04, se tiene que el comportamiento organizacional fue evaluado como satisfactoria por el 66.7% de los docentes, de los cuales 33,3% de los docentes consideran que la educación continua es aceptable y adecuada. Por otro lado, se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el índice de conexión Rho de Spearman con un valor de **0,624** y la significancia bilateral es de **0,002** que resulta inferior a **0,01**, lo cual permite confirmar la existencia de la relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Al respecto Gaspar G. (2011) indica que: Comportamiento organizacional son las emociones de los integrantes de la institución sobre su independencia en la toma de decisiones en relación a su

empleo (p. 20). Por su parte Andrade, Nava y Valverde (2014) presentó su indagación denominada “La educación continua es un proceso de capacitación académica entre los alumnos que se gradúan de las instituciones de educación superior en Sonora (México); cuyos resultados indicaron que el 51% de los encuestados dijeron no obtuvieron herramientas al final de su título en el campo laboral competitivo. El 92% de los estudiantes menciono que los y universidades debieran proporcionar ciertas áreas claves o campo profesionales relacionados con otras disciplinas en sus planes educativos. El 70% de los encuestados indicaron que están preparados para proporcionar la infraestructura, el espacio de aprendizaje y los recursos humanos para dichos cursos.

Con respecto al Objetivo específico 03: Determinar en qué medida la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional influye en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020. En la tabla 05, se tiene que las relaciones interpersonales fue evaluado como aceptable por el 58.3% de los docentes, de los cuales 33.3% de los docentes consideran que la educación continua es aceptable. Por otro lado, se afirma que existe una correlación moderada, directa y significativa esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de **0,819** y la significancia bilateral es **0,000** que resulta inferior a **0,01**, lo cual permite confirmar si existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Al respecto Gaspar G. (2011, p. 23) al referirse a las relaciones interpersonales expresa que es la determinación por parte de los integrantes sobre la existencia de un clima laboral armónico y de buenas o malas conexiones sociales, entre el patrón y sus trabajadores o viceversa. Similar resultado obtuvo Medina (2017) en su investigación titulada: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, Se concluyendo que este en un punto básico intermedio, que le permite a la institución cumplir con los modelos de cualidad académica.

Finalmente, el Objetivo específico 04: Determinar en qué medida la dimensión identidad organizacional influye en la educación continua de directivos y docentes en la Escuela de Educación Básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-

Guayas-Ecuador, 2020. En la tabla 06, se tiene que la identidad del clima organizacional de la escuela fue evaluada como suficiente por el 50% de los docentes, de los cuales 25% de los docentes consideran que la educación continua es aceptable y adecuada a la vez. Por otro lado, se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el índice de conexión Rho de Spearman con un valor de **0,515** y la significancia bilateral es el **0,002** que resulta inferior a **0,01**, lo cual permite confirmar si existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Al respecto Gaspar G. (2011) manifiesta que la identidad es la emoción de pertenencia a la institución.

Similar resultado encontró Habana (México - 2015). En su artículo escrito en inglés Continuing education is the training of students at the UANL School of Mechanical and Electrical Engineering. Que en español significa. La educación continua en la capacitación de los estudiantes en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la UANL. Finalmente los productos revelan que los alumnos y maestros presentan modelos y recomendaciones positivas, por lo que la enseñanza permanente puede cumplir las necesidades de capacitación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se confirmó una conexión directa y significativa entre el clima organizacional y la educación continua en directivos y docentes de la escuela Nicolás Segovia Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador; esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,868 y la significancia bilateral de $0,000 < 0,01$, confirmándose la relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Además 58,3% de los docentes califica de suficiente el clima organizacional; así mismo el 58,3% califica a la la educación continua de directivos y docentes como aceptable.

2. Se evidenció una conexión directa y significativa entre la estructura organizacional y la educación continua de directivos y docentes; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,681 y la significancia bilaterales de $0,000 < 0,01$, confirmándose la relación entre las variables. De igual forma el 66,7% de los docentes califican la estructura organizacional como suficiente, de los cuales el 41,7% consideraron a la educación continua como aceptable.

3. Se estableció una conexión directa y significativa entre el comportamiento organizacional y educación continua; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,624 y la significancia bilateral es de $0,002 < 0,01$, confirmándose la relación entre las variables. De igual forma el 66,7% de los docentes califican el comportamiento organizacional como satisfactorio de los cuales el 33,3% de los docentes consideraron a la educación continua como aceptable y adecuada.

4. Se comprobó una conexión directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la educación continua; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,819 y la significancia bilateral es de $0,000 < 0,01$, confirmándose la relación entre las variables. De igual forma el 58,3% de los docentes califican las relaciones interpersonales como aceptable, de los cuales el 33,38% de los docentes consideraron a educación continua como aceptable.

5. Se comprobó una conexión directa e importante entre la identidad organizacional y la educación continua; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,515 y la significado es de $0,002 < 0,01$, confirmándose la relación entre las variables. De igual forma el 50% de los docentes califican la identidad organizacional como suficiente de los cuales el 25% estipularon la educación continua como aceptable.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos y docentes de la escuela de educación básica Nicolás Segovia, Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador.

- Para que coordinen y generen estrategias de gestión que conlleve a los directivos y docentes a asumir compromisos organizacionales de manera conjunta aprovechando las fortalezas del personal que labora en la escuela y asegurar una educación de calidad.
- Para que asuman retos institucionales a través de un trabajo en equipo que fortalezca y se evidencie los resultados de gestión directiva, lo cual permitirá evidenciar una eficaz estructura organizativa y contribuir a consolidar mejorar resultados académicos de calidad.
- Para que desarrollen un trabajo efectivo a través de estrategias que permita evidenciar su desempeño eficaz y productivo con resultados académicos que trasciendan en la comunidad.
- Para que desarrollen un trabajo profesional efectivo que permita evidenciar la confianza y buenas relaciones entre los trabajadores, lo cual contribuirá a mejorar el desenvolvimiento pedagógico y administrativo que vienen desarrollando como producto de su capacidad profesional y que permita la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa.
- Para que se identifiquen a través de la participación en el desarrollo de las diferentes acciones institucionales programadas por la escuela.

REFERENCIAS

Andrade, Nava y Valverde (México-2014). Los autores titulan su trabajo de investigación como: The continuous education as a process of academic studies for graduate students at high educational levels in Sonora (Mexico).

Arizaga Sanchez, A. (2014). Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes. Tesis de titulación, UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO, Quito.

Alcover, C. M., Rico, R. y Gil, F. (2011). Equipos de trabajo en contextos organizacionales: dinámicas de cambio, adaptación y aprendizaje en entornos flexibles. Papeles del Psicólogo, 32(1), 7-16.

Chirinos Araque, Y. del V., Martínez de Meriño, C. Y. y Meriño Córdoba, V. H. (2016). El emprendimiento sostenible como generador de conocimiento en las pymes.

Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A. y Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales, 31(134), 8-19.

Brunet, L. (2009). El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.

Campbell, J. Y., Serfaty-De Medeiros, K. y Viceira, L. M. (2010). Global currency hedging. The Journal of Finance, 65(1), 87-121.

Castrillón Velásquez, D. A. (2011). Del líder al humano en la organización. Pensamiento y Gestión, 31, 34-55.

Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Perú. San Marcos.

Carrasco, S. (2013). Metodología de la investigación científica. Lima Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván, Validez.

Carrasco, (2005). Metodología de la Investigación. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú.

Cifuentes, J. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención - 2012. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría de la administración. México: McGrawHill
- Chiavenato, I. (2011). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones (2.^a ed.). México: Thomson.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J. y Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 92-103.
- Chirinos Araque, Y. del V. (2008). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Christov (1996, 44): *Revista Multidisciplinar Científica Centro del Conocimiento*. Número 08. Año 02, Vol. 03. pp 42-58, noviembre de 2,017 mil. ISSN: 2448-0959. "La educación continua".
- Dessler, G. (2008). Administración de los recursos humanos. México: Pearson.
- Cecchini, S. y Martínez, R. (2011). Protección social inclusiva en América Latina: una mirada integral, un enfoque de derechos. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Drucker, P. F. (2011). Landmarks of tomorrow: A report on the new. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Edvinsson, L. y Malone, M. (2000). El capital intelectual. Barcelona: Gestión 2000.
- Clissold, G., Buttigieg, D. M. y De Cieri, H. (2012). A psychological approach to occupational safety. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(1), 92-109.
- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61.
- Forehand, G y Gilmer, B (1964) Variación ambiental en Estudios de Comportamiento Organizacional. *Psychological Bulletin*, 62, pp.361-382.
- García y Nájera (Mexico-2017). En este artículo titulado: Continuous Education Challenges In Mexico's Formation. En México. Artículo fue tomada de Atenas *Revista Científico Pedagógica* Vol. 4 Nro.28, 2014 ISSN 1682-2749.

- Gaspar, G. (2011). Manual de Recursos Humanos. España: Editorial UOC.
- Garro (2017) La autora de esta investigación planteó el siguiente objetivo: Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas, Lima, 2017
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M. y Konopaske, R. (2011). Organizaciones comportamiento, estructura y procesos (3.^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Habana (2015). En su artículo escrito en inglés The continuing education as a training process of the engineering student at the Facultad of Ingeniería Mecánica y Eléctrica at the UANL.Mexico.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación Editorial Mc Graw Hill. Sexta edición. México
- Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación (5^a Ed). Mexico: McGraw Hill.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2008). Administración: un enfoque basado en competencias (11.^a ed.). México: Cengage.
- Hidrobo, L. C., Zapata Cruz, M., Vélez Zapata, D. M. y González Abadía, M. D. (2010). Plan de área emprendimiento. Recuperado de <https://issuu.com/dianacristinavalenciaquintero5/docs/47370039plan-de-area-de-emprendimi>
- Chirinos Araque, Y. del V. y Pérez Peralta, C. M. (2016). La responsabilidad social universitaria: emprendimiento sostenible como impacto de intervención en comunidades vulnerables. Revista EAN, 81, 91-110.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. México: McGraw-Hill.
- Medina (2017) investigación titulada: "Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito"

Ministerio de educación del Ecuador . (2015). Estándares de desempeño profesional docente propuesta para la discusión ciudadana. Quito

Municio, P. (2002). Herramientas para la evaluación de la calidad. Barcelona: Praxis.

Monje, C. A. (2011). Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Sur Colombiana. Facultad de Ciencias Sociales.

Litwin, H. y Stinger, M. (1968). Dimensiones del clima organizacional. México D.F: Mc Graw-Hill.

Peralta (2017) La importancia que asume esta investigación, está vinculada con el aspecto organizacional dentro de las instituciones que se dedican a la salud, aborda aspectos del Clima Organizacional y de la Satisfacción Laboral y se la realizo en el personal de enfermería de la Clínica Regional La Paz-Bolivia.

Prado, C. (2015). Relación entre clima laboral y Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo Trujillo. Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

Puente, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. Revista Internacional Administración & Finanzas, 8(1), 37-50. Recuperado de <http://bit.ly/2lyhjUa>

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2010). Administración (10ª ed.). Madrid: Pearson.

Rodríguez Salvá, A., Álvarez Pérez, A., Sosa Lorenzo, I., De Vos, P., Bonet Gorbea, M. H. y Van der Stuyft, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. Revista Cubana de Higiene y Epidemiología, 48(2), 177-196.

Rodríguez O. (2007). Clima organizacional y comunicación en las instituciones educativas de España. Un Método de análisis para su intervención. Colección Lecciones

Sotelo, J. y Figuer, E. (2017). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental.

Sabino, C. (2014). El proceso de investigación. Guatemala: Epestime

Stephen, R. y Timothy, J. (2009). Comportamiento organizacional (13ª ed.). México: Pearson.

Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M. y Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Liberabit, 16(2), 193-202.

ANEXOS

Anexo 01

Cuadro de Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Estándares	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional	Forehand y Gilmer (1964), definieron el clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir la organización y distinguirla de otras organizaciones. La estabilidad de la organización cambia con el tiempo y afecta a las personas. Uribe, Patlán y García (2015)	Produce el sistema formal, producto de estilo informal del gerente y el efecto subjetivo percibido de los factores organizacionales. Estos factores afectan las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas en la organización.	<p>Estructura: Gaspar G 2011 Se refiere al modelo de cómo la entidad se ajusta, determinada y califica de acuerdo con el propósitos y metas de la institución (pag.18)</p> <p>Comportamiento organizacional: Gaspar G. 2011, señala que son las emociones de los integrantes en entidad sobre su autonomía en las decisiones tomadas con respecto a su empleo. (p.20)</p> <p>Relaciones interpersonales: Según Gaspar G. 2011, es la impresión que tienen los trabajadores sobre la existencia de un clima laboral agradable con buena o mala comunicación social de los patrones y subalternos o viceversa. (p. 23)</p> <p>La Identidad: Gaspar G. 2011, manifiesta que la identidad es la emoción de dominio a la estructura siendo una parte importante y valiosa en el interior de la organización laboral.</p>	<p>* Estructura formal</p> <p>* Tamaño</p> <p>*Estilo de dirección</p> <p>*Estrés y tensiones</p> <p>*Aptitudes y actitud</p> <p>*Motivación</p> <p>*Productividad</p> <p>*La comunicación</p> <p>*El compañerismo</p> <p>*Conflicto laboral</p> <p>*Identidad institucional</p> <p>*Conciencia Investigativa</p> <p>*Perspectiva Social</p>	Ordinario

Educación Continua	Es un vocablo que nace en el siglo XVII en la que Sócrates y Platón la demostraban como una transformación para toda la vida, constituyendo el complemento primordial para desafiar el anticuado proceso de la competencia laboral, introduciendo alternativas y movimientos que permitan mejorar su calidad.	Dentro de la enseñanza alude al contenido del marco para desempeñar con los imparciales que se le asignan, incluyendo las partes de alcance, la calidad perpetua, el avance y el aprendizaje genuino	Autorrealización: Stringer la define como: la considera como el alcance seguro de los propósitos conseguidos por sí mismo. (Arízaga, 2014)	*Metas alcanzable *Autoestima elevada *Confianza	Ordinario
			Comunicación: Stringer quién determinó: “la rapidez y comodidad que se da a los integrantes de la institución con relación a la salida de información que deben cumplir” (Prado, 2015)	*Cooperación *Desarrollo personal *Relaciones sociales	
			Condiciones laborales: Stringer nos dice Son los materiales o reglamentos de otras herramientas que los empleados deben proporcionar para realizar tareas y actividades designadas (Arízaga, 2014)	*Máquina *Metas *Trabajo en equipo	
			Mejora laboral El crecimiento y mejora laboral, que incluye a las causas relacionadas a la mejora de los saberes y habilidades, productividad, mantenimiento de capacidades. (Desilets, 1995)	*Relacionar conocimiento y habilidad *Competitividad *Actualización	

Fuente: Escuela de Educación Básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020

Elaborado por: Orozco Medina Katty Yecenia.

ANEXO 02

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. INTRODUCCIÓN

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima y de confiabilidad, por lo que le solicito responder a cada uno de los ítems con sinceridad y veracidad de acuerdo a sus propias experiencias.

II. INDICACIONES:

A continuación se le presenta una serie de ítems, las cuales deberá usted responder, marcando con una (x) la valoración que considere correcta:

Nunca.....(1)	A veces.....(3)
Casi Nunca.....(2)	Casi Siempre.....(4)
Siempre..... (5)	

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Estructura	*Estructura Formal	1.- Considera que en la institución educativa se tiene claro quién es el que lleva la dirección y la toma de decisiones.					
		2.- En cuanto a las tareas y responsabilidades considera que están bien definidas.					
		3.- El personal que labora en la institución educativa conoce claramente las políticas de esta organización.					
	*Tamaño	4.- Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada.					
		5.- Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los docentes.					
		6.- Existe una clara visión de las funciones que debe realizar.					
		7.- El ambiente físico de mi aula me permite trabajar cómodamente.					
Comportamiento Organizacional	* Aptitudes y actitudes	8.- La autoridad institucional escucha las opiniones de sus docentes antes de tomar una decisión.					
		9.- Los docentes aportan en el proceso de planificación y organización en las áreas de trabajo que desempeñan.					
		10.- Los docentes aportan con ideas para mejorar sus trabajos y así generar más productividad en su desempeño laboral.					
	* Motivación	11.- La directora y su personal docente, se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la calidad del servicio educativo					

	Productividad	12.- La directora o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.					
		13.- Los docentes se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado por la autoridad institucional.					
		14.- La directora y docentes son competitivos en las diferentes actividades o labores que realizan.					
		15.- Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución.					
Relaciones Interpersonales	Comunicación	16.- Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de los trabajos encomendados por las autoridades competentes.					
		17.- Están establecidos los canales de comunicación entre la autoridad del plantel y subordinados de los diferentes subniveles educativos.					
	Compañerismo	18.- Las actividades de proyección social que se realizan con frecuencia involucran a todos los actores educativos de la institución.					
		19.- Existe cooperación y apoyo entre compañeros de los diferentes grados de la institución, objeto en investigación.					
	Conflicto Laboral	20.- Utilizan y analizan métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que pueden existir dentro de la institución.					
		21.- El apoyo y la cooperación que existe entre los actores educativos de la institución hablan muy bien del trabajo que desempeñan.					
		22.- Los actores educativos analizan métodos y técnicas que aplicaran para solucionar las diferencias que puedan existir en la comunidad educativa.					
Identidad	*Identidad Institucional	23.- Como docentes de la institución nos sentimos orgullosos ser parte de ella.					
		24.- Me considero que soy miembro de un equipo que trabaja en mejora de la institución.					
	*Conciencia Investigativa	25.- Percibe, que en la institución cada quien se preocupa por mejorar su perfil académico					
		26.- Estoy consciente en recibir la ayuda oportuna de parte de mis compañeras.					
	*Perspectiva Social	27.- Las reuniones de coordinación y planificación de actividades con la directora y compañeras son frecuentes					
		28.- Mi institución es flexible y se adapta a los cambios emitido por las autoridades distritales					
		29.- Se me permite ser creativo e innovador en solucionar conflictos dentro de mi salón de clase.					
		30.- Como miembro de la institución me siento comprometida en participar en las actividades programadas en el plan de contingencia institucional.					

PRUEBA PILOTO: CÁLCULO ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,886	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	66,6000	74,300	,201	,878
VAR00002	66,6000	74,800	,148	,886
VAR00003	67,0000	68,000	,686	,885
VAR00004	66,4000	71,300	,530	,882
VAR00005	67,0000	76,500	,000	,886
VAR00006	66,8000	71,200	,326	,888
VAR00007	67,8000	73,700	,146	,880
VAR00008	66,8000	65,200	,785	,879
VAR00009	67,2000	65,700	,745	,872
VAR00010	66,8000	63,700	,906	,885
VAR00011	68,2000	58,700	,989	,886
VAR00012	67,2000	67,200	,627	,884
VAR00013	66,8000	72,200	,539	,881
VAR00014	67,6000	66,800	,609	,883
VAR00015	67,4000	63,300	,871	,889
VAR00016	67,4000	63,300	,656	,885
VAR00017	66,8000	64,700	,825	,895
VAR00018	66,6000	74,300	,201	,888
VAR00019	67,6000	66,800	,609	,884
VAR00020	67,4000	63,300	,871	,886
VAR00021	67,4000	63,300	,656	,886
VAR00022	66,8000	64,700	,825	,884
VAR00023	66,6000	74,300	,201	,882
VAR00024	66,8000	63,700	,906	,880
VAR00025	68,2000	58,700	,989	,884
VAR00026	67,4000	63,300	,871	,886
VAR00027	67,4000	63,300	,656	,886
VAR00028	66,8000	64,700	,825	,884
VAR00029	66,6000	74,300	,201	,882
VAR00030	66,8000	71,200	,326	,888

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA EDUCACIÓN CONTINUA

I. INTRODUCCIÓN

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Educación Continua que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima y de confiabilidad, por lo que le solicito responder a cada uno de los ítems con sinceridad y veracidad de acuerdo a sus propias experiencias.

II. INDICACIONES:

A continuación se le presenta una serie de ítems, las cuales deberá usted responder, marcando con una (x) la valoración que considere correcta:

Nunca.....(1)	A veces.....(3)
Casi Nunca.....(2)	Casi Siempre.....(4)
Siempre..... (5)	

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	1	2	3	4	5
Autorrealización	*Metas Alcanzables	1.- A través de la Educación continua podre estimar la dirección en la cual se encamina mi profesión docente.					
		2.- Debo ser perseverante en las metas propuestas para mejorar mi nivel académico.					
		3.- Como docentes debemos mejorar nuestro nivel académico para cumplir con el compromiso adquirido con nosotros mismo.					
	*Autoestima Elevada	4.-Tomar cursos de mejora continua fortalecerá mis conocimientos para alcanzar los objetivos propuestos.					
		5.-Directivos y docentes debemos estar en constante preparación académica para superar aquellas debilidades que nos limitan.					
	*Confianza	6.- Tener una clara visión de las funciones que debo realizar en mejorar la pedagogía institucional.					
		7.- Me considero una profesional altamente capacitada para tomar la mejor decisión si se amerita el caso en la institución.					
Comunicación	* Cooperación	8.- La directora escucha las opiniones de sus docentes antes de tomar una decisión.					
		9.- Recibe en forma oportuna la información que se requiere para la ejecución de los trabajos encomendados.					
		10.- Los docentes aportan con ideas que son acogidas por la autoridad institucional para generar productividad en el desempeño laboral.					

	* Desarrollo Personal	11.- La autoridad del plantel maneja el diálogo armónico dentro de la comunidad educativa					
		12.- La comunicación entre la directora y docentes es muy fluida que permite el trabajo colaborativo.					
		13 La autoridad del plantel da apertura al diálogo entre compañeros y padres de familia.					
	*Relaciones Sociales	14.- A través del diálogo se llega a la conclusión que la directora y sus docentes son muy competitivos en las labores que desempeña.					
		15.- Los trabajos expuestos contribuyen al logro de los objetivos planteados para mejorar la calidad institucional.					
Condiciones Laborales	*Herramienta	16.- Estás de acuerdo con las normas, reglamentos y estatutos que se imparte en la institución educativa.					
		17.- El personal docente junto a la directora de la escuela Nicolás Segovia, plantean estrategias de solución frente a posibles problemas que se susciten en la institución.					
	*Metas	18.- El directivo y docentes se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades laborales.					
	*Trabajo en Equipo	19.- Los docentes y el directivo, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
		20.- Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros cuando el trabajo es concluido en menor tiempo posible.					
Mejora Profesional	*Relacionar conocimiento y habilidad	21.- Como docentes de la institución nos sentimos orgullosos ser parte de ella.					
		22.- Me considero que soy miembro de un equipo que trabaja en mejora de la institución.					
	*Competitividad	23.- Percibe, que en la institución cada quien se preocupa por mejorar su perfil académico					
		24.- Estoy consciente en recibir la ayudan oportuna de parte de mis compañeras.					
	*Actualización	25.- Las reuniones de coordinación y planificación de actividades con la directora y compañeras son frecuentes					

¡Gracias por su colaboración!

**PRUEBA PILOTO: CÁLCULO ALFA DE CRONBACH
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO EDUCACIÓN CONTINUA**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,868	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	79,6000	85,300	,830	,866
VAR00002	79,6000	85,300	,830	,868
VAR00003	79,6000	85,300	,830	,863
VAR00004	79,8000	86,200	,915	,864
VAR00005	80,0000	84,500	,692	,868
VAR00006	80,0000	87,500	,454	,861
VAR00007	80,4000	76,300	,823	,868
VAR00008	79,6000	85,300	,830	,866
VAR00009	79,8000	86,200	,915	,865
VAR00010	79,8000	89,700	,227	,860
VAR00011	79,8000	85,700	,491	,868
VAR00012	80,4000	76,300	,823	,869
VAR00013	80,0000	83,500	,774	,867
VAR00014	79,8000	86,200	,915	,862
VAR00015	79,8000	86,200	,915	,866
VAR00016	79,8000	87,700	,357	,869
VAR00017	79,4000	88,300	,525	,866
VAR00018	79,6000	85,300	,830	,870
VAR00019	79,6000	85,300	,830	,868
VAR00020	79,6000	85,300	,830	,869
VAR00021	79,8000	85,700	,491	,869
VAR00022	80,4000	76,300	,823	,870
VAR00023	80,0000	83,500	,774	,868
VAR00024	79,8000	86,200	,915	,866
VAR00025	79,8000	86,200	,915	,866

ANEXO 03

FICHA DE VALIDACIÓN DE GUÍA Y PAUTA

EXPERTO 1

TÍTULO TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA EDUCACIÓN CONTINUA EN DIRECTIVO Y DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "NICOLÁS SEGOVIA"
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES																
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100																			
ASPECTOS DE VALIDACION																						5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X																				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X																						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X																				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X																				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X																				

7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Opinión de Aplicabilidad: Instrumento Aplicable
 Promedio de Valoración: 95%

... 25 de Mayo de 2020.

Dr. / Mgtr.: Lady Alexandra Palomeque Garcia
 DNI: 0910426527
 Teléfono: 593987306615
 E-mail: alex-palomeque66@hotmail.com

Alexandra Palomeque
 Firma

EXPERTO # 1

DATOS PERSONALES

APELLIDOS: PALOMEQUE GARCÍA

NOMBRES: LADY ALEXANDRA

FECHA DE NACIMIENTO: 24 DE MARZO 1966

EDAD: 54 AÑOS

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 0910426527

NACIONALIDAD: ECUATORIANA

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: CANTÓN SANTA LUCÍA, CALLE NICOLÁS MARTÍNEZ 421 Y JUAN JOSÉ GUERRA

TELÉFONO: 593987306615



ESTUDIOS REALIZADOS:

UNIVERSIDAD ESTATAL SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE FILOSOFIA
Título Obtenido: LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

UNIVERSIDAD PARTICULAR CESAR VALLEJO PIURA-PERÚ
Título Obtenido: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

EXPERIENCIA LABORAL:

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA MANUELA CAÑIZARES

TIEMPO: 34 AÑOS

CARGO: DOCENTE



FICHA DE VALIDACIÓN DE GUÍA Y PAUTA

EXPERTO 2

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD TESA VALLE

TITULO TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA EDUCACIÓN CONTINUA EN DIRECTIVO Y DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "NICOLÁS SEGOVIA"
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	

7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación																				X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Opinión de Aplicabilidad: Instrumento aplicable

Promedio de Valoración: 100%

30 de mayo de 2020

Dr. / Mgtr.: Mate. Cynthia Nelasco Villamar

DNI: 0927319257

Teléfono: 0967635714

E-mail: cynthianr55@gmail.com

Cynthia Nelasco Villamar
Firma

EXPERTO # 2

DATOS PERSONALES

APELLIDOS: NOLASCO VILLAMAR

NOMBRES: CINTHIA LEONELA

FECHA DE NACIMIENTO: 10 DE MAYO DE 1985

EDAD: 35 AÑOS

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 0921319257

NACIONALIDAD: ECUATORIANA

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: CANTÓN SANTA LUCÍA, LOTIZACIÓN LA VOZ DE SANTA LUCÍA CALLE PRINCIPAL. AV. MANUEL ARMAS PALLO

TELÉFONO: 0967635714

ESTUDIOS REALIZADOS:

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Título Obtenido: LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN PRIMARIA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN (UNAE)

Título Obtenido: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN ENSEÑANZA DE LA GEOGRAFÍA E HISTORIA.

UNIVERSITAT DE BARCELONA

EGRESADA (MÁSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN SEGUNDA ENSEÑANZA DE LA GEOGRAFÍA E HISTORIA).

EXPERIENCIA LABORAL:

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ANDRÉS CASTRO QUINTANA

TIEMPO: 12 AÑOS

CARGO: LÍDER – DOCENTE



FICHA DE VALIDACIÓN DE GUÍA Y PAUTA

EXPERTO 3

Indicadores		Criterios	Deficiente		Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVACIONES				
			0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100																		
ASPECTOS DE VALIDACION			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad		Esta formulado con un lenguaje apropiado																						X	
2. Objetividad		Esta expresado en conductas observables																						X	
3. Actualidad		Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																						X	
4. Organización		Existe una organización lógica entre sus ítems																						X	
Suficiencia		Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																						X	
Funcionalidad		Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																						X	

7. Consistencia		Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																						X	
8. Coherencia		Tiene relación entre las variables e indicadores																						X	
9. Metodología		La estrategia responde a la elaboración de la investigación																						X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Opinión de Aplicabilidad: Instrumentos aplicables

Promedio de Valoración: El 90% aplicable

..... 22 de Mayo de 2020.

Dr. / Mgtr.: Celia Lourdes León Choquay

DNI: 0916494107

Teléfono: 0982645148

E-mail: cleon18171027@hotmail.com

Celia Lourdes León Choquay
 Firma

EXPERTO # 3

DATOS PERSONALES

APELLIDOS: LEÓN CHAGUAY

NOMBRES: CELIA LOURDES

FECHA DE NACIMIENTO: 21 DE SEPTIEMBRE DE 1976

EDAD: 43 AÑOS

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 0016494107

NACIONALIDAD: ECUATORIANA

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: CANTÓN DAULE, LOTIZACIÓN PATRIA NUEVA,
DIAGONAL AL ESTADIO LOS DAULIS

TELÉFONO: 0982645148



ESTUDIOS REALIZADOS:

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL FACULTAD DE MATEMÁTICA

Título Obtenido: LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN
EDUCACIÓN PRIMARIA

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Título Obtenido: MAESTRIA EN DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Título Obtenido: DIPLOMADO EN DISEÑO CURRICULAR POR
COMPETENCIAS

EXPERIENCIA LABORAL:

ESCUELA ENRIQUETA FERNÁNDEZ DE VILLÓN

TIEMPO: 14 AÑOS

CARGO: DIRECTORA

ESCUELA LA CREACIÓN EN SARTANEJAL

TIEMPO: 3 MESES

CARGO: DOCENTE

ESCUELA MARÍA PIEDAD CASTILLO DE LEVI

TIEMPO: 2 AÑOS

CARGO: DOCENTE

COLEGIO TÉCNICO DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN "DAULE"

TIEMPO: 5 AÑOS CARGO: VICE-RECTORA



ANEXO 04

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

EXPERTO 1

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:
 Nombres y Apellidos: Lady Rosandra Palomeque García
 Carrera: Maestría en Formación Docente de la Educación
 Fecha: 25 de mayo del 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:
 Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el **Clima Organizacional**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (): Totalmente de acuerdo	ED (): En desacuerdo
DA (): De acuerdo	TD (): Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Estructura							
1	Considera que en la institución educativa se tiene claro quién es el que lleva la dirección y la toma de decisiones.				X		
2	En cuanto a las tareas y responsabilidades considera que están bien definidas.			X			
3	El personal que labora en la institución educativa conoce claramente las políticas de esta organización.				X		
4	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada.				X		
5	Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los docentes.				X		
6	Existe una clara visión de las funciones que debe realizar.				X		
7	El ambiente físico de mi aula me permite trabajar cómodamente.				X		

Comportamiento Organizacional							
8	La autoridad institucional escucha las opiniones de sus docentes antes de tomar una decisión.			X			
9	Los docentes aportan en el proceso de planificación y organización en las áreas de trabajo que desempeñan.				X		
10	Los docentes aportan con ideas para mejorar sus trabajos y así generar más productividad en su desempeño laboral.				X		
11	La directora y su personal docente, se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la calidad del servicio educativo.				X		
12	La directora o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.				X		
13	Los docentes se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado por la autoridad institucional.				X		
14	La directora y docentes son competitivos en las diferentes actividades o labores que realizan.			X			
15	Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución.				X		
Relaciones Interpersonales							
16	Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de los trabajos encomendados por las autoridades competentes.			X			
17	Están establecidos los canales de comunicación entre la autoridad del plantel y subordinados de los diferentes subniveles educativos.				X		
18	Las actividades de proyección social que se realizan con frecuencia involucran a todos los actores educativos de la institución.				X		
19	Existe cooperación y apoyo entre compañeros de los diferentes grados de la institución, objeto en investigación.				X		
20	Utilizan y analizan métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que pueden existir dentro de la institución.				X		
21	El apoyo y la cooperación que existe entre los actores educativos de la institución hablan muy bien del trabajo que desempeñan.				X		
22	Los actores educativos analizan métodos y técnicas que aplicaran para solucionar las diferencias que puedan existir en la comunidad educativa.				X		
Identidad							

23	Como docentes de la institución nos sentimos orgullosos ser parte de ella.					X		
24	Me considero que soy miembro de un equipo que trabaja en mejora de la institución.					X		
25	Percebo, que en la institución cada quien se preocupa por mejorar su perfil académico.				X			
26	Estoy consciente en recibir la ayuda oportuna de parte de mis compañeras.					X		
27	Las reuniones de coordinación y planificación de actividades con la directora y compañeras son frecuentes.					X		
28	Mi institución es flexible y se adapta a los cambios emitido por las autoridades distritales.					X		
29	Se me permite ser creativo e innovador en solucionar conflictos dentro de mi salón de clase.					X		
30	Como miembro de la institución me siento comprometida en participar en las actividades programadas en el plan de contingencia institucional.				X			

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2		X		
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8		X		
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			

14	X			
15	X			
16		X		
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25		X		
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30		X		
TOTAL	24	6		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): *Se hay suficiencia*

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Juez/experto: Dr./Mgtr.

Nombres y Apellidos: *Lady Alejandra Palomares Garcia* DNI: *0910426527*

Especialidad del Validador: *Maestra en Administración de la Educación*

Santa Lucía - Guayaquil, *25* de *Mayo* del 2020

Alejandra Palomares Garcia
Firma

EXPERTO 2

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO I POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:
 Nombres y Apellidos: Cynthia Lonela Nolasco Villamar
 Carrera: Magister en Educación, Especialización en Geografía e Historia
 Fecha: 30 de mayo del 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:
 Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el Clima Organizacional

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Totalmente de acuerdo ED () : En desacuerdo
 DA () : De acuerdo TD () : Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Estructura						
1	Considera que en la institución educativa se tiene claro quién es el que lleva la dirección y la toma de decisiones.				X		
2	En cuanto a las tareas y responsabilidades considera que están bien definidas.				X		
3	El personal que labora en la institución educativa conoce claramente las políticas de esta organización.				X		
4	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada.				X		
5	Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los docentes.				X		
6	Existe una clara visión de las funciones que debe realizar.				X		
7	El ambiente físico de mi aula me permite trabajar cómodamente.				X		

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Comportamiento Organizacional						
8	La autoridad institucional escucha las opiniones de sus docentes antes de tomar una decisión.				X		
9	Los docentes aportan en el proceso de planificación y organización en las áreas de trabajo que desempeñan.				X		
10	Los docentes aportan con ideas para mejorar sus trabajos y así generar más productividad en su desempeño laboral.				X		
11	La directora y su personal docente, se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la calidad del servicio educativo.				X		
12	La directora o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.				X		
13	Los docentes se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado por la autoridad institucional.				X		
14	La directora y docentes son competitivos en las diferentes actividades o labores que realizan				X		
15	Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución				X		
	Relaciones Interpersonales						
16	Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de los trabajos encomendados por las autoridades competentes.				X		
17	Están establecidos los canales de comunicación entre la autoridad del plantel y subordinados de los diferentes subniveles educativos.				X		
18	Las actividades de proyección social que se realizan con frecuencia involucran a todos los actores educativos de la institución.				X		
19	Existe cooperación y apoyo entre compañeros de los diferentes grados de la institución, objeto en investigación.				X		
20	Utilizan y analizan métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que pueden existir dentro de la institución.				X		
21	El apoyo y la cooperación que existe entre los actores educativos de la institución hablan muy bien del trabajo que desempeñan.				X		
22	Los actores educativos analizan métodos y técnicas que aplicaran para solucionar las diferencias que puedan existir en la comunidad educativa.				X		
	Identidad						

23	Como docentes de la institución nos sentimos orgullosos ser parte de ella.					X		
24	Me considero que soy miembro de un equipo que trabaja en mejora de la institución.					X		
25	Percibe, que en la institución cada quien se preocupa por mejorar su perfil académico.					X		
26	Estoy consciente en recibir la ayuda oportuna de parte de mis compañeras.					X		
27	Las reuniones de coordinación y planificación de actividades con la directora y compañeras son frecuentes.					X		
28	Mi institución es flexible y se adapta a los cambios emitido por las autoridades distritales.					X		
29	Se me permite ser creativo e innovador en solucionar conflictos dentro de mi salón de clase.					X		
30	Como miembro de la institución me siento comprometida en participar en las actividades programadas en el plan de contingencia institucional.					X		

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30	X			
TOTAL	30			

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Juez/experto: Dr./Mgtr. Cynthia Leonela Nolasco Villamar DNI: _____
 Nombres y Apellidos: Cynthia Leonela Nolasco Villamar
 Especialidad del Validador: Magister en Educación, Especialización Geografía e historia

Santa Lucía - Guayaquil, 30 de Mayo del 2015

Cynthia Nolasco
 Firma

EXPERTO 3

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Lorela Lourdes León Chaguay
 Carrera: Maestría Curricular por Competencias
 Fecha: Daué 22 de Mayo 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el Clima Organizacional

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (): Totalmente de acuerdo
 DA (): De acuerdo

ED (): En desacuerdo
 TD (): Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Estructura							
1	Considera que en la institución educativa se tiene claro quién es el que lleva la dirección y la toma de decisiones.				X		
2	En cuanto a las tareas y responsabilidades considera que están bien definidas.				X		
3	El personal que labora en la institución educativa conoce claramente las políticas de esta organización.				X		
4	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada.				X		
5	Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los docentes.				X		
6	Existe una clara visión de las funciones que debe realizar.			X			
7	El ambiente físico de mi aula me permite trabajar cómodamente.				X		

Comportamiento Organizacional							
8	La autoridad institucional escucha las opiniones de sus docentes antes de tomar una decisión.			X			
9	Los docentes aportan en el proceso de planificación y organización en las áreas de trabajo que desempeñan.				X		
10	Los docentes aportan con ideas para mejorar sus trabajos y así generar más productividad en su desempeño laboral.				X		
11	La directora y su personal docente, se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la calidad del servicio educativo.				X		
12	La directora o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.				X		
13	Los docentes se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado por la autoridad institucional.				X		
14	La directora y docentes son competitivos en las diferentes actividades o labores que realizan			X			
15	Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución				X		
Relaciones Interpersonales							
16	Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de los trabajos encomendados por las autoridades competentes.			X			
17	Están establecidos los canales de comunicación entre la autoridad del plantel y subordinados de los diferentes subniveles educativos.				X		
18	Las actividades de proyección social que se realizan con frecuencia involucran a todos los actores educativos de la institución.				X		
19	Existe cooperación y apoyo entre compañeros de los diferentes grados de la institución, objeto en investigación.				X		
20	Utilizan y analizan métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que pueden existir dentro de la institución.				X		
21	El apoyo y la cooperación que existe entre los actores educativos de la institución hablan muy bien del trabajo que desempeñan.				X		
22	Los actores educativos analizan métodos y técnicas que aplicaran para solucionar las diferencias que puedan existir en la comunidad educativa.				X		
Identidad							

23	Como docentes de la institución nos sentimos orgullosos ser parte de ella.									
24	Me considero que soy miembro de un equipo que trabaja en mejora de la institución.								X	
25	Percibe, que en la institución cada quien se preocupa por mejorar su perfil académico.								X	
26	Estoy consciente en recibir la ayuda oportuna de parte de mis compañeras.							X		
27	Las reuniones de coordinación y planificación de actividades con la directora y compañeras son frecuentes.								X	
28	Mi institución es flexible y se adapta a los cambios emitido por las autoridades distritales.								X	
29	Se me permite ser creativo e innovador en solucionar conflictos dentro de mi salón de clase.								X	
30	Como miembro de la institución me siento comprometida en participar en las actividades programadas en el plan de contingencia institucional.								X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1				
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6				
7	X			
8				
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13	X			
14				
15	X			
16				
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25				
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30				
TOTAL	23		7	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Juez/experto: Dr./Mgtr.

Nombres y Apellidos: *Celia Lourdes León Chaguay* DNI: *0916494107*

Especialidad del Validador: *Diseño Curricular por competencias*


Firma

Santa Lucía – Guayaquil, *22* de *Mayo* del 2020

ANEXO 05

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

EXPERTO 1

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:
 Nombres y Apellidos: Lady Alexandra Palomque García
 Carrera: Maestra en Administración de la Educación
 Fecha: 25 de Mayo del 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:
 Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir la Educación Continua

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (): Totalmente de acuerdo ED (): En desacuerdo
 DA (): De acuerdo TD (): Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Autorrealización							
1	A través de la Educación continua podre estimar la dirección en la cual se encamina mi profesión docente.				X		
2	Debo ser perseverante en las metas propuestas para mejorar mi nivel académico.				X		
3	Como docentes debemos mejorar nuestro nivel académico para cumplir con el compromiso adquirido con nosotros mismo.				X		
4	Tomar cursos de mejora continua fortalecerá mis conocimientos para alcanzar los objetivos propuestos.				X		
5	Directivos y docentes debemos estar en constante preparación académica para superar aquellas debilidades que nos limitan.				X		
6	Tener una clara visión de las funciones que debo realizar en mejorar la pedagogía institucional.				X		

7	Me considero una profesional altamente capacitada para tomar la mejor decisión si se amerita el caso en la institución.				X		
Comunicación							
8	La directora escucha las opiniones de sus docentes antes de tomar una decisión.						
9	Recibe en forma oportuna la información que se requiere para la ejecución de los trabajos encomendados.				X		
10	Los docentes aportan con ideas que son acogidas por la autoridad institucional para generar productividad en el desempeño laboral.				X		
11	La autoridad del plantel maneja el dialogo armonico dentro de la comunidad educativa				X		
12	La comunicación entre la directora y docentes es muy fluida que permite el trabajo colaborativo.				X		
13	La autoridad del plantel da apertura al dialogo entre compañeros y padres de familia.				X		
14	A través del dialogo se llega a la conclusión que la directora y sus docentes son muy competitivos en las labores que desempeña.				X		
15	Los trabajos expuestos contribuyen al logro de los objetivos planteados para mejorar la calidad institucional				X		
Condiciones Laborales							
16	Estás de acuerdo con las normas, reglamentos y estatutos que se imparte en la institución educativa.				X		
17	El personal docente junto a la directora de la escuela Nicolás Segovia, plantean estrategias de solución frente a posibles problemas que se susciten en la institución.				X		
18	El directivo y docentes se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades laborales.				X		
19	Los docentes y el directivo, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.				X		
20	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros cuando el trabajo es concluido en menor tiempo posible.				X		
Mejora Profesional							
21	El directivo y docentes cuenta con pre-disponibilidad para desarrollar sus funciones de manera óptima				X		

22	Los docentes contribuyen con su buen desempeño profesional para mejorar la calidad de la educación.				X	
23	Consideras que te encuentras capacitado en educación continua para garantizar el buen desempeño profesional.				X	
24	Directivo y docentes participan en los diferentes cursos virtuales con temas enriquecedores para garantizar su aplicabilidad en la institución				X	
25	Los docentes junto a la directora aplican estrategias para innovadoras para mejorar el desenvolvimiento profesional en las actividades encomendadas.				X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7		X		
8	X			
9		X		
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16		X		
17	X			

18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
TOTAL	22	3		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): *Se hay suficiencia*

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Juez/ experto: Dr./Mgtr.

Nombres y Apellidos: *Lady Alexandra Palomeque García* DNI: *0910426527*

Especialidad del Validador: *Maestra en Administración de la Educación*

Santa Lucía - Guayaquil, *25* de *Mayo* del 2020

Alexandra Palomeque
Firma

EXPERTO 2

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:
 Nombres y Apellidos: Lavinia Leonela Nolasco Villanar
 Carrera: Magíster en Educación, Especialización Geografía e Historia
 Fecha: 30 de mayo del 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:
 Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir la Educación Continua

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Totalmente de acuerdo
 DA () : De acuerdo
 ED () : En desacuerdo
 TD () : Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Autorrealización							
1	A través de la Educación continua podre estimar la dirección en la cual se encamina mi profesión docente.				X		
2	Debo ser perseverante en las metas propuestas para mejorar mi nivel académico.				X		
3	Como docentes debemos mejorar nuestro nivel académico para cumplir con el compromiso adquirido con nosotros mismo.				X		
4	Tomar cursos de mejora continua fortalecerá mis conocimientos para alcanzar los objetivos propuestos.				X		
5	Directivos y docentes debemos estar en constante preparación académica para superar aquellas debilidades que nos limitan.				X		
6	Tener una clara visión de las funciones que debo realizar en mejorar la pedagogía institucional.				X		

7	Me considero una profesional altamente capacitada para tomar la mejor decisión si se amerita el caso en la institución.				X		
Comunicación							
8	La directora escucha las opiniones de sus docentes antes de tomar una decisión.				X		
9	Recibe en forma oportuna la información que se requiere para la ejecución de los trabajos encomendados.				X		
10	Los docentes aportan con ideas que son acogidas por la autoridad institucional para generar productividad en el desempeño laboral.				X		
11	La autoridad del plantel maneja el dialogo armónico dentro de la comunidad educativa				X		
12	La comunicación entre la directora y docentes es muy fluida que permite el trabajo colaborativo.				X		
13	La autoridad del plantel da apertura al dialogo entre compañeros y padres de familia.				X		
14	A través del dialogo se llega a la conclusión que la directora y sus docentes son muy competitivos en las labores que desempeña.				X		
15	Los trabajos expuestos contribuyen al logro de los objetivos planteados para mejorar la calidad institucional				X		
Condiciones Laborales							
16	Estás de acuerdo con las normas, reglamentos y estatutos que se imparte en la institución educativa.				X		
17	El personal docente junto a la directora de la escuela Nicolás Segovia, plantean estrategias de solución frente a posibles problemas que se susciten en la institución.				X		
18	El directivo y docentes se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades laborales.				X		
19	Los docentes y el directivo, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.				X		
20	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros cuando el trabajo es concluido en menor tiempo posible.				X		
Mejora Profesional							
21	El directivo y docentes cuenta con pre-disponibilidad para desarrollar sus funciones de manera óptima				X		

22	Los docentes contribuyen con su buen desempeño profesional para mejorar la calidad de la educación.					X	
23	Consideras que te encuentras capacitado en educación continua para garantizar el buen desempeño profesional.					X	
24	Directivo y docentes participan en los diferentes cursos virtuales con temas enriquecedores para garantizar su aplicabilidad en la institución					X	
25	Los docentes junto a la directora aplican estrategias para innovadoras para mejorar el desenvolvimiento profesional en las actividades encomendadas.					X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			

18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
TOTAL	25			

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Juez/ experto: Dr./Mgtr.

Nombres y Apellidos: *Cinthia Leonela Nolasco Ullamar* DNI: *0921319257*

Especialidad del Validador: *Magister en Educación Especialización Geografía e historia*

Santa Lucía - Guayaquil, *30* de *Mayo* del 2020

Cinthia Nolasco
Firma

EXPERTO 3

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:
 Nombres y Apellidos: Lidia Lourdes León Chaguay
 Carrera: Diseño Curricular por Competencias
 Fecha: 22 de Mayo / 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: **Cuestionario para medir la Educación Continua**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (): Totalmente de acuerdo
 DA (): De acuerdo

ED (): En desacuerdo
 TD (): Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Autorrealización							
1	A través de la Educación continua podre estimar la dirección en la cual se encamina mi profesión docente.				X		
2	Debo ser perseverante en las metas propuestas para mejorar mi nivel académico.				X		
3	Como docentes debemos mejorar nuestro nivel académico para cumplir con el compromiso adquirido con nosotros mismo.				X		
4	Tomar cursos de mejora continua fortalecerá mis conocimientos para alcanzar los objetivos propuestos.			X			
5	Directivos y docentes debemos estar en constante preparación académica para superar aquellas debilidades que nos limitan.				X		
6	Tener una clara visión de las funciones que debo realizar en mejorar la pedagogía institucional.				X		

7	Me considero una profesional altamente capacitada para tomar la mejor decisión si se amerita el caso en la institución.				X		
Comunicación							
8	La directora escucha las opiniones de sus docentes antes de tomar una decisión.				X		
9	Recibe en forma oportuna la información que se requiere para la ejecución de los trabajos encomendados.				X		
10	Los docentes aportan con ideas que son acogidas por la autoridad institucional para generar productividad en el desempeño laboral.				X		
11	La autoridad del plantel maneja el dialogo armónico dentro de la comunidad educativa				X		
12	La comunicación entre la directora y docentes es muy fluida que permite el trabajo colaborativo.				X		
13	La autoridad del plantel da apertura al dialogo entre compañeros y padres de familia.				X		
14	A través del dialogo se llega a la conclusión que la directora y sus docentes son muy competitivos en las labores que desempeña.				X		
15	Los trabajos expuestos contribuyen al logro de los objetivos planteados para mejorar la calidad institucional				X		
Condiciones Laborales							
16	Estás de acuerdo con las normas, reglamentos y estatutos que se imparte en la institución educativa.				X		
17	El personal docente junto a la directora de la escuela Nicolás Segovia, plantean estrategias de solución frente a posibles problemas que se susciten en la institución.				X		
18	El directivo y docentes se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades laborales.				X		
19	Los docentes y el directivo, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.				X		
20	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros cuando el trabajo es concluido en menor tiempo posible.				X		
Mejora Profesional							
21	El directivo y docentes cuenta con pre-disponibilidad para desarrollar sus funciones de manera óptima				X		

22	Los docentes contribuyen con su buen desempeño profesional para mejorar la calidad de la educación.					X	
23	Consideras que te encuentras capacitado en educación continua para garantizar el buen desempeño profesional.					X	
24	Directivo y docentes participan en los diferentes cursos virtuales con temas enriquecedores para garantizar su aplicabilidad en la institución					X	
25	Los docentes junto a la directora aplican estrategias para innovadoras para mejorar el desenvolvimiento profesional en las actividades encomendadas.					X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4		X		
5	X			
6	X			
7	X			
8		X		
9		X		
10	X			
11		X		
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16		X		
17	X			

18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
TOTAL	20	5		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia


Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Juez/ experto: Dr./Mgtr.

Nombres y Apellidos: Celia Lourdes León Chaguay DNI: 0916494107

Especialidad del Validador: Diseño Curricular por competencia

Santa Lucía - Guayaquil, 22 de Maya del 2020


Firma

ANEXO 06
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a)

Presente

Asunto:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle un saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Educación en la Universidad César Vallejo Piura-Perú con mención Administración en la Educación, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar dicha investigación con la cual optare el grado de Magíster.

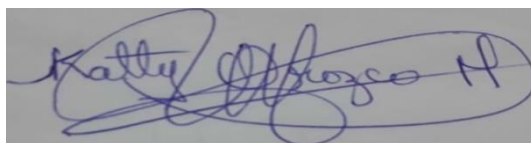
El tema de mi investigación es: “El Clima Organizacional y su influencia en la Educación Continua en directivo y docentes de la Escuela de Educación Básica “Nicolás Segovia” Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Consistencia (operacionalización de las variables).
- Certificado de validez de contenidos instrumento 1.
- Certificado de validez de contenidos instrumento 2.
- Ficha de evaluación de los instrumentos: guía de pautas

Expresándole sentimientos de respeto y consideración me despidido de usted, no sin antes reiterarle mis agradecimientos por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Orozco Medina Katty Yecenia
D.N.I: 0915589774

ANEXO 07

Santa Lucía, 28 de mayo del 2020

Prof. Gloria Chesme Cedeño

Directora de la Escuela Educación Básica “Nicolás Segovia”

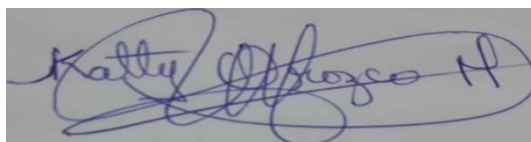
Presente.

De mis consideraciones:

La suscrita Lcda. Katty Yecenia Orozco Medina, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Piura – Perú, por medio de la presente solicito a usted que me autorice a desarrollar mi proyecto de investigación cuyo tema es: **El clima organizacional y su influencia en la educación continua en directivos y docentes de la Escuela de Educación Básica “Nicolás Segovia” Cabuyal-Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.** En la institución que usted dirige, con la cual obtendré el grado de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad antes mencionada.

Esperando que la presente tenga una acogida favorable me suscribo de usted no sin antes reiterarle mis agradecimientos de consideración y estima.

Muy atentamente.



Lcda. Katty Orozco Medina
C.I. 0915589774

ANEXO 08



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "NICOLÁS SEGOVIA"

Dirección: "Recinto Cabuyal - Cantón Santa Lucía" AME: 09H04794
Correo electrónico nicolassegovia2018@gmail.com Teléfono: 043122017

Santa Lucía, 29 de junio del 2020

Asunto: autorización para el desarrollo del proyecto de investigación.

SEÑORES.
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
Presente.

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de parte de la suscrita Directora de la Escuela de Educación Básica "Nicolás Segovia" ubicada en el Recinto Cabuyal perteneciente al Cantón Santa Lucía, Provincia del Guayas - Ecuador, en respuesta al oficio recibido con fecha 22 de mayo del 2020. **AUTORIZO** a la **Lcda. Orozco Medina, Katty Yecenia** con C.I. **0915889774**, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, Unidad de Postgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Piura-Perú, para que realice su trabajo de investigación cuyo tema es: **"El clima organizacional y su influencia en la educación continua en directivo y docentes de la escuela de educación básica "Nicolás Segovia" Santa Lucía-Guayas-Ecuador, 2020.** En la institución a la cual dirijo.

Se expide la siguiente autorización a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

Prof. Gloria Chesme Cedeño
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN
BÁSICA "NICOLÁS SEGOVIA"

