



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional en
una institución educativa de Guayaquil, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Tigero Lizondo, Cecibel Katuska (orcid.org/0000-0002-2223-4022)

ASESORA:

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis es dedicada especialmente para mis padres que a pesar con sus esfuerzos lograron apoyar mis estudios hasta donde ellos pudieron. Al perderlos en esta pandemia me enfoque más en lo felices que estarían de ver una hija realizada. A mis hijos por su apoyo.

Agradecimiento

A mis docentes de la maestría en especial a mi tutora Giovanna Linares que con sus paciencias me ha guiado y corregido cada uno de mis errores.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	10
3.1.1. Tipo de investigación	10
3.2 Variables y Operacionalización:	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.3.1. Población	11
3.3.2. Muestra	11
3.3.3. Muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Resultados generales</i>	14
Tabla 2 <i>Innovación en el trabajo</i>	15
Tabla 3 <i>Apoyo emocional y relaciones interpersonales</i>	16
Tabla 4 <i>Reconocimiento-satisfacción laboral</i>	17
Tabla 6 <i>Trabajo en equipo</i>	19

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1 <i>Innovación en el trabajo</i>	15
Gráfico 2 <i>Apoyo emocional y relaciones interpersonales</i>	16
Gráfico 3 <i>Reconocimiento-satisfacción laboral</i>	17
Gráfico 4 <i>Comunicación</i>	18
Gráfico 5 <i>Trabajo en equipo</i>	19

Resumen

Un clima organizacional no adecuado impide el alcance de los objetivos de la empresa o los retrasa, sin embargo, pueden revertirse con el compromiso de los líderes y la ejecución de las medidas correctas. El presente estudio tiene el propósito de implementar un programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional de una institución educativa de Guayaquil. Se usó una investigación básica y aplicada con enfoque cuantitativo en la cual participaron 30 individuos cantidad con la cual se lleva a cabo el estudio.

Se aplicó una encuesta a los docentes y una Rúbrica de evaluación para evaluar el programa de gestión escolar de mejoramiento del clima organizacional de la Escuela de Educación Básica Fiscal Bolivariana. Los resultados indicaron que existen opiniones divididas en las cinco dimensiones evaluadas; innovación en el trabajo, apoyo emocional y relaciones interpersonales, reconocimiento-satisfacción laboral, comunicación y trabajo en equipo.

Se concluyó que es necesario abrir un programa de gestión para fortalecer estas dimensiones que influyen en el clima organizacional.

Palabra clave: Programa, clima, gestión, organizacional, interpersonal.

Abstract

An inadequate organizational climate prevents the achievement of the company's objectives or delays them, however, they can be reversed with the commitment of the leaders and the execution of the correct measures. The purpose of this study is to implement a school management program to improve the organizational climate of an educational institution in Guayaquil. A basic and applied research with a quantitative approach was used in which 30 individuals participated, the amount with which the study was carried out.

A survey was applied to teachers and an evaluation rubric to evaluate the school management program to improve the organizational climate of the Bolivarian Fiscal Basic Education School. The results indicated that there are divided opinions in the five dimensions evaluated; innovation at work, emotional support and interpersonal relationships, recognition-job satisfaction, communication and teamwork.

It was concluded that it is necessary to open a management program to strengthen these dimensions that influence the organizational climate.

Keywords: Program, climate. management, organizational, interpersonal.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es uno de los aspectos intangibles que más importan en las empresas, asimismo es uno de los más descuidados, por ende, su descuido repercute en la productividad organizacional. Por otro lado, al trabajar en un inestable también ocasiona que los colaboradores abandonen su estadía de trabajo. (Revista ascenso, 2022).

Asimismo, todo contrat tiempo tiene una solución y fortalecer el espacio organizacional de una empresa no es exclusión. Para ello, es indispensable conocer con anticipación, qué es el ambiente organizacional y cómo afecta en la integración de los colaboradores. De tal manera, se podrán conocer las técnicas necesarias para incluir y mejorar diversos aspectos de la empresa. (Revista ascenso, 2022).

Según el estudio Preparing for take-off, el círculo del personal a nivel laboral mundialmente se incrementó en un 23% durante el año 2013 y el presente año. Para mejorar el espacio organizacional en las empresas, se debe buscar buenas soluciones para crear tipos de programas que ayuden a la convivencia entre sus trabajadores. (Revista ascenso, 2022)

El Clima organizacional debe tener espacios cómodos que garanticen la conformidad de los trabajadores en el ámbito educativo, por otro lado, son causas como el espacio en general, entorno, infraestructura, iluminación, las remuneraciones que perciben por el servicio prestado, reconocimiento, comunicación, etc. Estos son componentes de vital influencia para el entorno de la comunidad educativa. (Herrera, 2015).

En relación de la Escuela de Educación General Básica Bolivariana los docentes perciben que hay poco reconocimiento laboral y no se los recompensa por ello, proporcionando deserción laboral, o desmotivación en cumplir con los objetivos de la institución. Otra inconveniente, que se ha observado en el plantel educativo es la falta principal de comunicación efectiva, permitiendo que todas las

áreas estén informadas en el tiempo necesario sobre las diferentes circunstancias (reuniones, capacitaciones) que se llevan a cabo en la misma.

Debido a la importancia que tiene para la Escuela Fiscal de Educación Básica Bolivariana mantener a sus colaboradores motivados fue necesario conocer ¿Cómo al aplicar las estrategias de gestión escolar mejorará el clima organizacional?

En primer lugar, la gestión escolar que se realizó fue pertinente porque el clima organizacional, es un asunto de mucho interés ya que es un aspecto intangible que beneficia en el alcance de los objetivos, es por eso por lo que las compañías en la actualidad deben corroborar a su personal buenas relaciones entre pares, actividades innovadoras, cualidad de orientación gerencial democrática y cooperativa. (Herrera, 2015).

Este estudio benefició a los estudiantes, ya que tuvieron profesores más dispuestos y motivados, a los docentes por su parte les benefició en su estabilidad laboral y emocional, a los directivos porque así podrán cumplir con las metas propuestas en colaboración y compromiso de todos los docentes y demás funcionarios, cabe destacar, que una institución que goce de un buen confort organizacional transmite confianza entre pares.

El objetivo general de la investigación que se persiguió fue, aplicar un programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional de una Institución Educativa de Guayaquil.

Un clima organizacional fatídico no es bueno para ningún trabajador. Por otro lado, la buena noticia es que puede revertirse con el compromiso de los líderes y la ejecución de las medidas correctas, para poder cumplirlo se establecieron como objetivos específicos los siguientes; Evaluar los problemas que existen sobre clima organizacional en una institución educativa de Guayaquil, 2022, mediante la aplicación de una encuesta, Diseñar un programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional en una institución educativa, Aplicar un programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional de una institución educativa.

Asimismo, se necesitó realizar la validación del diseño y la aplicación de una rúbrica para determinar el grado de regocijo de los participantes respecto a las estrategias utilizadas.

Por otro lado, terminada la aplicación del programa, este fue evaluado por los participantes para medir el grado de efectividad de este, mediante una rúbrica.

Como hipótesis se plantea lo siguiente; El programa de gestión escolar mejorará el clima organizacional de la Escuela Fiscal de Educación General Básica Bolivariana de la ciudad de Guayaquil.

II. MARCO TEÓRICO

En la ciudad de México, existe un trabajo de investigación llevado a cabo por Pedraza (2018), sobre clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo, se utilizó una muestra de 133 individuos, en la cual aplicó una estadística descriptiva para su caracterización. Sus resultados describen el clima organizacional muestra relaciones positivas y significativas en lo laboral, aportando seguridad empírica a partir de otros contextos y unidades de exploración.

Fue encontrado como un antecedente nacional una investigación realizada por Calahorrano (2019) sobre identificación de los niveles de “Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal”, se usó un tipo de investigación cuantitativa, correlacional y transversal, sobre una muestra de 40 personas. Se utilizó una encuesta para medir la dimensión del estrés laboral y el clima organizacional. Los resultados indicaron que el estrés laboral se encadena con el clima organizacional por lo que sugirió implementar un plan de mejora en el entorno del espacio laboral.

En la ciudad de Guayaquil – Ecuador, se realizó otro estudio sobre el clima organizacional llevado a cabo por Mogrovejo (2020), aunque es un tema relacionado al ámbito de la salud tiene relación e interés para este estudio por el énfasis que le da hacia el estudio de la motivación como componente clave en el clima organizacional, muestra de 218 trabajadores y utilizando la encuesta. Sus resultados indicaron que la infraestructura no es la apropiada para amplificar sus actividades de carácter óptimo, por lo que se sugiere hacer uso de acciones que otorguen una mejorar para el espacio laboral y el impulso de los copartícipes. Se concluyó que existe una igualdad entre las dos variables (coeficiente de 0.937) que significa una correlación positiva.

Dimensión: Gestión Escolar e importancia

La gestión escolar se concibe como una buena organización en el ámbito educativo. Por lo tanto, es un ambiente donde intervienen los directores como máxima autoridad, quienes son capacitados para llevar a cabo un mejor ambiente entre el personal que labora en cualquier institución, donde será primordial los valores y ética de cada profesional. Asimismo, la coordinación en general es una actividad que deben realizar todos los docentes por igual, estas también podrían ser ejecutadas por grupos organizados como los comités o comisiones del plantel educativo. (García, Juárez y Salgado 2018)

Además, la gestión escolar se caracteriza en garantizar las acciones adecuadas para un buen desenvolvimiento de un clima institucional. Sus principios se basan en la división de trabajo, la autoridad y disciplina que exista dentro de una institución. Así mismo, el personal docente debe tener una buena comunicación y sobre todo ser profesionales orientados hacia una misma meta dando lugar a la efectividad y calidad de la institución, siendo esto indispensable para el desarrollo de esta. (Carrillo, 2016)

Cabe recalcar, que dicha gestión ayudaría a consolidar el desarrollo académico en los estudiantes. Por medio de ella, las instituciones pueden diseñar sus reglamentos de acuerdo con la necesidad y mejora de la educación. (Revista digital Unir, 2021)

En consecuencia, esta gestión se enfoca en la forma en la que se maneja el colegio. Todo depende de la participación de cada una de las áreas que permitirá desarrollar planes efectivos y que integren la visión de todos los sectores implicados.

Al mismo tiempo, contribuye diferentes rendimientos:

- Mejor convivencia.
- Más participación.

- Decisiones adecuadas y oportunas
- Manejo óptimo de los recursos.
- Escuelas más inclusivas.
- Planificación y previsión.

La gestión educativa comprende usualmente la siguiente clasificación (Revista digital Unir, 2021):

Directiva. - Consiste en orientar y promover acciones de mejora de la escuela, dando lugar a una buena organización y comunicación por parte de los docentes encargados, del mismo modo integra una civilización formativa propia en el recuadro educativo legal eficaz. Es importante la participación de todos los autores presentes, donde el liderazgo de cada uno será la base primordial para la institución. (Revista digital Unir, 2021).

Pedagógica. - Es la base fundamental que implica un buen desarrollo de aprendizaje para cada estudiante, donde la metodología será la guía en cada proceso formativo en la educación, por ende, el docente debe ser capaz de solucionar y buscar alternativas para la enseñanza de los estudiantes. Implica una actualización constante de la oferta curricular, a través de las competencias de los docentes realizados, proposición de los maestros, y los acuerdos con los demás miembros de la colectividad escolar, exclusivamente en lo que concierne a las formas de valoración (Revista digital Unir, 2021).

Gestión financiera y administrativa: Es la gestión que mantiene a flote la estructura general de la institución educativa, y quien gestiona los recursos humanos y materiales. Además, asume la responsabilidad de lo referente a los sistemas de registro e información de los estudiantes y el rendimiento de los servicios complementarios (Revista digital Unir, 2021).

Gestión de la comunidad. - Se refiere al ámbito social de la educación lo cual implica acciones como la promoción de la participación e interacción de sus miembros en la comunidad en programas y el fomento del crecimiento profesional entre otros aspectos (Revista digital Unir, 2021).

Dimensión: Factores que afectan el clima organizacional

El clima organizacional es un entorno que surge en ambientes complejos y dinámicos donde las personas interactúan, razón por la cual origina conductas diversas y que afectan ese ambiente (García, 2019).

Para Brunet (1992, citado en Herrera, 2015) se entiende como clima organizacional al espacio físico del distrito de trabajo, de tal manera como en el tamaño, la organización y las políticas de bienes humanos que repercuten directa o indirectamente al personal laboral. Por su parte, Dessler (1976, citado en García, 2019) menciona lo significativo que es el concepto de clima organizacional refiriéndose a sus objetivos y el comportamiento de sus miembros dentro de este entorno.

Se puede decir entonces que el clima organizacional tiene impacto sobre los resultados individuales de los trabajadores, de acuerdo con su percepción. En la actualidad, el clima organizacional es un asunto de importancia para aquellas empresas u organizaciones que necesitan ser competitivas y que buscan alcanzar una mejor y mayor productividad para lo cual implementan mejoras en el servicio mediante diferentes estrategias.

Autores como Litwin y Stringer (1968, citado en Rodríguez, 2015) tienen en cuenta que el clima organizacional es un todo, es decir, que engloba a toda la organización, teniendo un carácter que encierra a toda la población y se puede verificar a través de los factores del clima laboral como:

- Estructura: Representa las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que se establecen en el lugar de trabajo. Representa también la burocracia, el ambiente de trabajo libre, o informal.
- Responsabilidad: Es el sentimiento de autonomía en el cumplimiento del trabajo y sus obligaciones.
- Recompensa: premio recibido por el trabajo bien hecho.

- Desafío: Corresponde a la medida en que la institución promueve el enfrentamiento de riesgos a fin de lograr los objetivos propuestos sin que estos puedan afectarlos
- Relaciones: Es el sentimiento interpersonal entre docentes, padres de familia, directivos, estudiantes.
- Cooperación: Representa la existencia de un espíritu de ayuda mutua.
- Estándares: Es el énfasis que ponen las instituciones sobre las normas de rendimiento.
- Conflictos: Se refiere a las opiniones discrepantes
- Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la institución y la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización

Indicadores de la Dimensión Clima organizacional

Comunicación. - Es un elemento esencial; para que una institución educativa pueda alcanzar con sus objetivos, es decir sus colaboradores deben estar informados de las actividades que se realizan como parte esencial de la organización, generando un buen clima organizacional.

Según Elías y Mascaray (2003, citados en Samanez, 2018) la comunicación dentro de una institución es la clave que mantiene unidos a los distintos elementos y componentes de la organización.

Reconocimiento. – El reconocimiento se entiende como la gratitud que expresa una institución, en particular los directivos de estas a sus colaboradores por su desempeño. Su meta es fortalecer conductas, prácticas o actividades que resulten en una mejor productividad en las labores asegurando un buen resultado, pero para poder hacerlo es necesario contar con una evaluación de ese desempeño no solo de su práctica docente, sino de todos aquellos aspectos que se involucran en su trabajo. (Martínez, et al., 2016).

Apoyo emocional y relación interpersonal. - Las relaciones interpersonales según Recalde (2016) son consideradas como una herramienta para el desarrollo organizacional, porque esta ayuda a que se genere armonía entre los

colaboradores y permitiendo la conformación de grupos de trabajo más enfocados en el logro de los objetivos

Innovación en el trabajo. – hoy en día el entorno competitivo, busca la innovación como un elemento estratégico para enriquecer la particularidad formativa. Por lo tanto, es imprescindible prestar atención a las prácticas de los docentes, en este caso. Los gestores educativos deben enfocarse en comprender a sus colaboradores, su relación con los equipos de trabajo y su influencia en los resultados (Duque, 2015).

Trabajo en equipo. - muchas veces los gestores o directivos están más concentrados en los asuntos técnicos que en sus colaboradores, se olvidan del capital humano brindándoles poca importancia. El liderazgo es clave ya que se pueden manejar mejor los obstáculos, si el trabajo es llevado a cabo por un grupo de profesionales con el mismo fin y motivación.

Según Holtz (2015, citado en Aguilar, 2016) expresa que el esfuerzo grupal es vital y necesario para garantizar resultados excelentes, mejorando la eficacia y la innovación en los procesos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo cumple con dos tipos de investigación; básica y aplicada. Básica, porque se recoge mucha información a través de la implementación de instrumentos, como lo es, la encuesta. Asimismo, es aplicada, razón por la cual ayudo a solucionar problemas reales como lo es, la mala utilización del clima organizacional.

Por otra parte, el estudio tiene un enfoque cuantitativo que se refiere a una metodología de investigación que promueve datos estadísticos e interpretación de la problemática.

Para este estudio la docente investigadora quiere dar a conocer lo fundamental como lo es la gestión escolar para tener un buen espacio organizacional en una institución de Guayaquil, 2022, por ende, se utilizó una encuesta, y una rubrica para evaluar y demostrar verídicamente las acciones emprendidas de la misma.

3.2 Variables y Operacionalización:

La variable dependiente, La gestión escolar, se concibe como la tarea de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar actividades en el ámbito educativo (García, Juárez y Salgado 2018).

- **Definición conceptual:** La gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos. (Carrillo, 2017)
- **Definición operacional:** Encuesta a 30 individuos para conocer la gestión escolar.
- **Indicadores:** Estratégica, Administrativa, Pedagógica Comunitaria, Importancia de la gestión escolar, las características de la gestión escolar y elementos de la gestión escolar.
- **Escala de medición:** Ordinal

Asimismo, la variable independiente, Clima organizacional, son las condiciones físicas del lugar de trabajo (instalaciones), así como en el tamaño, la estructura y las políticas de recursos humanos que repercuten directa o indirectamente en las personas (Brunet, 1992, citado en Herrera, 2015).

- **Definición conceptual:** Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Espinoza, (2018)
- **Definición operacional:** Encuesta a 22 individuos para conocer clima organizacional.
- **Indicadores:** Comunicación, Reconocimiento, Innovación en el trabajo, Apoyo emocional y relación interpersonal, Trabajo en equipo.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es un grupo de personas involucradas en el ámbito educativo que necesita ser estudiada, en este caso, un total de 33 individuos para la cual se prevaleció los criterios de inclusión y exclusión.

- Criterios de inclusión: se consideraron parte de la población los individuos que comparten una labor institucional, para ese estudio; rectora, vicerrectora, inspector general y docentes.
- Criterios de exclusión: se excluyen de la investigación padres de familia y estudiantes por no formar parte de la relación directivo-colaborador.

3.3.2. Muestra

La muestra está constituida por quienes no ejercen el cargo de directivos y autoridades, sin embargo, de los 33 individuos solo 30 personas estuvieron dispuestas a participar.

3.3.3. Muestreo

Se empleo el tipo no probabilístico.

Unidad de análisis: las características de la población elegida pertenecen a un mismo ámbito de estudio (educación), cumplen o han cumplido roles similares dentro del plantel educativo, sus acciones los afectan directa o indirectamente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se aplicó fue una encuesta que se consideró en primera instancia como una técnica de recolección de datos.

La encuesta estuvo estructurada por diferentes ítems previamente elaboradas, su método principal fue analizar las dimensiones de innovación en el trabajo, comunicación, apoyo emocional y relaciones interpersonales, trabajo en equipo y reconocimiento al desempeño, siendo total de 30 preguntas.

Por otro lado, la validez de los instrumentos elaborado por la investigadora fue en efecto el juicio de cuatro expertos, los mismos que cumplieron con cierto perfil de magíster en Tecnologías de la Educación, Gestión educativa, Ciencias de la educación y Gerencia en educación superior, los cuales estuvieron de acuerdo con la calidad del instrumento.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante una prueba piloto a los docentes de la institución educativa “Bolivariana”, empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,53 lo que le da validez al instrumento altamente confiable para la investigación.

3.5. Procedimientos

Para identificar los principales problemas en la gestión escolar y el clima organizacional se realizó una encuesta a los docentes de la institución para lo cual se elaboró una solicitud a la máxima autoridad para que permitiera poder aplicar el instrumento propuesto.

En esa solicitud se explicó lo que se iba a realizar tomando en cuenta aspectos éticos. Además, se solicitó poder realizar un programa de gestión escolar, cuya planificación y cronograma fue presentado y el cual fue evaluado al final de mismo.

Los instrumentos elaborados para este estudio tanto la encuesta como la rúbrica de evaluación del programa fueron revisados por expertos quienes aprobaron la descripción de los contenidos y sus propósitos.

3.6. Método de análisis de datos

El método que se usó fue el estadístico descriptivo porque ayudó a presentar datos numéricos y figuras para describir y analizar las dimensiones tratadas en la encuesta. Una vez que esos datos estuvieron listos se usó el método estadístico inferencial para poder derivar y sacar conclusiones refiriéndose de situaciones generales.

3.7. Aspectos éticos

Las sugerencias éticas que se tomaron en cuenta siguen los siguientes puntos (Centro de Investigación en Pólizas de Salud de UCLA, 2017);

- Valor: Dicha investigación ha indagado soluciones para el progreso del clima organizacional de la Escuela de Educación General Básica Bolivariana.
- Validez Científica: El estudio es metodológicamente claro y coherente con las variables planteadas.
- La selección de seres humanos o sujetos debe ser justa: el personal laboral fue partícipe en dicha actividad, es decir, fue de manera voluntaria por parte de ellos.
- Proporción favorable de riesgo/ beneficio: No hubo riegos para el presente estudio, sin embargo, los docentes se beneficiaron de las actividades motivadoras con un aprendizaje significativo generando un espacio adecuado para el confort educativo.
- Consentimiento informado: los docentes fueron informados sobre el propósito del presente estudio. Se envió una solicitud a la autoridad escolar para poder realizar el mismo.
- Respeto para los seres humanos participantes: el estudio ha tenido muy claro en mantener protegida la identidad de los participantes, conservando su derecho a su privacidad, o a tener la opción de dejar la investigación.

IV. RESULTADOS

Se llevó a cabo una investigación llamada “Programa de Gestión Escolar para Mejorar el Clima Organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil, la siguiente información de los encuestados se tomó con total discreción. Los resultados logrados fueron los siguientes (Tabla 1); en primera instancia se registraron todos los porcentajes por pregunta para luego realizar un promedio estadístico pro - dimensión, siendo este el resultado que se tomó en cuenta para la interpretación.

Tabla 1

Resultados generales

Ítems	Escala			
	1	2	3	4
Innovación en el trabajo	34%	33%	12%	21%
Apoyo emocional y relaciones interpersonales	39%	23%	16%	22%
Reconocimiento-satisfacción laboral	42%	24%	14%	20%
Comunicación	36%	24%	23%	18%
Trabajo en equipo	40%	24%	14%	22%

Fuente: Porcentajes generales del del Programa de Gestión Escolar.

Interpretación:

Los resultados demuestran las equivalencias de 5 dimensiones; innovación en el trabajo, apoyo emocional y relaciones interpersonales, reconocimiento y satisfacción laboral, comunicación, y trabajo en equipo, todas ellas relacionadas a las dos variables de estudio; la gestión escolar y el clima organizacional.

A continuación, se muestran las figuras y sus análisis de cada una de las dimensiones.

Tabla 2

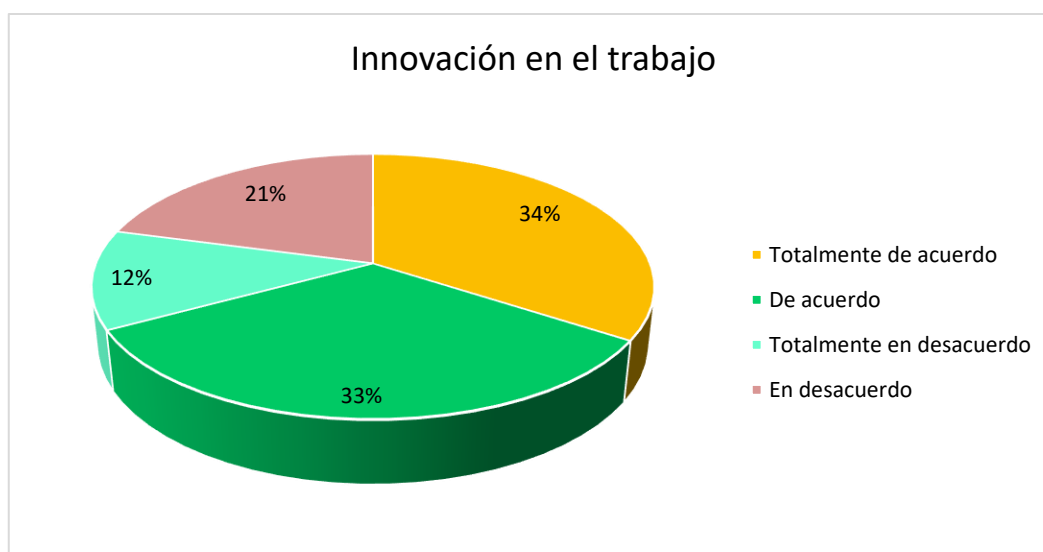
Innovación en el trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	11,00	34%
De acuerdo	10,00	33%
Totalmente en desacuerdo	3,00	12%
En desacuerdo	7,00	21%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1

Innovación en el trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se observó como resultado que un 34% están totalmente de acuerdo en que se fomente el desarrollo de nuevas propuestas e innovaciones, asimismo, un 33% también está de acuerdo, mientras que un 21% menciona que no lo está, y un 12% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 3

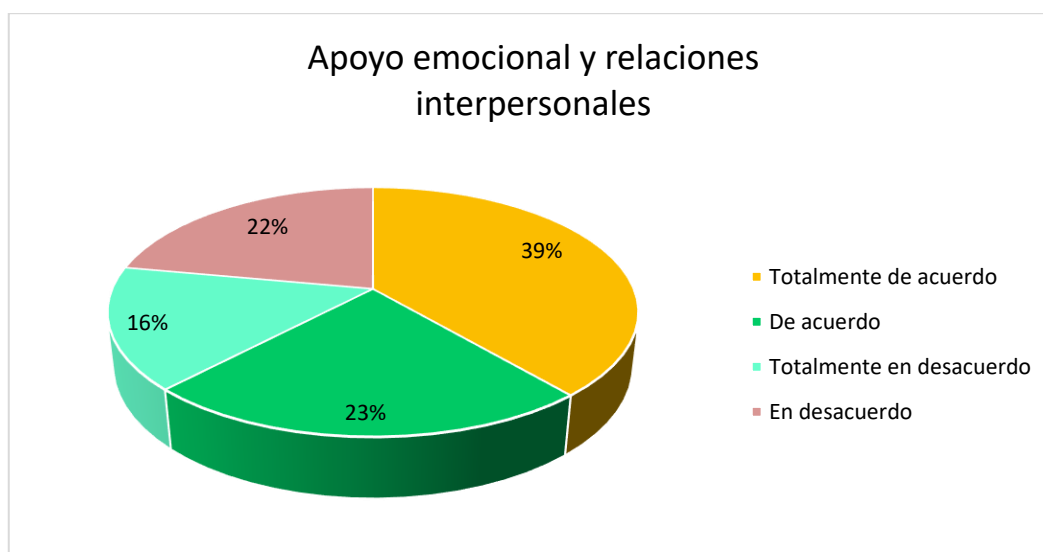
Apoyo emocional y relaciones interpersonales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12,00	39%
De acuerdo	7,00	23%
Totalmente en desacuerdo	5,00	16%
En desacuerdo	6,00	22%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2

Apoyo emocional y relaciones interpersonales



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En el gráfico 2 de la dimensión, apoyo emocional y relaciones interpersonales, se demostró que el 39% están totalmente de acuerdo, un 23% también está de acuerdo, mientras que un 22% menciona que no lo está, y un 16% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 4

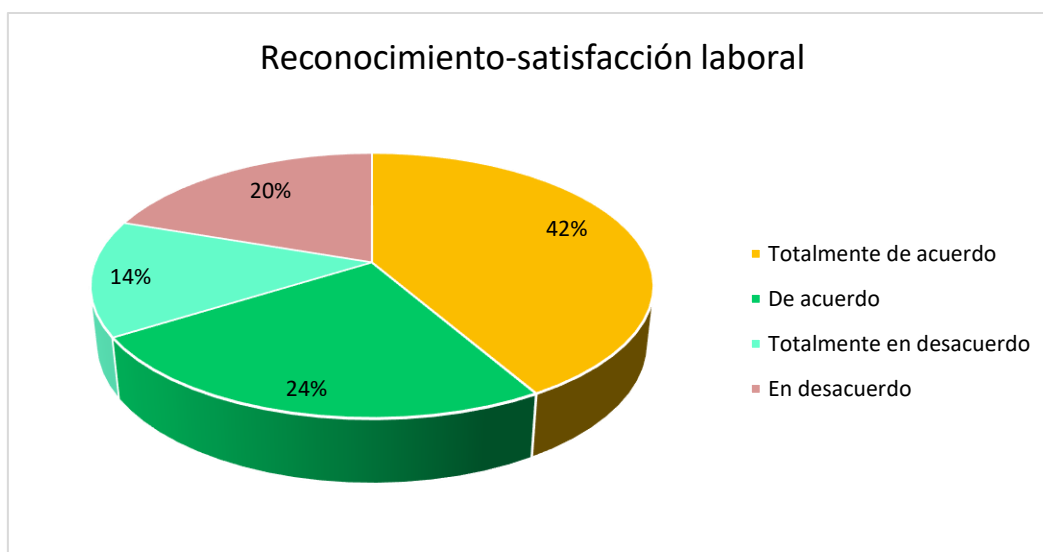
Reconocimiento-satisfacción laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13,00	42%
De acuerdo	7,00	24%
Totalmente en desacuerdo	4,00	14%
En desacuerdo	6,00	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3

Reconocimiento-satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En el gráfico 3 de la dimensión, reconocimiento y satisfacción laboral, se muestra que un 42% están totalmente de acuerdo, un 24% también está de acuerdo, asimismo, un 20% menciona que no lo está, y un 14% está totalmente en desacuerdo. Se observa la inconformidad de los docentes sobre el reconocimiento que deben tener en su labor.

Tabla 5

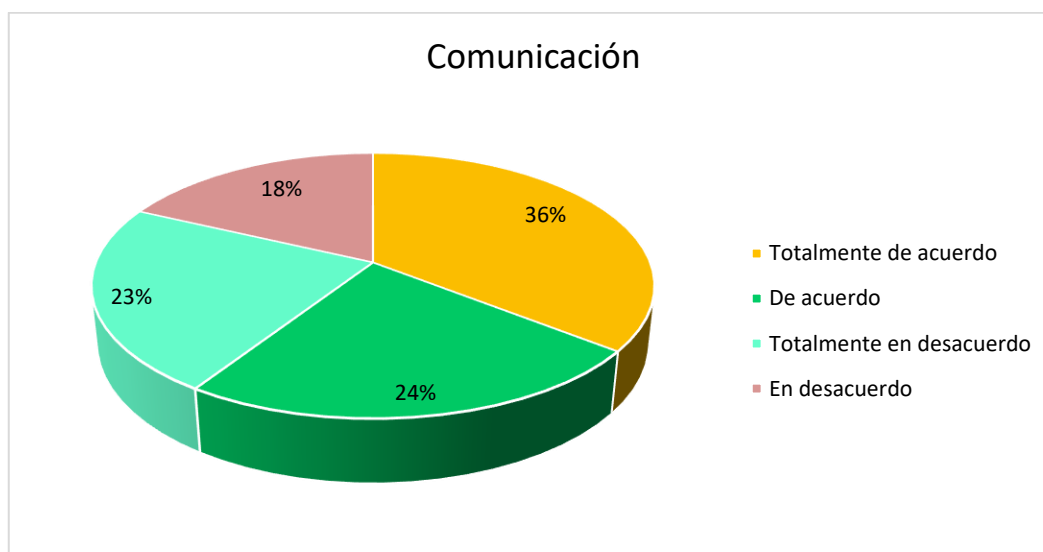
Comunicación

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	11,00	36%
De acuerdo	8,00	24%
Totalmente en desacuerdo	7,00	23%
En desacuerdo	5,00	18%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4

Comunicación



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En el gráfico 4 de la dimensión, comunicación, se observa que un 36% están totalmente de acuerdo, de tal manera que un 24% está de acuerdo, mientras que un 18% indica que no lo está, y un 23% está totalmente en desacuerdo. Se muestra que existe buena comunicación entre miembros de la institución educativa.

Tabla 6

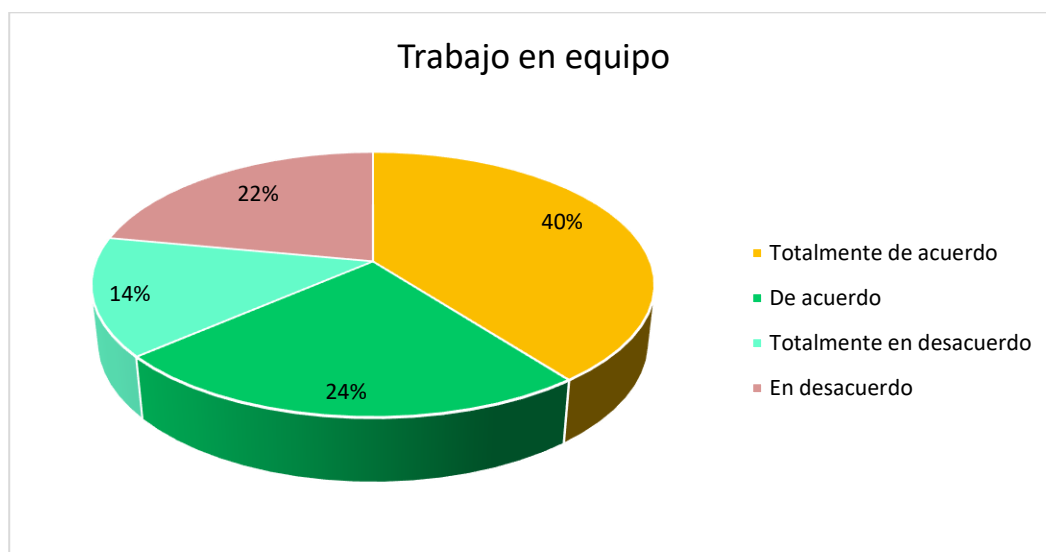
Trabajo en equipo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12,00	40%
De acuerdo	8,00	24%
Totalmente en desacuerdo	4,00	14%
En desacuerdo	6,00	22%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5

Trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En el gráfico 5 de la dimensión, trabajo en equipo, se demostró que el 40% están totalmente de acuerdo, el 24% está de acuerdo, mientras que un 22% menciona que no lo está, y un 14% está totalmente en desacuerdo. Se observa las diferentes opiniones entre los docentes.

V. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados indican que existen opiniones divididas sobre el clima organizacional en la Escuela de Educación General Básica Bolivariana. Esto puede ser provocado por dos causas; la primera debe existir un personal nuevo en la institución, de tal manera, que la directora haya desatendido los indicadores y dimensiones que afectan el clima organizacional por exceso de trabajo administrativo, por cuestiones de salud etc., que pudo haber existido y que no son del conocimiento de todos.

Estos indicadores son de gran importancia en el ámbito laboral, ya que garantiza un mejor ambiente entre los docentes y así mismo, beneficiaria a la educación de los estudiantes de la institución, por ende, sería de gran valor que en las futuras investigaciones se pueda profundizar mucho más sobre cómo integrar al personal nuevo hacia un buen espacio de trabajo y en qué manera el exceso de trabajo administrativo desmejore un buen clima organizacional.

Cabe recalcar, que el clima organizacional dentro de una institución educativa es de vital eficacia ya que se necesita tener un mejor ambiente físico y apropiado, tener una buena comunicación entre docentes – alumnos y entre compañeros docentes, se debe prevalecer en aceptar ideas de otros y a su vez tener la capacidad de escucharse unos a otros.

Asimismo, puede servir como táctica para medir los estados de ánimo de los docentes hacia la comunidad educativa ya que por medio de esto podemos derivar las actitudes de cada uno de ellos, es decir, se buscara diferentes estrategias para mejorar dichas problemáticas que se encuentre siempre en el ámbito laboral, por otro lado, es importante que el directivo, en este caso el líder de la institución, encuentre una manera eficaz de poder solucionar las adversidades que estén pasando los profesores, tanto en el medio laboral y personal.

En lo que respecta de la innovación en el trabajo, se evidencia que la gran mayoría de los docentes están totalmente de acuerdo en que se fomente el desarrollo de nuevas propuestas e innovaciones, de tal manera, que dichas ideas sean estratégicas para la planificación educacional creando así, actividades de acuerdo a la realidad de los estudiantes, cabe destacar, que es importante tener siempre a mano materiales didácticos para poder así, integrar de una manera muy lúdica y creativa a los alumnos, donde la innovación del docente será la parte fundamental del desarrollo del aprendizaje de cada grupo estudiantil, por otro lado, al tener una buena metodología y desarrollar la innovación en el trabajo será de mucha ayuda a los docente, es decir, esto permitira ver las debilidades que se pueden encontrar en sus planificaciones. De tal forma que, es importante incluir las directrices fundamentales para un buen crecimiento profesional en los aprendizajes de los miembros de la comunidad educativa, confirmando lo indicado por Salgado (2018) organizar, dirigir y coordinar son tareas que no solamente quedan en exclusividad del director, sino que también se requiere compartir ideas e innovaciones con los demás docentes y de la misma manera puedan plantear sus inquietudes con los directivos.

La división de opiniones encontradas también estaría afectando otro indicador como lo es el apoyo emocional y relaciones interpersonales. En este punto hay que rescatar que no solamente los colaboradores necesitan de un apoyo emocional, sino, también el directivo. Existen casos que el directivo tiene un trato empático con algunos docentes mientras que otro grupo piensa que no.

Este resultado puede ser causado por algunos factores, como docentes que recién han ingresado a la institución y no han tenido aún la oportunidad de interactuar con los directivos y viceversa, o docentes los cuales aún no han tenido la oportunidad de poder intercambiar experiencias. Cuando existan casos de desatención hacia los factores que inciden en el clima organizacional el personal también pueden asumir este rol de apoyo emocional con su líder, lo que va a generar que exista un ambiente armonioso entre los colaboradores. (Recalde, 2016).

Esto puede ser justificado por Según Litwin yStringer (1968, citado en Rodríguez, 2015) consideran que las relaciones interpersonales son de gran influencia en el entorno vivir entre el docente y directivo, las cual establece algunos factore que afectan el clima organizacional.

Según los resultados se sospecha que las opiniones divididas respecto al reconocimiento del desempeño docente pueden ser causa de la desatención de este indicador por exceso de trabajo administrativo del directivo, de tal manera, se observa la inconformidad de los docentes sobre el reconocimiento que deben tener en su labor, por lo cual puede ser útil realizar actividades innovadoras que promuevan el desempeño del docente, es así, que se propuso un programa para que año tras año este reconocimiento pueda darse, en la cual la institución entera pueda organizarse para un evento de gran altura,no solo de los resultados de la institución, sino de agradecimiento hacia la labor docente y administrativa mediante un proceso de evaluación previa con la finalidad de consolidar las actitudes conocimientos y/o actividades para que desarrollen una mejor comunicación y desempeño en sus resultados (Martínez, et al., 2016).

Por tanto, se debe hacer énfasis en las comisiones institucionales para que, desde ese punto, se haga un merecido reconocimiento a la labor de cada docente que integre esas funciones ya que por medio de sus logros adquiridos se verán un mejor resultado que beneficiará tanto a la institución como también a la comunidad estudiantil. Cabe destacar, que el trabajo colaborativo es de vital importancia para el desarrollo profesional y personal del docente, donde se reflejaran las actitudes y esfuerzos de cada uno de ellos, por ende, será de gran reconocimiento su ardua labor. Estos resultados concuerdan con lo indicado por Litwin y Stringer (1968, citado en Rodríguez, 2015) cabe destacar, que el directivo debe fomentar un buen trabajo colaborativo realizado por el docente.

Con respecto a la comunicación se observó que la gran mayoría de los docentes muestran que existe buena comunicación entre miembros de la institución educativa. Sin embargo, existe otro grupo que piensa que no existe una buena comunicación entre el personal educativo. En todo caso, como expresaron Elías y

Mascaray (2003, citados en Samanez, 2018) la comunicación es la parte esencial para mantener una buena convivencia entre los directivos y colaboradores en general, asimismo, al poder incluir al personal nuevo o poder integrar a los docentes en distintas comisiones o comités va a generar un clima más organizado donde los integrantes puedan solicitar ayuda de personas con más experiencia en las áreas de trabajo, con la finalidad de nuevos conocimientos profesionales. Por otra parte, la comunicación es la clave fundamental para un buen vínculo de respeto, afectividad y armonía laboral. La solución para poder encontrar la solución para que el personal docente se encuentre capacitado en entablar una mejor comunicación, confirmando con estos resultados según García (2019) el clima organizacional nace de tener ideas interconectadas con la comunicación y el espacio, por ende, permitiera que la humanidad se relacione en un ambiente armónico, esto quiere decir, que la comunicación es parte fundamental en el proceso del dinamismo y si no lo hay, es difícil que se puedan llevar a cabo los objetivos planteados por las autoridades del plantel educativo.

El trabajo en equipo siempre da buenos resultados, es decir, es una ayuda mutua entre docentes dentro de la institución formando un conjunto armonioso de ideas para un buen resultado, pero para lograrlo la comunicación y las relaciones interpersonales deben manejarse de buena manera como lo expresó Holtz (2015, citado en Aguilar, 2016) que el trabajo en equipo es vital y necesario para obtener mejores resultados, mejore la eficacia y la innovación en los procesos. Las decisiones no solo hay que esperarlas del directivo, las opiniones divididas también pueden ser causa del conformismo o del facilismo. Los docentes también pueden tomar la iniciativa de conformar grupos de trabajo bajo las normas y guías institucionales buscando el apoyo a su líder. Por tanto, es fundamental que en la institución trabaje en conjunto para llegar a una misma finalidad, buscando soluciones prevaleciendo siempre el respeto de criterios de cada uno de los colaboradores, es decir, la cooperación entre pares es la guía para emprender nuevas ideas, opiniones y/o veredictos, y así obtener buenos resultados que favorecerán al personal docente y también a los alumnos que forman parte del plantel educativo.

De acuerdo con Litwin y Stringer (1968, citado en Rodríguez, 2015) tener una buena la cooperación entre docentes y miembros de la comunidad cumplirá una base fundamental para el desenvolvimiento entre compañeros docentes de la organización y así poder lograr las metas planteadas en beneficio al plantel educativo

Para mejorar una buena comunicación, el reconocimiento al desempeño y las relaciones interpersonales, el personal deberá estar motivado para emprender innovaciones metodológicas en sus propias áreas de trabajo, es por lo que los directivos deben prestar mejor atención a estos indicadores y comprender a sus colaboradores, su relación con los equipos de trabajo y su influencia en los resultados (Duque, 2015).

Por otro lado, la gestión escolar implica colaborar progresivamente en unión de todos los que conforma la educación, ya que desde ese punto parte una buena gestión administrativa, la cual, será de gran ayuda para el crecimiento educacional. Asimismo, se deberá diseñar una buena estrategia en su proceso, ya sea en el ámbito laboral como escolar. Cabe destacar, que el objetivo primordial es ser inclusivo, es decir, para todos y todas las personas del plantel educativo. De tal forma que, es de gran consideración que los miembros de la comunidad tengan los recursos necesarios para enfrentar los retos que se les presentara cotidianamente.

Los métodos que vayan a impartir la gestión escolar deben ser de mucha creatividad para enriquecer el proceso pedagógico, cabe destacar, que la enseñanza parte de un buen aprendizaje motivador y significativo, donde las actividades deben ser dinámicas y de acorde a la realidad de cada estudiante.

Hay que mencionar, que el principal reto de la gestion es identificar las falencias de cada individuo y hacer hincapié en las herramientas necesarias que se deberán tener para alcanzar los propósitos requeridos.

Es fundamental que docente proyecte en sus estudiantes una buena planificación curricular para poder lograr las metas adquiridas a lo largo del periodo lectivo. Asimismo, adquiriendo una buena educación.

La importancia de la gestión escolar es de planificar y dirigir hacia un buen camino que determinara un buen crecimiento personal de los alumnos, a su vez se utilizara instrumentos innovadores y creativos. Por otro lado, la calidad educacional se vera reflejada en la autoestima de la comunidad educativa, siendo esto de principal interés para los directivos, ya que, se podrá destacar los diversos conocimientos que imparte el docente hacia los estudiantes y viceversa.

VI. CONCLUSIONES

1. Al terminar este estudio se concluyó que al evaluar los problemas que existían sobre clima organizacional en una institución educativa de Guayaquil, 2022, mediante la aplicación de una encuesta se determinó que en el plantel educativo existe un clima organizacional que necesita ser atendido. Existen diversas opiniones, lo que indica que se necesita reforzar el espacio en cuanto al trabajo en equipo, la comunicación, el reconocimiento del desempeño docente, innovación y apoyo emocional.
2. Se diseñó un programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional en una institución educativa en la cual se promovieron tres actividades que fueron; recreación del personal, reconocimiento del desempeño de los colaboradores y actividades para fomentar el conocimiento de las normas, los deberes y obligaciones y la importancia del compromiso institucional.
3. Se aplicó y se evaluó el programa de gestión escolar para desarrollar un clima organizacional en la Escuela Fiscal de Educación General Básica Bolivariana. Este programa incentivo a los docentes el deseo de que estas actividades puedan repetirse o integrarse al PEI como estrategia de gestión que se pueda realizar año tras año. El programa recreó un espacio para liberar las tensiones producto del trabajo realizado a diario, el programa soy importante para mi escuela fue el de los más importantes porque por primera vez se ha organizado una sesión para reconocer el desempeño de los colaboradores. Por su parte, el programa aprendamos juntos también fue bien recibido ya que se compartieron experiencias y opiniones que sin duda mejoraran la comunicación y el trabajo en equipo.
4. Con estos resultados se evidencia que al implementar un programa de gestión escolar se puede enriquecer un mejor clima organizacional en la Escuela Fiscal de Educación General Básica Bolivariana de la ciudad de Guayaquil.

VII. RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos ayudaron a diseñar un espacio de intervención en el clima organizacional dentro del personal docente del plantel, por el cual se sugiere lo siguiente:

Por parte de la Institución Educativa se debe implementar un programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional, el mismo que va a contribuir positivamente en la solución del problema con respecto a espacios que han sido descuidados.

Se aconseja gestionar un equipo integrado por docentes y directivos para realizar el programa año tras año con el objetivo de impulsar a los compañeros de la Escuela de Educación Básica “Bolivariana” de Guayaquil – Ecuador, que continúen trabajando mutuamente en el fortalecimiento de la innovación, el reconocimiento del desempeño docente, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el apoyo emocional, la comunicación y el trabajo colaborativo, de tal manera, se contribuya a la construcción de docente más competitivos en el entorno social para una buena convivencia laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar, México]. <http://recursosbiblio.url.edu.pdf>
- Barrachina, L. (30 de Abril de 2017). 7 factores que pueden potenciar el éxito del trabajo en equipo. Productividad. Obtenido de Lucía Barrachina: <https://www.luciabarrachina.com/2017/04/30/7-factores-que-pueden-potenciar-el-exito-del-trabajo-en-equipo/>
- Camacho, A. (2016). *Introducción a Métodos No Experimentales*. [Universidad de los Andes Medellín, Colombia]. <https://www.caf.com/media/pdf>
- Calahorrano, O. (2019). *Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal*. [Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/pdf>
- Carrillo, L. (2016). *La gestión escolar en las instituciones*. Clima en escuelas. <http://online.aliat.edu.mx/df>
- Carrillo, L. (2017). *La gestión escolar en las instituciones educativas*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma de Chihuahua, México] <http://online.aliat.edu.mx/pdf>
- Centro de Investigación en Pólizas de Salud de UCLA (2017). *Apéndice d: consideraciones éticas en investigaciones con seres humanos*. <https://healthpolicy.ucla.edu/programs/pdf>
- Coworkingfy (2020). *Coworkingfy*. Obtenido de Coworkingfy: <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>
- Duque, E. (2015). *Clima de innovación para la innovación*. Clima. Obtenido de: <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocio>
- EducaWeb (2016). *Los restos de la gestión educativa*. EducaWeb. <https://gestioneducativa.educaweb.com/los-retos-de-la-gestion-educativa/escolar>, P. d. (2019). *Portafolio de observación y análisis de la práctica escolar*. Obtenido de: <https://sites.google.com/site/portafoliodeobservacion2/unidad-iii/gestion-esc>
- Fernández (2021). *Greatplacetowork*. Obtenido de: <https://www.greatplacetowork.com.ec/es/publicaciones/blog/tres-claves-para-la-innovacion-laboral>

- Folgueiras, P. (2020). *La entrevista*. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/pdf>
- García, J. (2016). *El liderazgo en la gestión escolar*. República de Ecuador. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 2, núm. esp., ago., 2016, pp. 269-279
- García, M. (2019). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración*. Universidad del Valle Cali, Colombia, 1(42), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf>
- García, F., Juárez, S., y Salgado, L. (2018). *Gestión escolar y calidad educativa*. *Rev. Cubana Edu. Superior* 37(2). Revista Cubana de Educación Superior. <http://scielo.sld.cu/scielo.php>
- Gardey, & Pérez. (2021). *Gestion educativa*. Definicion.De. Obtenido de Definicion.De: <https://definicion.de/gestion-educativa/>
- Gonzalo, S., Lima, D. (2020). *Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692020000200015#:~:text=las%20empresas%20asociadas%20a%20la, equipo%20y%20deficiente%20comunicaci%C3%B3n%2C%20cuyas
- Guerrero, G. (2001). *Gestión educativa: Una Mirada desde la Propuesta del Programa de Perfeccionamiento Fundamental*. Uah [Universidad Alberto Hurtado]. <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream>
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Y Baptista, M. (2017). *Metodología de la Investigación*. <https://www.uca.ac.cr/pdf>
- Hernández, (2014). *Métodos de análisis de datos*. Metodología. <https://www.unirioja.es/cu/zehernan/pdf>
- Lara, J., Ortiz, L., Charry, L. (2020). *Diseño del Programa de Clima Organizacional para la Empresa Perdomo y Luna Ltda, con Base en los Conceptos de Liderazgo y Coaching*. [Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/pdf>
- López (2018). *Mejorar el ambiente en un espacio laboral*. Obtenido de Facultad de

- Ciencias Sociales: <http://facso.uchile.cl/noticias/141657/importancia-de-la-formacion-en-gestion-de-directivos#:~:text=La%20importancia%20de%20la%20gesti%C3%B3n,la%20comunidad%20educativa%2C%20en%20los>
- Maigua, R. (2020). *Aplicación del programa de intervención del clima laboral al personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Respositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle>.
- Martínez, C., Guadalupe, I., Guevara, A., Valles., A., Ornelas, M. (2016). *El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. Ra Ximhai, 12(6), 123-134*. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Medina, A. (2019). *Diseño y validación de un programa de formación de competencias para la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo*. Revista Katharsis, 27, 3-19, DOI: 10.25057/25005731.1138
- MejorEdu. (2022). *Hacer que las cosas sucedan: La gestión escolar*. MejorEdu. <https://www.mejoredu.gob.mx/seccion-insercion/estacion-4-e/hacer-que-las-cosas-sucedan-la-gestion-escolar#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20escolar%20implica%20liderar,todas%20y%20todos%20los%20estudiantes>.
- Mogrovejo, M. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor*. Salud y trabajo <http://repositorio.ucsg.edu.ec>
- National Education Association (NEA) (2016). *Descripción del sistema educativo de estados*. <https://www.educacionyfp.gob.es/eeuu/dam>
- Neva, & Arón. (s.f.). *Universidad Católica de Chile*. Obtenido de Universidad Católica de Chile: http://www.buentrato.cl/pdf/est_inv/conviv/ce_aron2.pdf

- Pedraza, N. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. Revista Lasallista de Investigación, 15(1). DOI: 10.22507/rli.v15n1a9
- Prieto, B. (2017). *El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales*. DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- QuestionPro. (2022). Relación entre el clima organizacional y cultura organizacional. QuestionPro. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/#:~:text=El%20clima%20organizacional%20puede%20servir,y%20estrategias%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.
- Recalde, I. (2016). *Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Compañía de Transporte Pesado TranscamoVich cia. Ltda.* Ciudad de Latacunga. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/pdf>
- Revista Ascenso (2022). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos>
- Revista Digital Unir (2021). *¿Qué es la gestión educativa o gestión escolar? Tipos, importancia y objetivos*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-educativa-escolar/>
- Rodríguez, E. (2015). *Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera*. Revista Educación en Valores. 2(24). <http://servicio.bc.uc.edu.ve/pdf>
- Román, L. (2020). *Evaluar con rúbricas: qué son, cómo aplicarlas y cuáles son sus beneficios. Los sistemas de evaluación alternativa como las rúbricas involucran al alumnado haciéndole partícipe de su propio proceso de aprendizaje*. <https://www.educaciontrespuntocero.com/noticias/evaluar-con-rubricas/>
- Samanez, N. (2018). *Relación de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa Orange 360°*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín, Perú]. <https://repositorio.usmp.edu.pe>

ANEXOS

Anexo 01. Solicitud para realizar la investigación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Guayaquil 27 de Junio 2022

SEÑORA
GERMANIA MORA LEON Msc.
Directora de la Escuela Bolivariana.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar la investigación.
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 27 de junio 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Tigrero Lizondo Cecibel Katuska.
- 2) Programa de estudios : Maestría en Administración de la Educación.
- 3) Mención : Maestría en Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : 3er ciclo
- 5) Título de la investigación : Programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional en una institución educativa de Guayaquil ,2022.
- 6) Asesor : Linares Purisaca Geovanna Elizabeth

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Lic.Cecibel Tigrero Lizondo

Recibido
27/06/2022
d. Germaine



Anexo 02. Tabla de Operacionalización de las variables

Título: Gestión escolar para mejorar el clima organizacional en una institución de guayaquil, 2022					
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De medición
GESTIÓN ESCOLAR	La gestión escolar en los establecimientos educativos es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos. (Carrillo, 2017)	Encuesta a 30 individuos para conocer gestión escolar	Gestión escolar y su importancia	Estratégica, Administrativa, Pedagógica Comunitaria Importancia de la gestión escolar Las características de la gestión escolar Elementos de la gestión escolar	De acuerdo Indiferente En <u>desacuerdo</u> De acuerdo Indiferente En <u>desacuerdo</u> De acuerdo Indiferente En <u>desacuerdo</u>
CLIMA ORGANIZACIONAL	Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Espinoza, (2018)	Encuesta a 22 individuos para conocer clima organizacional Entrevista al directivo	Factores que inciden en un buen clima organizacional	Comunicación Reconocimiento Innovación en el trabajo Apoyo emocional y relación interpersonal Trabajo en equipo	De acuerdo Indiferente En <u>desacuerdo</u>

Anexo 03. Validación de la Encuesta, Revisor 1

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Muy bueno	Regular	deficiente
Presentación del Instrumento	x			
Calidad de redacción de los Ítems	x			
Pertinencia de las variables con los indicadores	x			
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de la aplicación	x			

3 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Encuesta para medir la aplicación de un programa de intervención sobre clima organizacional.

Objetivo: Determinar la eficacia de la aplicación del programa de intervención en el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica “Bolivariana” Guayaquil – Ecuador – 2022.

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Bolivariana”

Apellidos y Nombres del Evaluador: Ronald Cordova Lapo

Grado Académico del Evaluador: Msc. Tecnologías de la Educación

VALORACIÓN: 10

ADECUADO x

REGULAR

INADECUADO



Firma de Evaluador
Msc. Ronald Cordova Lapo

Validación de la Encuesta, Revisor 2

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Muy bueno	Regular	deficiente
Presentación del Instrumento	x			
Calidad de redacción de los Ítems		x		
Pertinencia de las variables con los indicadores	x			
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de la aplicación	x			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Encuesta para medir la aplicación de un programa de intervención sobre clima organizacional.

Objetivo: Determinar la eficacia de la aplicación del programa de intervención en el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica “Bolivariana” Guayaquil – Ecuador – 2022.

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Bolivariana”

Apellidos y Nombres del Evaluador: Daysi Radova Rentería

Grado académico del evaluador: Msc. En Gestión Educativa

VALORACIÓN: 9

ADECUADO

REGULAR

INADECUADO



Firma de Evaluador
Msc. Daysi Radovan Rentería

Validación de la Encuesta, Revisor 3

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Muy bueno	Regular	deficiente
Presentación del Instrumento	x			
Calidad de redacción de los Ítems	x			
Pertinencia de las variables con los indicadores	x			
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de la aplicación	x			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Encuesta para medir la aplicación de un programa de intervención sobre clima organizacional.

Objetivo: Determinar la eficacia de la aplicación del programa de intervención en el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica “Bolivariana” Guayaquil – Ecuador – 2022.

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Bolivariana”

Apellidos y Nombres del Evaluador: Gabriela Ocaña

Grado Académico del Evaluador: MSC. Ciencias de la Educación

VALORACIÓN: 10

EXCELENTE x **MUY BUENO** **REGULAR**



Firma de Evaluador
Msc. Gabriela Ocaña

Validación de la Encuesta, Revisor 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Encuesta para medir la aplicación de un programa de intervención sobre clima organizacional.

Objetivo: Determinar la eficacia de la aplicación del programa de intervención en el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica “Bolivariana” Guayaquil – Ecuador – 2022.

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Bolivariana”

Apellidos y Nombres del Evaluador: Msc. Martha Romero Laínez

Grado Académico del Evaluador: Magister Gerencia en educación superior

VALORACIÓN: 9

EXCELENTE x

MUY BUENO

REGULAR

Firma de Evaluador

Anexo 04. Encuesta

Instrucciones					
El encuestado debe marcar con una equis la opción que corresponde a su realidad en cada ítem. Debiendo considerar los siguientes puntajes:					
Escala					
1 Totalmente de acuerdo					
2 Parcialmente de acuerdo					
3 En desacuerdo					
4 No Aplica					
N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
	Innovación en el trabajo				
1.	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	30%	36%	20%	14%
2.	Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	20%	36%	20%	4%
3.	Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder	44%	34%	16%	6%
4.	Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.	36%	26%	24%	14%
5.	Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.	34%	26%	20%	20%
	Subtotal	32,8 %	31,6 %	20%	11,6 %
	Apoyo emocional y relaciones interpersonales				
6.	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito	34%	26%	20%	20%
7.	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.	34%	30%	24%	12%
8.	Mi jefe me respalda 100%	34%	24%	26%	16%
9.	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	34%	26%	26%	14%
10.	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	32%	24%	24%	20%
11.	Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor	44%	26%	20%	10%
12.	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.	36%	24%	26%	14%
13.	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	44%	20%	18%	18%
14.	Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo	36%	24%	24%	16%

15.	Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato	44%	20%	24%	12%
	Subtotal	37,2%	22,4%	21,2%	15,2%
	Reconocimiento-satisfacción laboral				
16.	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar	44%	20%	24%	12%
17.	Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido	34%	26%	24%	16%
18.	Las promociones se las dan a quienes se las merecen	36%	24%	24%	16%
19.	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución	36%	24%	20%	20%
20.	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer	44%	20%	24%	12%
	Subtotal	38,8%	22,8%	18,4%	13,2%
	Comunicación				
21.	Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.	36%	24%	20%	20%
22.	Cuento con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada.	34%	20%	16%	30%
23.	Mi superior inmediato garantiza que yo tenga una idea clara de las metas de nuestro grupo de trabajo.	34%	20%	16%	30%
24.	Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área.	30%	30%	26%	14%
25.	Mi superior inmediato me hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.	44%	24%	12%	20%
	Subtotal	35,6%	23,6%	18%	22,8%
	Trabajo en equipo				
26.	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo	44%	20%	20%	16%
27.	En mi organización está claramente definida su Misión y Visión	44%	20%	30%	6%
28.	La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros	44%	26%	18%	12%
29.	Existe un plan para lograr los objetivos de la Organización	36%	34%	18%	12%
30.	Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo	30%	20%	24%	26%
	Subtotal	39,6%	24%	22%	14,4%

Anexo 05. Validación Aritmética del Instrumento – Alfa de Cronbach

Tabla 4. Cálculo Alfa de Cronbach

Ámbitos	Resultados
Nivel de confiabilidad	-0,528609322
Número de ítems	30
s. Varianza	5,5
Sumatoria de las varianzas de los ítems	3,64

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente]0.9, 1]
2	Muy bueno]0.7, 0.9]
3	Bueno]0.5, 0.7]
4	Regular]0.3, 0.5]
5	Deficiente [0, 0.3]

Nota: Niveles de Confiabilidad de alfa de Cronbach Fuente:
<https://1library.co/document/html>

El nivel de confiabilidad alcanzado por el instrumento es de 0, 53 lo que le da validez según la escala entre un rango de 0,5 y 0,7.

Anexo 06. Propuesta Programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil, 2022

Datos informativos:

- Institución Educativa: Escuela de Educación Básica Bolivariana
- Fecha de inicio: 11 de julio de 2022
- Fecha de culminación: 3 de septiembre de 2022
- Número de días: 9 días
- Número de horas: 18 horas
- Número de Participantes: 32
- Responsable: Lic. Cecibel Tigrero, y 3 docentes de apoyo
- Tema transversal: Clima organizacional

El programa involucra tres factores que intervienen el clima organizacional: Calidad de vida, motivación y sentido de pertenencia y cultura organizacional. A cada factor se le ha asignado un nombre de programa: Recréate, Soy importante para mi escuela y Aprendamos juntos.

Cada programa posee sus propios objetivos y constan de 6 sesiones cada una, sumando un total de 18 sesiones que se cumplirán en un plan de 9 días.

Fundamentación:

Para Brunet (1992, citado en Herrera, 2015) se entiende como clima organizacional a las instalaciones que implica un adecuado ambiente para el personal del trabajo, ya que esto es fundamental para el desarrollo de valores éticos y profesionales en el ámbito laboral. Por su parte, Dessler (1976, citado en García, 2019.) sugiere una buena conexión entre los diferentes factores que plantea la organización y, asimismo, la respectiva comunicación entre pares.

El diseño del programa está enfocado en tres factores del clima

organizacional: Calidad de vida laboral, Motivación y sentido de pertenencia, Y Cultura organizacional. Sobre estos factores se pretende realizar diferentes programas como “Recréate”, “Soy importante para mi empresa” y “Cultura Organizacional”. Cada uno de estos programas tiene sus propios objetivos y actividades como se describe en (Tabla 9). Se armó un grupo de trabajo de 4 docentes divididos en diferentes funciones: Coordinador(a), secretario(a), y dos docentes de apoyo.

Objetivo general

- Mejorar el clima organizacional de personal de la Escuela Fiscal de Educación General Básica Bolivariana.

Objetivos específicos

- Incentivar la recreación dentro de la institución Educativa para integrar al personal docente, administrativo, padres de familia y personal de apoyo.
- Identificar el desempeño docente, administrativo, padres de familia y personal de apoyo y reconocer sus logros y competencias.
- Promover el trabajo en equipo para la resolución de problemas institucionales para mejorar la productividad y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Metodología:

El modelo inductivo (conducción a o hacía) es un método basado en el razonamiento, el cual permite pasar de hechos particulares a los principios generales.

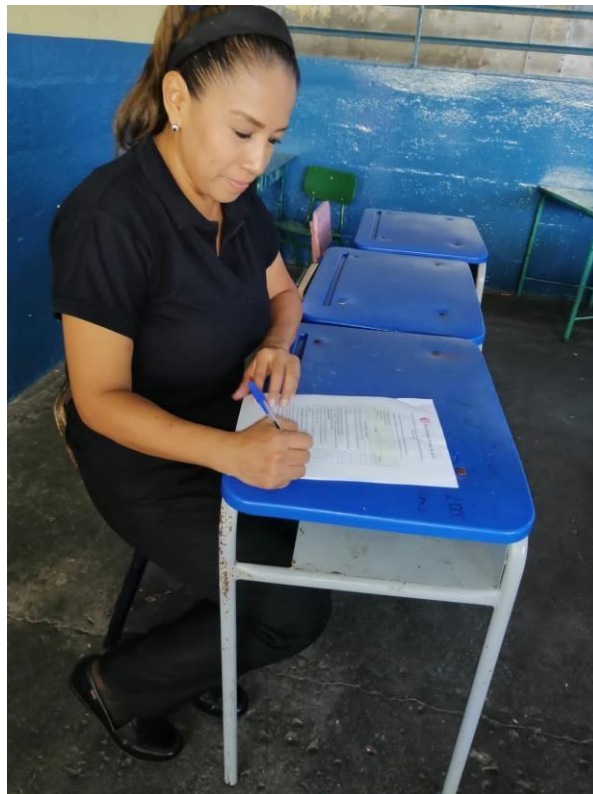
Hurtado y Toro (2007, p. 84, citado en Prieto, 2017), establece que, una buena metodología implicará que el enfoque primordial de los responsables a cargo del programa, las debidas actividades planteadas desde un punto de partida, el reconocimiento de las diferentes problemáticas, la evaluación de estas y la puesta en marcha de actividades dirigidas a mejorar el clima institucional.

Justificación:

Se realiza este programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional debido a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada donde se determinó una falta de fortalecimiento de la innovación en el trabajo, Apoyo emocional y relaciones interpersonales, Reconocimiento-satisfacción laboral, Comunicación y Trabajo en equipo.

Este programa beneficiará a los directivos, docentes, personal administrativo, padres de familia, personal de apoyo y toda la comunidad educativa, ya que al tener un espacio equilibrado será de gran ayuda para el desarrollo metodológico de la educación.

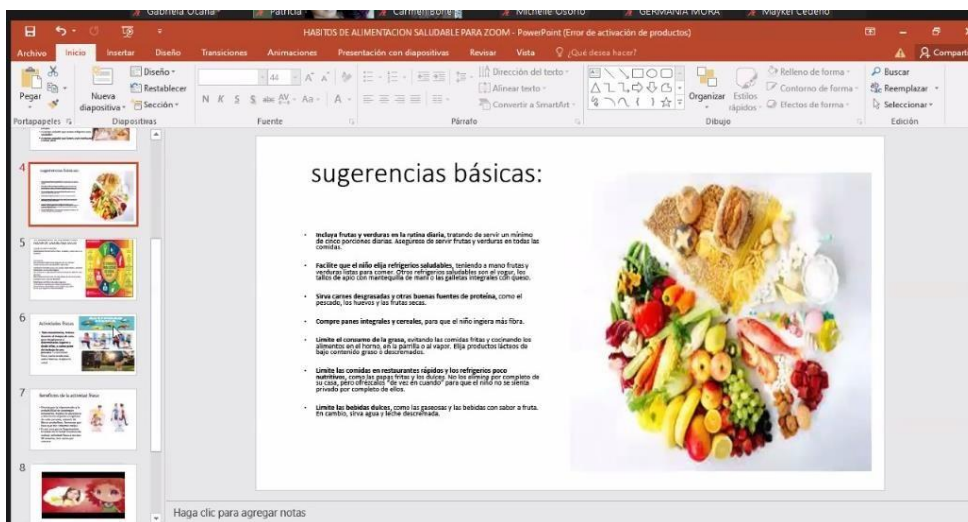
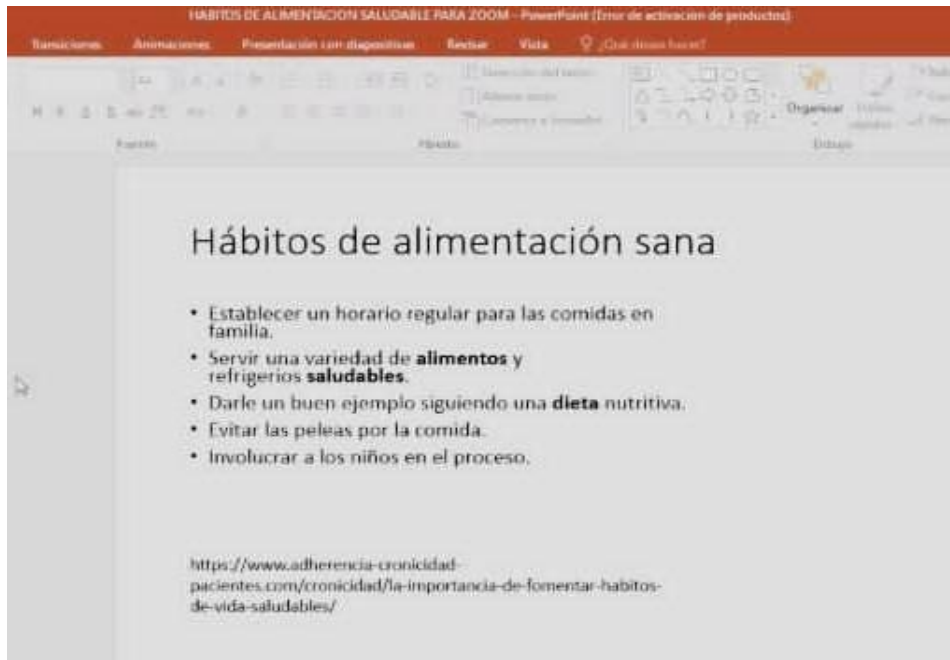
Anexo 07. Evidencias Fotográficas



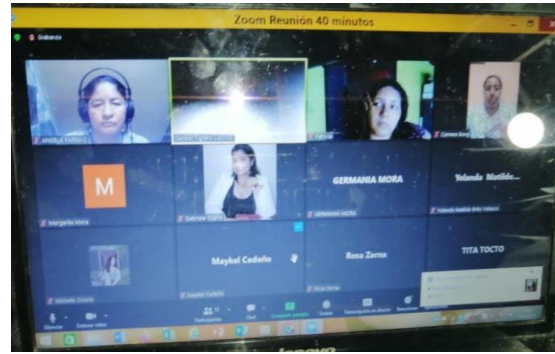
Encuesta realizada a docentes de la Escuela Fiscal de Educación Básica Bolivariana



Clases presenciales realizadas durante el programa de Gestión Escolar para mejorar el clima Organizacional de la Escuela de Educación General Básica Bolivariana, 2022, Guayaquil- Ecuador



Diapositivas realizadas durante el programa de Gestión Escolar para mejorar el clima Organizacional de la Escuela de Educación General Básica Bolivariana, 2022, Guayaquil- Ecuador



Clases virtuales realizadas durante el programa de Gestión Escolar para mejorar el clima Organizacional de la Escuela de Educación General Básica Bolivariana, 2022, Guayaquil- Ecuador



Evaluación del programa realizada por docentes de la Escuela Fiscal de Educación Básica Bolivariana

Anexo 08. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los abajo firmantes, Docentes de Escuela Fiscal Básica Bolivariana de Guayaquil.

Hemos sido informados de los fines y objetivos que se persigue con la investigación titulada, **Programa para mejorar el clima organizacional En una Institución Educativa de Guayaquil, 2022.**

Que realiza la Profesora Lic. Cecibel Katuska Tigrero Lizondo en la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo -Piura-Perú, por lo cual conscientes de la información que se nos solicita, aceptamos participar de dicho trabajo, firmando el presente, a los 27 días del mes de Junio del 2022

APellidos y Nombres	NÚMEROS DE CÉDULA	FIRMA
Patricia Largo	7206001099	[Firma]
Germania Mora F	0918212002	[Firma]
Diego Velasco	0913169876	[Firma]
Yanna Gallantes Angulo	0913389822	[Firma]
ANSELMO PARRERA	1712112204	[Firma]
Monique J. Galindo	0919224895	[Firma]
Santiago Antonio Flores	092372265	[Firma]
Mo. Gabriel Ocas H.	0930069232	[Firma]
Yolanda Brito U	0912823952	[Firma]
Maximiliano Espinosa S	0916973738	[Firma]
Janeth Sánchez P	0920723301	[Firma]
Yenny Soledad P	092530769	[Firma]
Lucía Tamayo Brito	0933552874	[Firma]
Florencia Flores J	0921500265	[Firma]
Georgina Tamayo P	0913013000-6	[Firma]
Gloria Br. To. Murillo	0910690601	[Firma]
Carolina Elena P	0914821095	[Firma]
Yanabel Torres	091208997-6	[Firma]
Yanetra Romero F	0914213126	[Firma]
Beatriz Bollo A	090148114	[Firma]

Maribel J. Ponce Abrego	130530459-7	[Firma]
Yanetra Romero F	0914547419	[Firma]
Eva Colomera J	0915033658	[Firma]
Yenny Soledad P	0919145425	[Firma]
Martha Angulo	0915971956	[Firma]
Yenny Soledad P	0920137128	[Firma]
Yanetra Romero F	0915071914	[Firma]
Yenny Soledad P	0924590763	[Firma]
Yenny Soledad P	0700967038	[Firma]

Anexo 9. Rúbrica para Evaluar el programa

Tabla 7 Resultado de la Rúbrica de Evaluación del Programa

D = De acuerdo I = Indiferente ED = En desacuerdo			
Responda al enunciado con una (X) donde concierna según su opinión.			
Enunciado	D	I	ED
El programa me enseñó el valor del trabajo en equipo y la pertenencia a mi institución, así como la importancia del reconocimiento al desempeño en el trabajo	30	0	0
El programa mostró organización	27	0	3
Los organizadores mostraron respeto y cordialidad con los participantes	30	0	0
Los organizadores escuchan y aceptan los comentarios, sugerencias y opiniones de otros y los usan para mejorar su trabajo, adoptando acuerdos.	30	0	0
El programa Recréate fue muy provechoso	20	6	4
El programa Soy importante para mi Escuela fue provechosa	30	0	0
El programa Aprendamos juntos fue provechosa	26	1	3
El programa debe ser incorporado al plan anual educativo	30	0	0
A partir de este programa mi sentido de pertenencia se vera mejorado	25	3	2
Con la aplicación de actividades recreativas el personal mejora su calidad de vida	28	2	0
Es adecuado la conformación de grupos de control enfocados en el clima organizacional como un plan de mejora	30	0	0
Los directivos deben ajustar el plan anual PEI para involucrar actividades en función de un buen clima organizacional.	30	0	0

Al culminar las actividades propuestas, los docentes evaluaron el desempeño de la docente a cargo del programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional. Cabe mencionar, que los compañeros estuvieron motivados al realizar de actividades recreativas propuestas, donde se formaron diferentes equipos con miembros de distintas áreas, con el objetivo de que puedan compartir y conocerse mejor, liberar la carga de trabajo con una actividad física y emocional.

Por otro lado, se llevó a cabo un pequeño gesto simbólico, donde se entregó un pequeño presente al mejor desempeño en las dinámicas realizadas por cada área de trabajo. Así también, fue motivadora la charla sobre la importancia del compromiso institucional. Los docentes participantes según la aplicación de la rúbrica se muestran muy satisfechos de esta actividad y también sugieren que el programa continúe año tras año.

Anexo 10. Matriz de planificación del programa

Tabla 3. Programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional

FACTOR	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	POBLACION OBJETIVO	RESPONSABLES	INDICADORES
Calidad de vida laboral	Recréate	El objetivo de este programa es incentivar la recreación dentro de la institución, dado que es una herramienta en que se integra el personal y a su vez un aprendizaje social del empleado, donde se genere un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo dirigido a Directivos, docentes y padres de familia	Sesión 1 – 1 julio Modo presencial	Sesión 1 Recursos Video R Humanos parlante pendrive refrigerio Tiempo 20 minutos	Todo el personal y familia cuando la actividad se programe de esa manera	Docentes de Primaria	Se emplean al menos 6 actividades en el primer programa dirigidas a incentivar la recreación
			Sesión 2 - 1 julio Modo presencial Juegos recreativos	Sesión 2 Recursos Globos Pelotas Ulas Docentes Cono Refrigerio Tiempo 25 minutos			
			Sesión 3 – 1 julio Modo presencial Juegos de equipos	Sesión 3 Recursos Sogas Ulas R Humanos Refrigerio Tiempo			
			Sesión 4 - 2 julio Modo presencial Juego de cooperativos				
			Sesión 5 - 2 julio				

			Modo virtual	25 minutos Sesión 4 Recursos Globos Pelota Ulas R humanos Tiempo 30 minutos Sesión 5 Recursos Diapositiva R Humanos link del zoom laptop Tiempo 25 minutos Sesión 6 Recursos Video R Humanos parlante pendrive Refrigerio Tiempo 20 minutos			
--	--	--	--------------	--	--	--	--

<p>Motivación y sentido de pertenencia</p>	<p>Soy importante</p>	<p>Lo más importante dentro de una empresa son los empleados, los cuales son los que permiten que la organización funcione de manera correcta, por lo tanto, es importante reconocer sus logros y competencias para que de esta manera este el personal se motive y trabaje comprometido</p>	<p>Sesión 1- 3 julio Modo presencial Conformación de la comisión evaluadora del desempeño docente.</p> <p>Sesión 2 – 3 julio Modo presencial Elaboración de los parámetros a evaluar en las diferentes áreas, y participación de padres de familia.</p> <p>Sesión 3 – 4 julio Modo presencial Aplicación de la evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innovación en el trabajo • Desempeño • Comunicación • Trabajo en equipo • Relación interpersonal <p>Sesión 4 – 4 julio Modo presencial Análisis de resultados</p>	<p>Sesión 4 Recursos Globos Pelotas humanas R</p> <p>Tiempo 30 minutos Sesión 5 Recursos Diapositiva R Humanos link del zoom laptop Tiempo 25 minutos</p>	<p>Todo el personal y familia cuando la actividad se programe de esa manera</p>	<p>Docentes de Primaria</p>	<p>Se emplean al menos 6 actividades en el primer programa dirigidas a incentivar la recreación</p>
---	-----------------------	--	--	--	---	-----------------------------	---

			<p>Sesión 5 – 5 julio Modo virtual Charla motivacional sobre sentido de pertenencia</p> <p>Sesión 6 – 6 julio Modo presencial Ceremonia de entrega “SOY IMPORTANTE PARA MI ESCUELA” al mejor desempeño Docente, administrativo, participación de padres de familia y de personal de apoyo.</p>				
Cultura organizacional	Aprendamos juntos	El brindar inducciones adecuadas permite que el personal conozca la organización y a su vez los valores, políticas y objetivos organizacionales, generando así una mayor productividad y cumplimiento de sus deberes y derechos	<p>Realizar las respectivas inducciones al personal nuevo con el fin de motivarlos y así mismo crear una cultura organizacional en la que se promueva el compromiso y trabajo en equipo.</p> <p>Sesión 1 – 7 julio Modo Virtual Charla motivacional</p>	<p>Sesión 1 Recursos Laptop Papelería</p> <p>Tiempo 30minutos</p>	Todo el personal de primaria	el personal de primaria	Se emplean al menos 6 actividades en el tercer programa para la búsqueda de soluciones a problemas institucionales

		<p>sobre cultura organizacional “APRENDAMOS JUNTOS”</p> <p>Sesión 2 - 7 Julio Modo virtual Creación de grupos de trabajo y exposición de la actividad: “Buscando Soluciones”</p> <p>Sesión 3 – 8 julio Modo Virtual</p> <p>Presentación y revisión de problemáticas a resolver por grupos</p> <p>Sesión 4 – 8 julio Modo Virtual</p> <p>Presentación de soluciones o propuestas de cambio: Capacitaciones, talleres internos, plan de mejora, etc.</p> <p>Sesión 5 – 9 julio Modo Virtual Creación de grupos de control para innovación en el trabajo, comunicación, trabajo</p>	<p>Sesión 2 Recursos Laptop Papelería</p> <p>Tiempo 30 minutos</p> <p>Sesión 3 Recursos Laptop Papelería</p> <p>Tiempo 30 minutos</p> <p>Sesión 4 Recursos Laptop Papelería</p> <p>Tiempo 30 minutos</p>		
--	--	---	--	--	--

			<p>en equipo, reconocimiento docente y promoción de una buena relación interpersonal.</p> <p>Sesión 6 – 9 julio Modo Virtual – Google Form Aplicación de la rúbrica de evaluación al programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional en la escuela Bolivariana, situada en Guayaquil - Ecuador.</p>	<p>Sesión 5 Recursos Laptop Diapositivas Zoom</p> <p>Tiempo 30 minutos</p> <p>Sesión 6 Recursos Laptop Google Form</p> <p>Tiempo 30 minutos</p>			
--	--	--	---	---	--	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Programa de gestión escolar para mejorar el clima organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil, 2022", cuyo autor es TIGRERO LIZONDO CECIBEL KATIUSKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH DNI: 16786660 ORCID: 0000-0002-0950-7954	Firmado electrónicamente por: LPURISACAG el 14- 03-2023 16:15:54

Código documento Trilce: TRI - 0418713