



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector
Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Quiñonez Franco, Maritza Aracely (ORCID: 0000-0002-9646-8585)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

La investigación que se ha desarrollado está dedicada:

A Dios, por darme la oportunidad de vivir estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A mi esposo Douglas por su sacrificio y esfuerzo, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor.

A mis hijos, por ser mi fuente de inspiración para poder superarme cada día más y así poder brindarle un futuro mejor.

A mi madre por ser un ejemplo a seguir de trabajo y colaboración con los demás.

A mis amigas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Maritza Quiñonez Franco

AGRADECIMIENTO

Al Dios Eterno por su amor y misericordia, que me ha brindado salud, y los recursos necesarios para llegar a la meta que me he propuesto en esta etapa de desarrollo profesional.

A la Universidad César Vallejo porque me permitió adquirir mayores conocimientos.

A mi asesor de tesis Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por cuanto estuvo apoyando con sus enseñanzas para que pueda ejecutar un trabajo muy técnico que proporcione resultados reales.

A mi esposo Douglas, a mis hijos Aarón y Sara les doy gracias por haberme apoyado y haber sido pacientes cada vez que tenía que viajar les dedico este gran esfuerzo que tuve que hacer con mucho cariño y amor.

Maritza Quiñonez Franco

PÁGINA DE JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 18:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL DEL SECTOR "GUASMO SUR" GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018" presentada/o por el /la bachiller **QUIÑONEZ FRANCO, MARITZA ARACELY**.

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

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado académico de **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE

DRA. LINARÉS PORISACA GEOVANA ELIZABETH
SECRETARIO

Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO
VOCAL



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Quiñónez Franco, Maritza Aracely, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificada con CI N°1203505126, con la tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil Ecuador, 2018".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, Agosto del 2018.

MARITZA ARACELY QUIÑÓNEZ FRANCO

CI N° 1203505126

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página de Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	2
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	5
1.4 Formulación del problema.....	11
1.5 Justificación del estudio.....	11
1.6 Hipótesis.....	12
1.7 Objetivos.....	13
II. MÉTODO.....	14
2.1 Diseño de investigación.....	14
2.2 Variables, operacionalización.....	15
2.3 Población y muestra.....	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5 Métodos de análisis de datos.....	19
2.6 Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	21
3.1 Resultados descriptivos.....	21
3.2 Resultados inferenciales.....	29
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
VII. REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la variable 1 Clima organizacional	21
Tabla 2 Nivel de la dimensión 1 Comunicación	22
Tabla 3 Nivel de la dimensión 2 Cultura	23
Tabla 4 Nivel de la dimensión 3 Trabajo en equipo	24
Tabla 5 Nivel de la variable 2 Desempeño docente	25
Tabla 6 Nivel de la dimensión 1 Conocimiento	26
Tabla 7 Nivel de la dimensión 2 Iniciativa	27
Tabla 8 Nivel de la dimensión 3 Compromiso	28
Tabla 9 Correlación entre variables	29
Tabla 10 Correlación entre comunicación y desempeño docente	31
Tabla 11 Correlación entre cultura y desempeño docente	33
Tabla 12 Correlación entre trabajo en equipo y desempeño docente	35

Índice de figuras

Figura 1 Clima organizacional	21
Figura 2 Comunicación	22
Figura 3 Cultura	23
Figura 4 Trabajo en equipo	24
Figura 5 Desempeño docente	25
Figura 6 Conocimiento	26
Figura 7 Iniciativa	27
Figura 8 Compromiso	28

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, provincia del Guayas, cantón Guayaquil -Ecuador, 2018. En los Centros de Desarrollo Infantil se ha podido observar que existe un clima organizacional no adecuado lo cual afecta de manera considerable al desempeño docente debido a que existen conflictos internos entre grupos que han tomado sus posturas lo cual afecta negativamente todo el ambiente de trabajo. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 40 docentes parvularios. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre clima organizacional y otro cuestionario sobre desempeño docente, aplicados al personal de la institución, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de Student. Los resultados mostraron un predominio del nivel de clima organizacional desfavorable con un 97.5% y una prevalencia del nivel de desempeño docente bajo con el 82.5%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,605** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación alta, directa y significativa a nivel 0.01. Se determinó que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, señalando que existe falta de motivación desde el nivel directivo lo cual produce un al nivel de bajo desempeño docente.

Palabras claves: Ambiente, trabajo, organización, conflictos, rendimiento.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in the Child Development Centers of the Sector Guasmo Sur, province Guayas town Guayaquil -Ecuador, 2018. In the Child Development Centers it has been observed that there is an inadequate organizational climate which significantly affects the teaching performance due to internal conflicts between groups that have taken their positions which negatively affects the entire work environment. The study was processed under the quantitative method. The investigation was of correlational type, a descriptive - correlational design was used, the selected sample consisted of 40 preschool teachers. The information was collected by applying an opinion questionnaire on organizational climate and another questionnaire on teaching performance, applied to the staff of the institution, which were validated through the respective validation matrix. For the analysis of the information, Pearson's statistical tests r and Student's t test were used, which allowed to determine the relationship between the variables and check the hypotheses. The results showed a predominance of the level of unfavorable organizational climate with 97.5% and a prevalence of the level of low educational performance with 82.5%. They also determined that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Pearson r coefficient was 0.605 ** (Sig = 0.000 <0.01) which indicates a high, direct and significant correlation at the 0.01 level.

Keywords: Environment, work, organization, conflicts, performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional Nuncio (2016) expresa que “el desempeño docente se encuentra relacionado con diferentes acciones que se ejecutan desde la docencia en el salón, con los estudiantes en búsqueda de mejores resultados en el aspecto de las evaluaciones. La Institución educativa es la organización donde se encuentran los estudiantes con los docentes para mediante un proceso de enseñanza se les hace conocer diferentes contenidos que les permita ampliar sus conocimientos sobre las materias básicas para la promoción de capacidades y competencias.

A nivel nacional en el Ecuador las empresas medianas y grandes tienen problemas con el clima organizacional, este problema cada vez es más frecuente es lo que se pudo determinar en un estudio tomando como base la empresa pública TAME que se dedica a la transportación aérea de pasajeros y carga, en el cual se pudo encontrar que existía desmotivación, problemas comunicacionales, deficientes relaciones interpersonales se estableció que la afectación al clima organizacional es en un 86% (Valles, 2015).

El clima organizacional es muy deficiente debido a que existe grupos en los que se tienen comportamientos no adecuados, conflictos internos, problemas sociales o de coordinación, lo cual afecta no sólo a la imagen de la unidad de atención, sino que provoca un desempeño bajo en el rendimiento como trabajadores, ocasionando que no se cumplan con la buena prestación del servicio de cuidado a los infantes que acuden a dicho centro.

Diagnóstico

Tener un buen clima organizacional es importante en términos empresariales, porque al tener un clima agradable los trabajadores se sentirán motivados y producirán más y mejor, en el contexto educativo es diferente porque son diferentes procesos, se requiere de mayor dedicación preparar una clase, el material a utilizar, las diferentes técnicas o estrategias que se van a utilizar, lo cual consume el tiempo del docente y en muchos casos de sus recursos, lo que hace que exista insatisfacción porque no se siente que esté teniendo una remuneración acorde con su esfuerzo.

Pronóstico

De no tratarse el problema que se encuentra afectando a los Centros de Desarrollo Infantiles se tendrán dificultades, por cuanto los trabajadores estarán desmotivados, no aportarán al desarrollo de la entidad, se afectará gravemente la salud mental y la paz personal de cada uno de los que integran las diferentes áreas de la entidad, trayendo como mayor efecto la deficiente comunicación, renuncias del personal, falta de iniciativa, entre otros.

Alternativa de solución

El buen clima organizacional conlleva a un mejor rendimiento de los trabajadores y por ende la productividad tiene su incremento, se tiene que estudiar las alternativas para procurar aplicar correctivos como falta de comunicación entre docentes y directivos, estableciendo canales formales e informales, además se debe mejorar la ejecución de los procesos administrativos para tener una mejor calidad del ambiente escolar en la institución.

Los docentes requieren de motivación permanente que se les reconozca su labor dentro de la formación inicial de los niños, por lo que se deben establecer mecanismos de evaluación en los que se pueda elegir al docente que destaca en el mes como un mecanismo de incentivo, lo cual hará que se tenga mejor nivel de clima organizacional en la entidad.

1.2 Trabajos previos

Se han consultado a los autores a nivel nacional e internacional con respecto a sus trabajos de investigación.

A nivel internacional

Casavilca (2014) en su estudio presentado en Chile con el tema "Sobre técnicas de estímulos al desempeño docente: ¿más ganadores induce mayor efectividad?". Mediante una metodología correlacional, con la investigación de tipo descriptiva, utilizando la encuesta realizada a 43 docentes encontró las siguientes conclusiones: (a) Los docentes son sometidos a una evaluación de desempeño de forma general para todas las regiones, sin considerar diversos aspectos en los que el sistema educativo nacional tiene sus fallas y según sus resultados obtienen incentivos económicos como premios, esto para que se logre mejorar la calidad educativa. (b) Los resultados cuantitativos que se

obtienen en el rendimiento estudiantil también deben ser considerados para poder otorgar premios a los docentes, con el fin de que sus estudiantes alcancen los aprendizajes mínimos requeridos y las autoridades cantonales para otorgar la distinción al mejor docente sea según los resultados. (c) Es sana la competitividad, en la que los docentes puedan tener mayores herramientas para mejorar, como capacitación permanente, materiales educativos, herramientas pedagógicas que conlleven a que ellos tengan el fortalecimiento de sus capacidades y habilidades en la enseñanza.

Rizo (2015) en su investigación para conseguir el grado de Maestra en Culturas administrativas en México, con el tema “Análisis del clima organizacional en una dependencia gubernamental, periodo de estudios 2014 - 2015”. Utilizando una metodología no experimental, con la investigación descriptiva - correlacional, mediante encuesta a los 36 trabajadores obtuvo los datos primarios utilizando el censo, concluyendo lo siguiente: (a) Los obreros piensan que el clima organizacional es medianamente aceptable dentro de la institución, con lo que se puede establecer que existen dificultades internas dentro de la entidad entre la relación de sus trabajadores por lo cual se dan los conflictos entre ellos que dificulta tener mejores resultados. (b) Los conflictos que se dan se enumeran básicamente por dos situaciones particulares, una de las cuales es la deficiente comunicación lo cual origina problemas en el manejo de la información. (c) Otro aspecto fundamental que se pudo encontrar es que la mayoría del personal no tiene nombramiento definitivo por lo que se originan contratos ocasionales por lo que no ejecutan un trabajo de mejor calidad, y en ciertos casos menospreciando a los servidores más antiguos que poseen mayor experiencia en la entidad.

Wilhelm (2016) en su proyecto de investigación, presentado en Chile “Impacto de la evaluación de desempeño profesional docente sobre la autoestima profesional en maestros evaluados en la comuna de Valdivia”. Con una metodología de diseño no experimental, e investigación descriptiva, por medio de una encuesta que realizó a 28 docentes, expresó las siguientes conclusiones: (a) Los docentes que son evaluados tienen mejor predisposición a un trabajo a presión y en equipo para tener una mejor calidad educativa. (b) Cuando existen conflictos internos en la institución educativa los docentes

tienen deficiencias en el desempeño, por lo cual los estudiantes son los más afectados. (c) Cuando existen problemas de comunicación entre directivos y docentes hay evaluaciones sesgadas que van a ser imparciales y buscarán hacer quedar mal a unos para favorecer a otros, motivo por el cual unos se sienten desmotivados y subvalorados.

A nivel nacional

Chávez(2013) en su trabajo de titulación con el tema “La influencia del liderazgo en el clima organizacional”, mediante un estudio de diseño transversal, utilizando la metodología correlacional, analizó las variantes liderazgo y clima organizacional, obteniendo los datos primarios con la aplicación de una encuesta realizada a 136 trabajadores de 4 PYMES, utilizando un muestreo aleatorio simple, culminando con sus conclusiones: (a) En los diferentes emprendimientos que se pueden generar es importante que el emprendedor pueda tener liderazgo para manejar las relaciones equilibradas entre y hacia los trabajadores para no perder la autoridad ante sus subalternos lo cual afecte al clima organizacional. (b) Los trabajadores consideran que su rendimiento laboral es más alto al contar con un buen clima organizacional, y que el jefe sea un líder que los guíe y oriente en momentos que ellos lo necesiten. (c) El liderazgo ejercido adecuadamente permite a los trabajadores dar lo mejor de sí en el desarrollo de sus actividades, teniendo como elemento característico varias opciones para la optimización del talento humano.

Pérez (2014) en su investigación de grado académico “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño docente”, se hizo uso de una metodología de diseño no experimental, con la utilización de la investigación correlacional, y una muestra de 40 educadores, con el propósito de establecer la relación entre las variantes clima laboral y rendimiento del educador, se valió de un censo donde obtuvo las conclusiones: (a) Existe inconformidad en los docentes debido que el clima organizacional no es bueno, por lo que se encuentran estresados con tantas actividades que deben realizar. (b) Los docentes están desmotivados para realizar diferentes actividades extracurriculares que se deben ejecutar según la planificación anual, lo cual trae como efecto que no se ejecuten proyectos comunitarios. (c) El trabajo del maestro se ve docente se ve perjudicado por el clima organizacional de la institución educativa, donde hay

dos grupos el uno que es cercano a los directivos y el otro que no está de acuerdo con las decisiones porque sólo favorecen a unos cuantos y se toleran cosas que no son correctas.

Espinoza (2016) en su tesis de titulación con el tema “El clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina distrital 05D01 Latacunga Educación”, mediante una metodología de diseño no experimental, haciendo uso de un estudio de tipo descriptiva, correlacional, recogió datos primarios mediante una encuesta realizada a 54 maestros utilizando el censo, en donde pudo expresar las siguientes conclusiones: (a) En la oficina de la Dirección Distrital 05D01 Latacunga Educación el clima organizacional no es el adecuado, lo cual origina afectación en la atención a los usuarios, debido a los permanentes conflictos internos que hacen que la información no fluya de manera adecuada. (b) El personal de la oficina por el clima organizacional existente está desmotivado, lo cual a su vez hace que se den comportamientos inadecuados, que dan lugar al deterioro de la imagen institucional. (c) Existe exceso de trabajo laboral en unos casos y en otros lo contrario, esto trae como efecto que los miembros del establecimiento no trabajen en unidad, las evaluaciones de desempeño no muestran la realidad de lo que ocurre en la dependencia.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima organizacional

Alles (2011) señala que es el ambiente de la organización considerando los puntos buenos y malos dentro de los miembros, ha de tener en cuenta que los comportamientos individuales generan costumbres y culturas, las mismas que pueden desembocar en climas agradables o desagradables. El clima organizacional es la representación cómo se maneja la organización desde el contexto del ambiente laboral, es decir cuando en una empresa hay un buen ambiente es porque existe la cordialidad, el respeto y todos trabajan mancomunados para alcanzar los objetivos propuestos se puede decir que se tiene buen clima organizacional, lo cual permite obtener los resultados esperados durante el proceso de planificación.

Chiavenato (2011) señala que “implica necesariamente el desarrollo de una acción que motiva a los trabajadores tener un criterio claro para el accionar de los miembros de la organización” (p. 74). Hay autores que consideran que el

clima influye mucho en el rendimiento de la empresa, mientras no se generan los incentivos, los trabajadores no aportan mucho al desarrollo de la empresa, pero al tener un incentivo ellos trabajan para alcanzar la meta propuesta tendrán que esforzarse y trabajar más, mejor y en equipo para tener un aceptable desempeño y mejores resultados.

Guillén & Guil (2012) señalan que “se resume como la opción que se tiene para el comportamiento de los diversos integrantes de la organización por lo que se debe promover mejores niveles de comportamientos organizaciones” (p. 12). El clima organizacional tiene que ver mucho con las personas que laboran dentro de la organización, se deben establecer diferentes mecanismos para incentivarlos a un desarrollo en el accionar que conlleva a un mejoramiento de las actividades que desde la dirección se deben programar.

1.3.1.1 Dimensiones de la variable 1: Clima organizacional

Sin lugar a dudas se tiene como clima organizacional el proceso en el que se tiene en una entidad que permite conocer el comportamiento dentro de una institución, conociendo que los trabajadores a diarios interactúan, por medio de sus labores diarias la cual va creando una cultura que se da por la repetición de las acciones.

1.3.1.1.1 Dimensión Comunicación

Franklin (2011) señala que el diálogo o la comunicación es un acto necesario y forma parte de la naturaleza del hombre, y que se requiere para establecer relaciones duraderas entre los seres humanos, de esta forma se tiene una alternativa de expresar las emociones o sentimientos, coordinar y ejecutar actividades.

1.3.1.1.2 Dimensión Cultura

Kinicki y Kreitner (2013) manifiestan que la cultura se entiende por las formas cotidianas o hábitos que se promueven al interior de una institución, por ende los miembros que trabajan en una misma entidad se desenvolverán de cierta manera que quizás en otra no se podría dar con normalidad; es por ello que es fundamental que se logre tener un equipo de trabajo altamente motivado, que pueda activar a diario para cumplir metas.

1.3.1.1.3 Dimensión trabajo en equipo

El trabajo en equipo es ejecutado desde que el ser humano ha existido en el mundo, una vez que tuvo la necesidad de agruparse y apoyarse mutuamente, para la recolección de los frutos, después con la agricultura para ejecutar las tareas de siembra, cosecha y almacenamiento, además de protegerse de los animales salvajes, por lo que vieron las ventajas de vivir en grupo y trabajar en equipo que les permitía ser más efectivos.

1.3.1.2 Teorías científicas de la variable 1: Clima organizacional

1.3.1.2.1 Teoría de McGregor

Chiavenato (2011) señala que McGregor en su investigación expresa que pueden asumirse dos posturas que las denominó la Teoría X y la Teoría Y. En la primera teoría denominada X el autor obtiene que el ser humano no tiene mayor agrado con el trabajo, y que es propenso a que se le esté permanentemente exigiendo sus responsabilidades para que las pueda cumplir, este enfoque considera que el trabajador tiene que empujárselo y obligarlo para que tenga una mayor productividad.

En la segunda teoría llamada Y se señala que las personas pueden ser responsables, creativas, que pueden utilizar la imaginación para el desarrollo de su trabajo. Para este enfoque el trabajador es el patrimonio incalculable de la empresa, que debe ser capacitado, remunerado, cuidado para que pueda producir, considerando aspectos importantes como la parte emocional y cognitiva del trabajador para que esté motivado de manera permanente.

1.3.1.3 Información complementaria de la variable 1: Clima organizacional

Se considera propiamente que la organización necesita tener un ambiente propio que sea agradable, el mismo que debe ser percibido por los trabajadores con la finalidad que se puedan mantener en sus trabajos emprendidos, logrando que se cumpla con diferentes elementos que conllevan el tener un buen clima organizacional, éstos son: liderazgo, autoridad, motivación, escala remunerativa, participación, cooperación entre otras. (Bonifaz, 2012)

1.3.1.3.1 Factores

Para el éxito de una organización, por lo cual se tiene que tener claros diferentes conceptos de los aspectos que repercuten de forma directa en las

conductas de los equipos de trabajo y de forma general en el clima organizacional entre los que se enumeran: la comunicación, el liderazgo, el trabajo, y la motivación.

1.3.1.3.2 Importancia

El clima laboral es importante dentro de la gestión administrativa de las empresas puesto que provee de un elemento que permite a los trabajadores pueden tener un buen ambiente en el trabajo, el beneficio directo lo tiene la empresa y de forma particular cada trabajador, porque al tener estabilidad se tendrá un bienestar emocional, lo cual provee la posibilidad de que se mejore el rendimiento laboral (Chian y Núñez, 2010).

1.3.2 Variable 2: Desempeño docente

Guillén y Guil (2012) consideran que “el rendimiento es un factor que se encuentra relacionado con el nivel de desempeño que alcanza un empleado en las tareas dentro de la organización” (p. 236). El desempeño se lo puede medir en términos cuantitativos y cualitativos, todo depende del enfoque que el evaluador utilice, sin embargo a los servidores públicos en el Ecuador se los mide según un formato avalado por el Ministerio de Trabajo.

Mondy (2015) expresa que el ejercicio docente “es el rendimiento que tiene la persona al realizar sus funciones y tareas asignadas a su cargo, considerando los diferentes instrumentos pedagógicos que debieron utilizar para que los estudiantes obtengan aprendizajes” (p. 45). El docente debe contar con las herramientas necesarias que las puedan utilizar para su desarrollo, considerando que se requiere ejecutar un proceso educativo a conciencia para que los niños puedan ser formados en su etapa inicial con bases sólidas para su futuro.

García y Segura (2014) expresan que el rendimiento del maestro está ligado en relación con su función como modelador de niños y jóvenes, y esto a su vez está asociado a causas expresamente del educador, del educando y al ambiente (p. 52). Dentro del servicio pedagógico es importante que se pueda medir el trabajo educativo puesto que allí se tendrían elementos para perfeccionar.

1.3.2.1 Dimensiones de la variable 2: Desempeño docente

Evaluar el rendimiento de un maestro es fundamental, pues como todo servidor público se debe someter a una evaluación en la que se mide la efectividad de su trabajo en la incidencia de los rendimientos dentro de la productividad en la empresa, sin embargo, en el sistema educativo es subjetivo puesto que hay muchas variables en estudio, porque el producto final podría ser un estudiante formado, pero no depende del docente que este estudiante tenga la preparación debida, sino que puede ser que se ha auto preparado, tampoco se podría considerar al rendimiento individual sino global.

1.3.2.1.1 Dimensión conocimiento

El conocimiento puede ser entendido según Martínez y Ríos (2013) como un proceso a través del cual las personas tomamos consciencia de nuestra realidad, y en cual se manifiesta una serie de conceptos sobre los cuales no cabe duda de veracidad (p.118). El conocimiento no es estático, cada vez evoluciona, cambiando de estado, por lo cual se debe estar actualizado para tener una mejor gestión de las diversas actividades que se ejecutan en la sociedad actual considerando que es una generación que ha nacido bajo la influencia de la tecnología, que cada vez tiene mayores avances dentro de su accionar con la información a su alcance a través de la internet.

1.3.2.1.2 Dimensión iniciativa

Desde la concepción del emprendimiento Bonifaz (2012) señala que es concebida la iniciativa como “las acciones que conllevan al progreso social de un lugar mediante el inicio de actividades no tradicionales o aprovechar las oportunidades de las carencias o necesidades de la sociedad para desarrollar productos y servicios que las satisfagan” (p. 40). La iniciativa también puede ser entendida desde el concepto de iniciar, salir adelante o ser el primero, lo cual puede darse en docentes para que salgan adelante con actividades no tradicionales.

1.3.2.1.3 Dimensión compromiso

Gibson, Ivancevich, y Gonelly (2013) señala que “es un método tradicional para resolver los conflictos intergrupales, con el compromiso no hay ganador ni perdedor claro... puede también involucrar las intervenciones de terceras personas” (p. 266). El compromiso permite a la organización contar con gente

que desea hacer las cosas de manera voluntaria, dando lo mejor de sí mismo, esta es una acción que conlleva a una mayor motivación de las personas que se involucran concretando acciones concretas para el bien común, con la satisfacción de aportar positivamente para el desarrollo de la organización.

1.3.2.2 Teorías científicas de la variable 2: Desempeño docente

El postulado de autoeficacia creada por Albert Bandura en 1977 en la que según Covarrubias y Mendoza (2013), Bandura tuvo la intención de explicar el condicionamiento de las características cognitivas, conductuales, afectivas y contextuales de los individuos por la autoeficacia (p. 109). La base de la teoría es que el ser humano se rige por la mente, lo que se concibe en la mente se puede hacer realidad mediante la eficacia personal, para lo cual el ambiente debe ser óptimo para que el individuo pueda tener un comportamiento determinado por los factores: personales, ambientales y comportamentales.

1.3.2.3 Información complementaria de la variable 2: Desempeño docente

Chiavenato (2011) señala que “hace referencia a la acción de cada sujeto en función de los movimientos que desarrolla, los efectos y las metas que debe alcanzar, las aptitudes que brinda y su eficacia de desarrollo” (p. 245). El desempeño docente se lo considera como un elemento que se necesita mejorar para tener mayor cobertura de atención al estudiante mejorando la calidad educativa de tal forma que los alumnos puedan tener mayor capacidad en su razonamiento al obtener las herramientas necesarias que le permitirán auto educarse

1.3.2.3.1 Evaluación

Es un elemento del control que se aplica para hacer evaluaciones a las diferentes acciones que realiza un trabajador para medirlo en términos cuantitativos y establecer la efectividad que se tiene en el proceso productivo, existen diferentes formas de ejecutarlo, siendo aspectos evaluables: la responsabilidad, la eficiencia, actividades, conocimientos, y la capacidad que tiene el trabajador durante un tiempo determinado. (Chiavenato, 2011)

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador 2018?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador 2018?

¿De qué manera la cultura se relaciona con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador 2018?

¿De qué forma el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador 2018?

1.5 Justificación del estudio

Es conveniente el presente estudio porque tiene diversos elementos que permiten conocer de manera muy práctica sobre el clima organizacional con el propósito de obtener conclusiones que nos permitan hacer las respectivas recomendaciones que conllevarán al mejoramiento de los Establecimientos de Desarrollo Infantil del sector Guasmo Sur de la ciudad de Guayaquil.

El proyecto tiene relevancia social porque tiene un impacto muy notable dentro de la sociedad, puesto que se refiere a la educación, y en exclusivo con los infantes de educación pre escolar que deben ser estimulados para que mediante diferentes actividades lúdicas puedan aprender a desarrollar sus actividades educativas, por lo que los docentes deben contar con un buen clima organizacional logrando mejores niveles de desempeño.

La implicación práctica es que favorecerá a la evaluación de los docentes de acuerdo con diferentes patrones que conllevan a analizar los métodos y formas que no se emplean en la organización, y por lo cual hay problemas que generan un mal clima organizacional con todos los posibles efectos que pudiera ocasionar a nivel físico y mental en los docentes.

El valor teórico que presenta el trabajo investigativo es que podrá considerar diversas teorías psicológicas y de pedagogos que existen sobre ambas variantes, para mejorarlo, considerando todos los parámetros que sugieren los autores, además de aplicar los diferentes test que conlleven a una valoración

de los diferentes aspectos que se consideran como parte del clima organizacional.

La utilidad metodológica que se tiene es que se plantea mediante la investigación científica la confirmación de la relación entre las dos variables con el fin de comprender de una mejor manera la problemática presentada para plantear alternativas que conlleven a un mejoramiento del ambiente al interior de la institución y el rendimiento de los docente en los Centros en el Sector de Guasmo Sur, en la ciudad de Guayaquil, Ecuador; para lo cual se aplican métodos, técnicas, procedimientos y herramientas estadísticas que cuentan con instrumentos válidos y confiables para futuras investigaciones. Estos instrumentos se elaboraron y fueron validados por criterios de jueces o expertos, estos estudios servirán como base para otras investigaciones.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Hipótesis específicas

H1: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Ho1: La comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

H2: La cultura se relaciona con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Ho2: La cultura no se relaciona con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

H3: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Ho3: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la comunicación con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Establecer la manera que la cultura se relaciona con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Establecer la forma de correlación del trabajo en equipo con el servicio docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

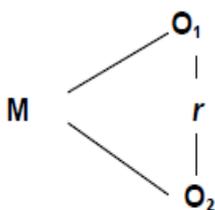
La presente indagación se ha valido de un diseño no experimental, es decir, que se da una manipulación de las variantes, además, se ejecuta en un solo tiempo y lugar, también es transversal, debido a que la investigadora no ejerce control sobre las mismas, ni puede deducir de estas, solo se limita a la recopilación de información; luego los procesa utilizando herramientas de la estadística inferencial y expone los resultados.

Asimismo, se ha empleado el método cuantitativo, Niño (2011) señala que este tipo de investigación está asociado al método deductivo, puesto que pretende plantear una investigación de teorías generales aplicadas a contextos particulares” (p. 46). Con el uso del método cuantitativo se puede plantear la investigación de campo utilizando dos cuestionarios para hacer encuestas.

Arévalo (2013) dice que: “La metodología descriptiva, sirve para investigar y profundizar el objeto de la investigación, que ayudaran a los docentes a impartir de una mejor manera el proceso de enseñanza, que ayuden a obtener resultados positivos a través de su aplicación” (p. 35). Los diseños descriptivos permiten cuantificar los resultados mediante la utilización de las estadísticas.

Por otro lado, los estudios correlacionales permiten medir la relación entre dos o más variantes en un estudio. El tipo de estudio es correlacional, el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2012) agrupa variantes a través de un modelo predecible para un grupo de estudio (p. 104). Una vez que se ejecuta la encuesta se puede proceder a la tabulación de los resultados, teniendo como resultado que se pueda ejecutar el análisis para instaurar la correlación entre ambas variables en estudio.

Esquema:



Dónde:

M: Muestra

O1: Clima organizacional

02: Desempeño docente

r: Relación entre las variables.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variable 1: Clima organizacional

Chiavenato (2011) expresa que es el ambiente que se da entre miembros de una misma institución, el cual está ligado a la motivación de los mismos, por ende, un impacto favorable de este medio sobre los trabajadores será determinante para un clima organizacional óptimo (p. 74).

El clima organizacional se refiere al medio interno de una entidad que posee trabajadores, que unen sus esfuerzos para alcanzar el cumplimiento de los objetivos comunes.

2.2.2 Variable 2: Desempeño docente

García y Segura (2014) expresan que el desempeño docente se refiere a una serie de hechos y situaciones en las cuales el maestro pone de manifiesto su respectiva preparación en vías de cumplir con sus funciones, como por ejemplo el de formador de los niños y jóvenes. Esto está establecido por agentes ligados al mismo educador, a los estudiantes y a su ambiente (p. 52).

El desempeño docente se valora según las acciones que ejecuta el docente dentro del aula de clases para formar a los estudiantes que tiene a su cargo, durante un tiempo determinado.

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2011) expresa que “expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización describiendo como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros” (p. 74).	El clima organizacional se refiere a ambiente interno de una entidad que posee trabajadores que unen sus esfuerzos para alcanzar e cumplimiento de los objetivos comunes.	D1: Comunicación D2: Cultura D3: Trabajo en equipo	Diálogo Reglas claras Escucha activa Nivel de comprensión Grado de empatía Solidaridad Aptitud Apoyo en el trabajo Respeto a las reglas	Cuestionario	De intervalo
Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE	García y Segura (2014) expresan que “el desempeño docente es el conjunto de acciones concretas que realiza el docente en cumplimiento de sus funciones como formador de niños y jóvenes. Está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 52).	El desempeño docente se lo valora según las acciones que ejecuta el docente dentro del aula de clases para formar a los estudiantes que tiene a su cargo, durante un tiempo determinado.	D1: Conocimiento D2: Iniciativa D3: Compromiso	Buena pedagogía Manejo de grupos Exposición de clases Creatividad Materiales didácticos Capacidad Voluntad Participación activa Vocación	Cuestionario	De intervalo.

Elaborado por: La autora

2.3 Población y muestra

Población

Niño (2011) expresa que se constituye con la totalidad de los involucrados dentro de una situación determinada que genera una problemática que se debe investigar. La población se considera en este grupo a quienes se les involucra en la investigación, es decir a los 40 docentes de los Centros de Desarrollo Infantil que existen en Guasmo Sur.

Población

Detalle	SEXO		Personas
	M	F	
Docentes parvularios	8	32	40
Total			40

Fuente: Elaboración propia

Muestra

Según Díaz (2013) “La muestra es un subgrupo de la población que se selecciona siguiendo diferentes criterios” (p. 233). La muestra está conformada por todos los elementos de la población es decir los docentes (40) de los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Criterio de inclusión

El criterio de inclusión es aplicado para considerar a todos los docentes titulares de los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur en la ciudad de Guayaquil.

Criterio de exclusión

El criterio de exclusión se lo aplica para aquellos docentes que son contratados o reemplazo, y a aquellos que no pertenecen a los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur en la ciudad de Guayaquil.

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

Técnicas

En todo proceso investigativo cuantitativo es necesario utilizar diferentes técnicas que permiten obtener la información de la población para lograr un criterio más amplio sobre la problemática que se ha presentado, en el caso del

presente proyecto se utiliza la encuesta a docentes como técnica que permita la recolección de datos primarios para conocer la relación que tienen las variables dentro de la investigación.

Instrumentos de recolección de datos

Bernal (2010) señala que “es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (p. 250). El cuestionario es aquel instrumento que se utiliza para una investigación de campo, en la que se pretende aplicar un cuestionario estructurado, para quienes forman parte del objeto de estudio, con el fin de recoger todos los datos precisos que ayuden a establecer pautas y lineamientos para el análisis de los diferentes elementos que se desean verificar.

Se construyó un cuestionario con 18 ítems o preguntas sobre la variable: clima organizacional, en las dimensiones: comunicación, cultura y trabajo en equipo, con opción de respuesta múltiple: Desfavorable, Poco favorable y Favorable; se hizo otro cuestionario con 18 ítems o preguntas sobre la variable: desempeño docente, y las dimensiones: conocimiento, iniciativa y compromiso, con opción de respuesta múltiple: Bajo, Medio y Alto.

Validez

La validez del instrumento se da medio del método de expertos, para lo cual se aplica una serie de procedimientos: comenzando con la búsqueda de los expertos quienes son profesionales especializados en el área del conocimiento que se investiga, luego se elabora el protocolo o matriz de evaluación, donde se valoran aspectos como:

La coherencia que tiene con relación a las variables, dimensiones e indicadores.

La pertinente con la investigación que se encuentra realizado

Con sus resultados facilita la comprobación de la hipótesis de la investigación.

Los ítems han sido contruidos en base de los indicadores

El instrumento tiene el formato adecuado para los encuestados.

Elementos que hacen que los resultados sean confiables para que se pueda emitir un criterio claro sobre la investigación.

La validez de constructo se la ejecutó mediante la agrupación de los ítems que tienen similitud y que pertenecen al indicador, dimensión y variable.

La validez de criterio se la ejecutó al aplicar la r de Pearson que mide la correlación de un grupo de datos de las variables en la prueba piloto.

Confiabilidad

La confiabilidad depende de la forma como se ejecuta la investigación, el nivel de error disminuye al considerarse a todos los elementos de la población, lo cual garantiza que los resultados son confiables, se establece un nivel de error máximo permitido, para tener un mejor nivel criterio de confiabilidad se utilizará Alfa de Cronbach con una prueba piloto considerando la participación de 10 docentes de otra institución con la aplicación de los cuestionarios en donde se obtuvo los siguientes resultados que muestran una correlación muy alta.

Variabes	Alpha de Cronbach	N.º de Ítems
Clima organizacional	0.955	18
Desempeño docente	0.947	18

Fuente: Elaboración propia

2.5 Métodos de análisis de datos

Se emplearán métodos cuantitativos también se utilizarán los métodos analítico-sintético, deductivo y comparativo. El análisis se lo realiza considerando la estadística descriptiva, para los resultados los datos se presentan utilizando el programa Microsoft Excel con una base de datos, tablas de frecuencias y figuras estadísticas, para mostrar los hallazgos más significativos.

También se utilizó la estadística inferencial usando el programa IBM SPSS como herramienta para la prueba r de Pearson, estableciendo el nivel de significancia, con la t de Student que permitieron validar la hipótesis debido a la confiabilidad que proporcionan estas pruebas, considerando que los resultados deben ser confiables para futuras investigaciones.

2.6 Aspectos éticos

El trabajo investigativo que se ejecuto tuvo como finalidad recopilar la información respetando los derechos de confidencial, y no de la puede divulgar, puesto que se tiene que proteger la identidad de las personas que opinaron dentro del contexto de la encuesta.

Los resultados obtenidos son los reales, es decir, que no se han manipulado los datos que se recibieron en las encuestas, por lo que se garantizó que la información expuesta en el presente trabajo es verdadera y real.

También se respetó el derecho de autor que se tiene con respecto de los criterios emitidos por tercera personas e investigadores que han plasmado sus resultados en un documento escrito, por lo que se utilizó como base para el citado adecuado bajo las normas APA sexta edición, evitando el plagio de ideas, textos, figuras, y tablas.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 1 Nivel de la variable 1 Clima organizacional

Nivel de calificación	Clima organizacional	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Favorable (84-100)	0	0
Poco favorable (57-83)	1	2.5
Desfavorable (<56)	39	97.5
Total	40	100

Fuente: Cuestionario Clima organizacional

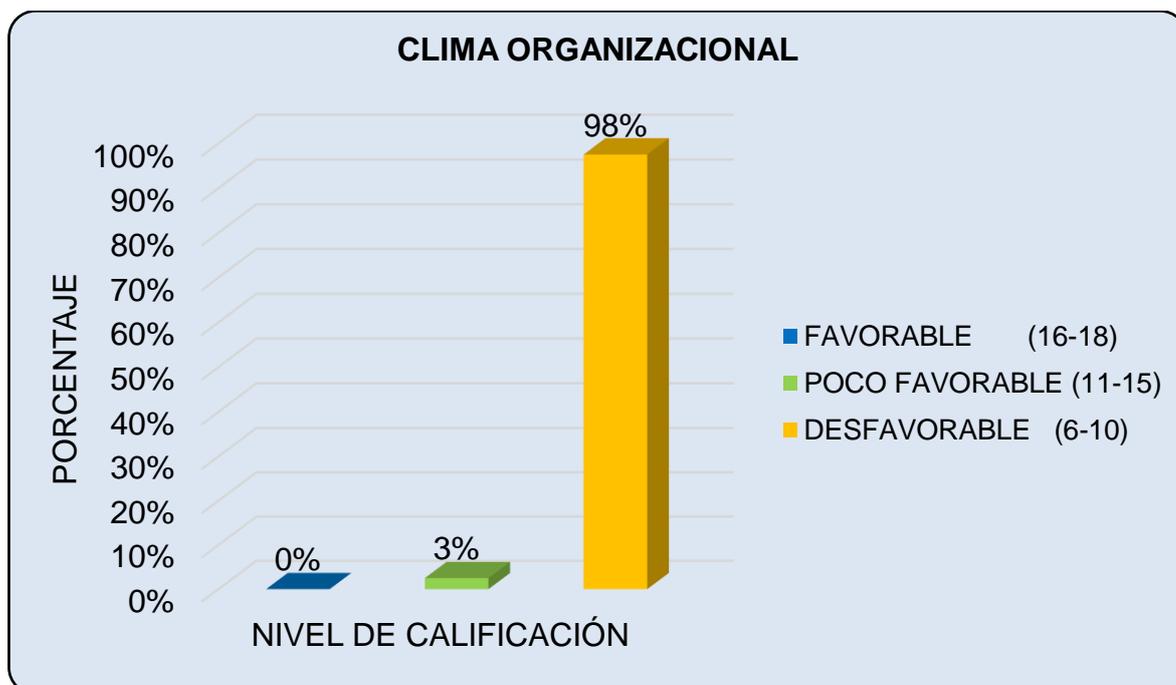


Figura 1 Clima organizacional

Interpretación:

De acuerdo con los datos expresados en la tabla 1 y figura 1, el 97.5% de los docentes parvularios percibe que el nivel de la variable clima organizacional es desfavorable, mientras que el 20% de ellos opina que es favorable y el 2.5% expresa que es poco favorable.

Tabla 2 Nivel de la dimensión 1 Comunicación

Nivel de calificación	Comunicación	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Favorable (84-100)	0	0
Poco favorable (57-83)	3	7.5
Desfavorable (<56))	37	92.5
Total	40	100

Fuente: Cuestionario Clima organizacional

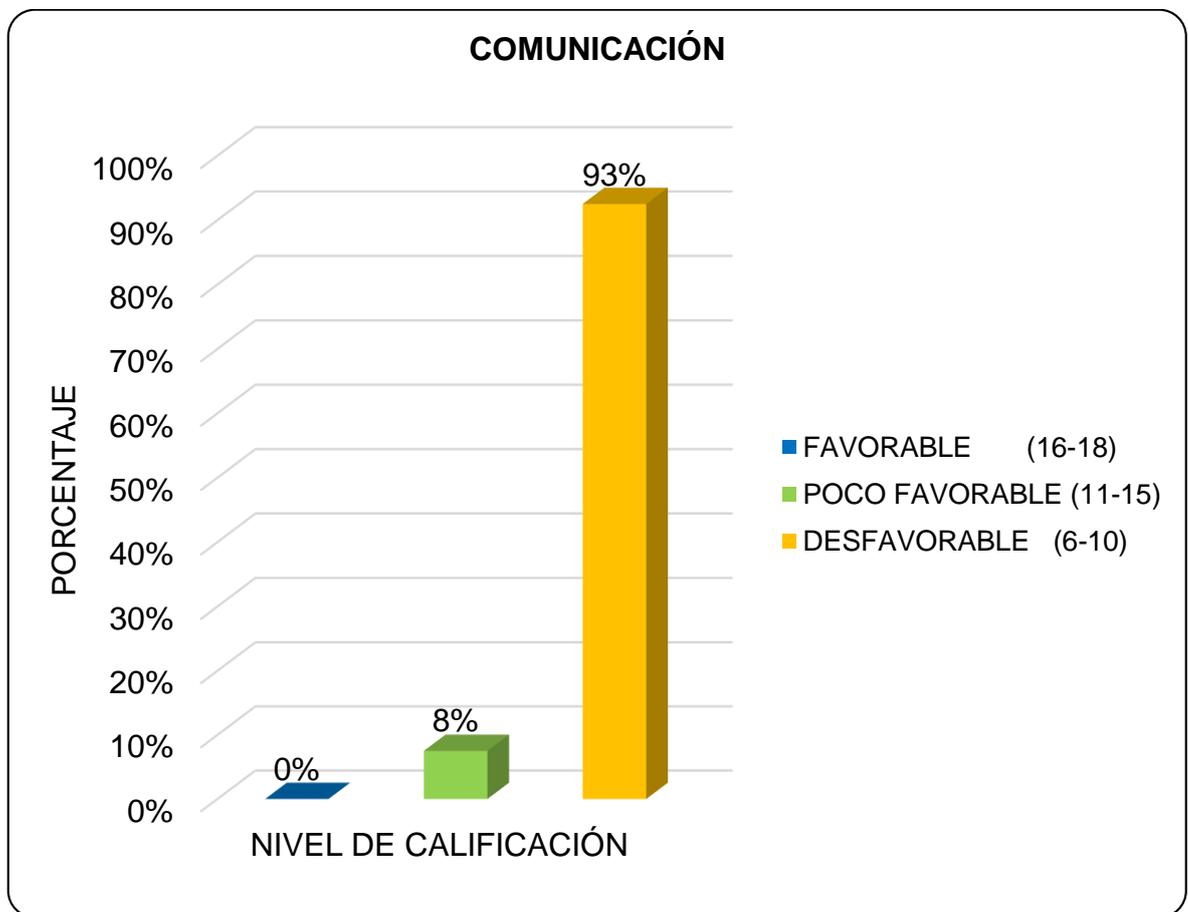


Figura 2 Comunicación

Interpretación:

De acuerdo con los datos expresados en la tabla 2 y figura 2, el 92.5% de los docentes parvularios percibe que el nivel de la dimensión comunicación es desfavorable, mientras que el 7.5% de ellos opina que es poco favorable.

Tabla 3 Nivel de la dimensión 2 Cultura

Nivel de calificación	Cultura	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Favorable (84-100)	0	0
Poco favorable (57-83)	0	0
Desfavorable (<56))	40	100
Total	40	100

Fuente: Cuestionario Clima organizacional

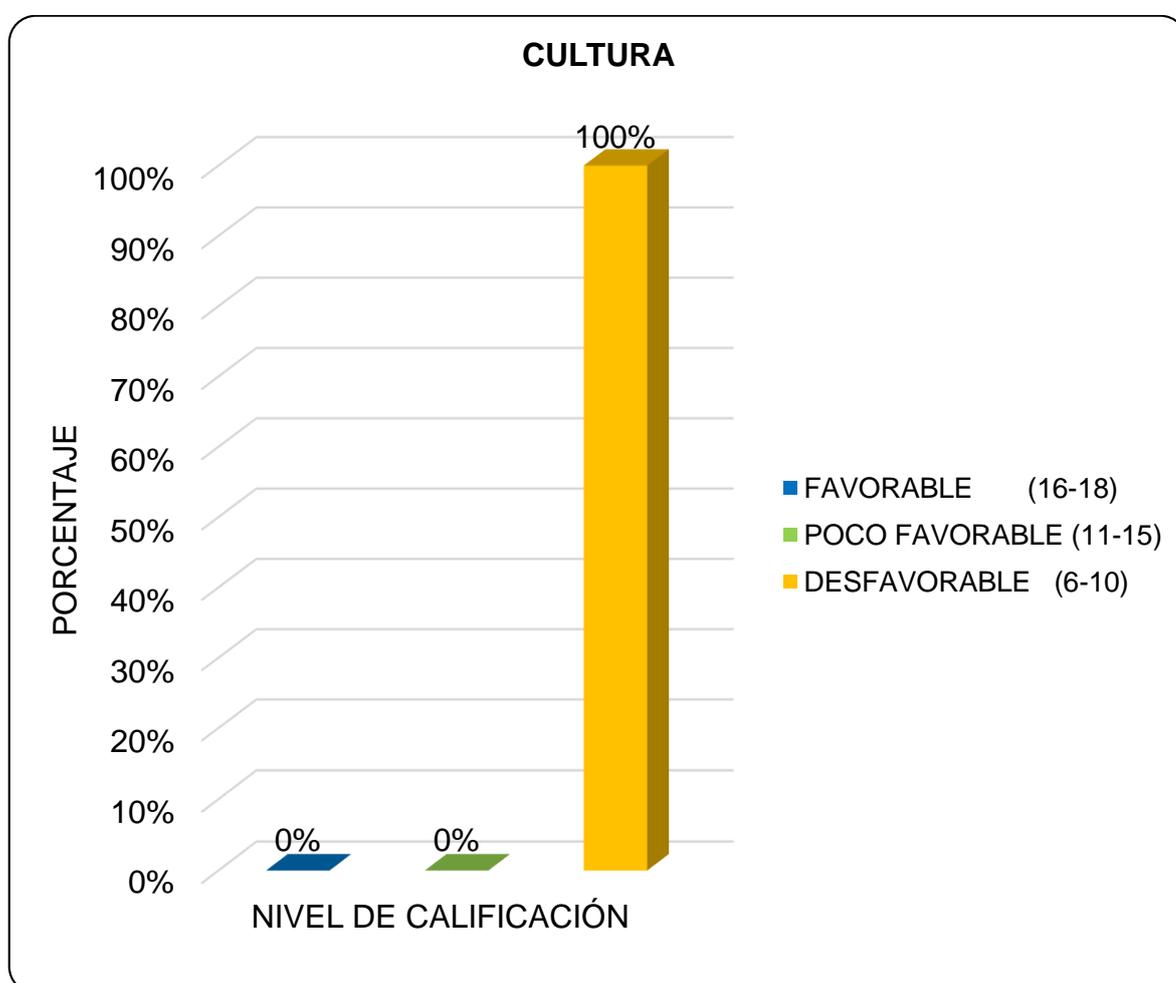


Figura 3 Cultura

Interpretación:

De acuerdo con los datos expresados en la tabla 3 y figura 3, el 100% de los docentes parvularios percibe que el nivel de la dimensión cultura es desfavorable.

Tabla 4 Nivel de la dimensión 3 Trabajo en equipo

Nivel de calificación	Trabajo en equipo	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Favorable (84-100)	0	0
Poco favorable (57-83)	1	2.5
Desfavorable (<56)	39	97.5
Total	40	100

Fuente: Cuestionario Clima organizacional

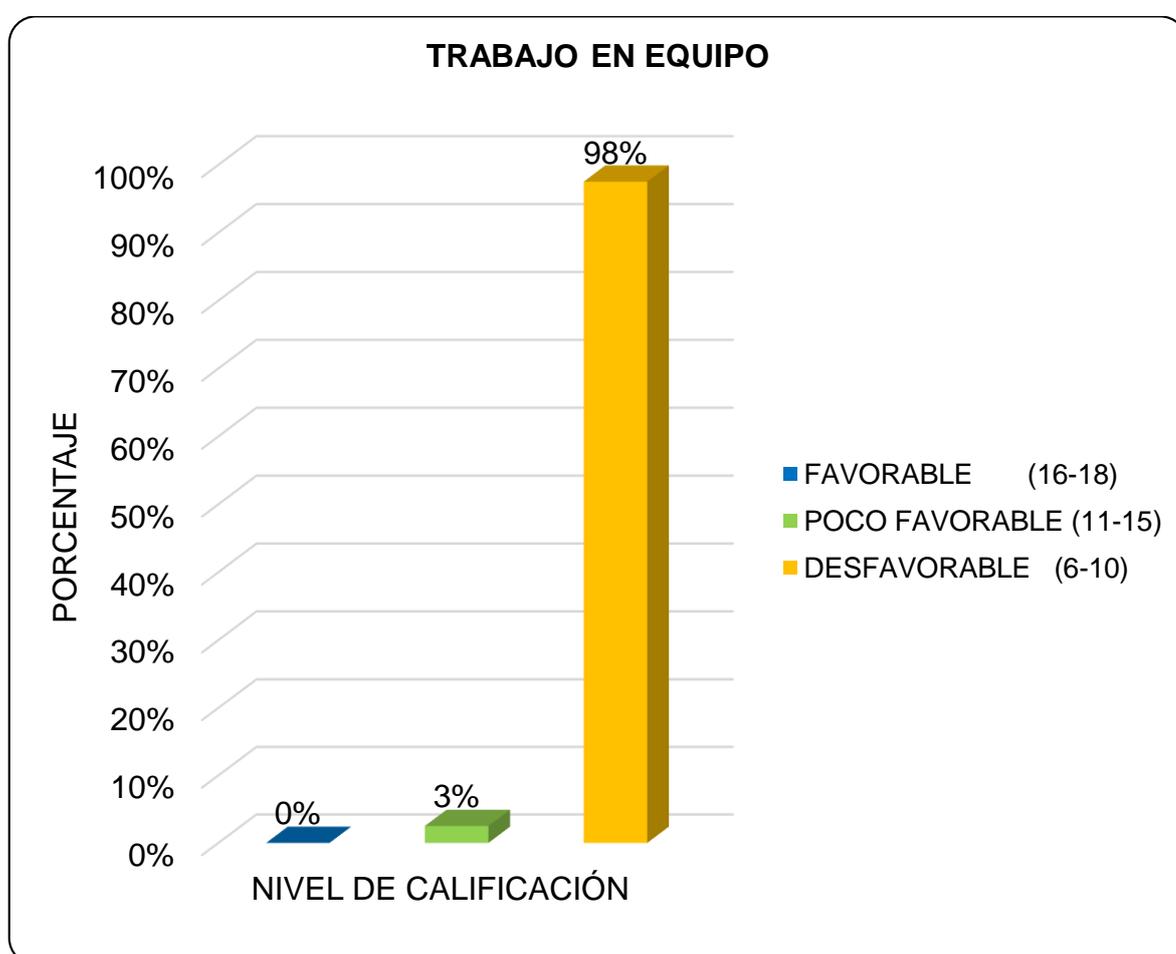


Figura 4 Trabajo en equipo

Interpretación:

De acuerdo con los datos expresados en la tabla 4 y figura 4, el 97.5% de los docentes parvularios aprecia que el nivel de la dimensión trabajo en equipo es desfavorable, mientras que el 2.5% de ellos opina que es poco favorable.

Tabla 5 Nivel de la variable 2 Desempeño docente

Nivel de calificación	Desempeño docente	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto (84-100)	0	0
Medio (57-83)	7	17.5
Bajo (<56)	33	82.5
Total	40	100

Fuente: Cuestionario Desempeño docente

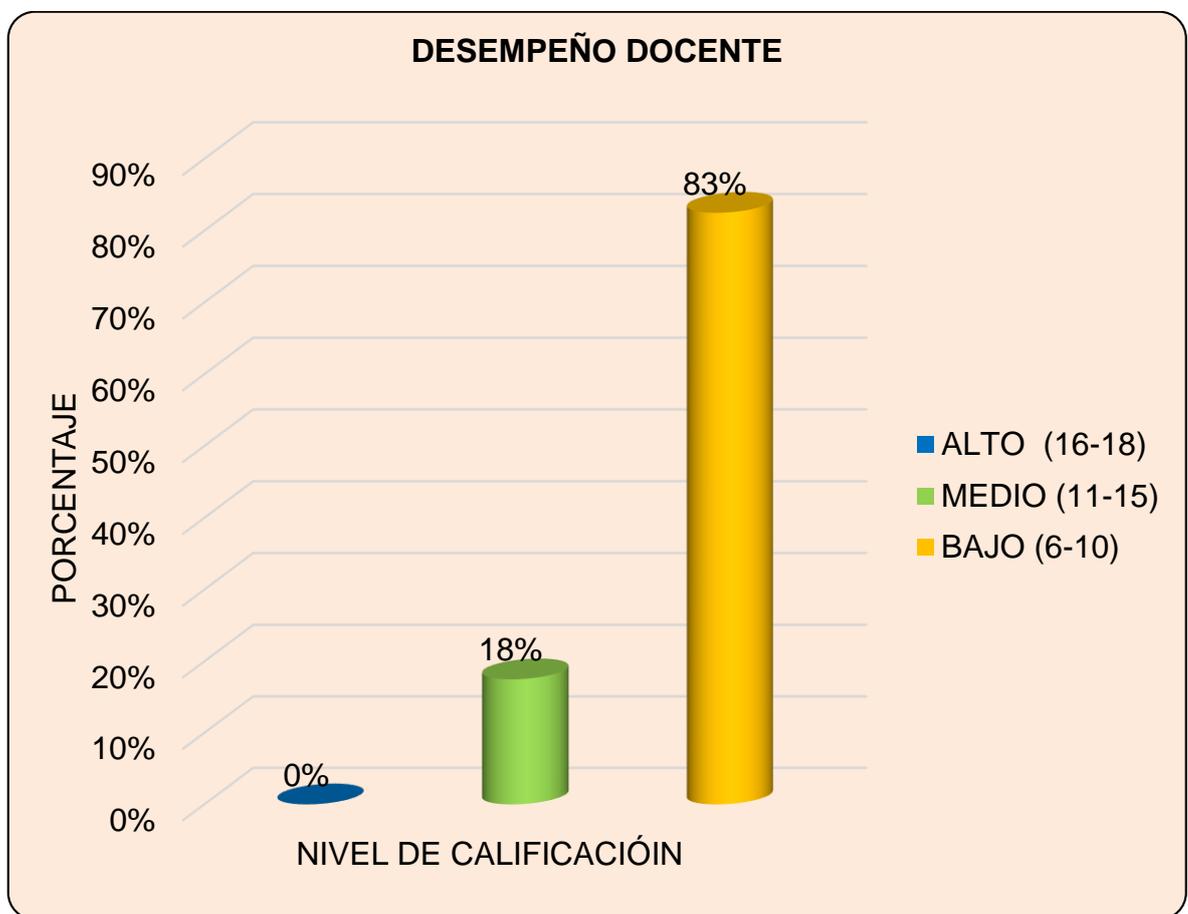


Figura 5 Desempeño docente

De acuerdo con los datos expresados en la tabla 5 y figura 5, el 82.5% de los docentes parvularios percibe que el nivel de la variable Desempeño docente es bajo, mientras que el 17.5% de ellos opina que es medio.

Tabla 6 Nivel de la dimensión 1 Conocimiento

Nivel de calificación	Conocimiento	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto (84-100)	0	0
Medio (57-83)	9	22.5
Bajo (<56)	31	77.5
Total	40	100

Fuente: Cuestionario Conocimiento

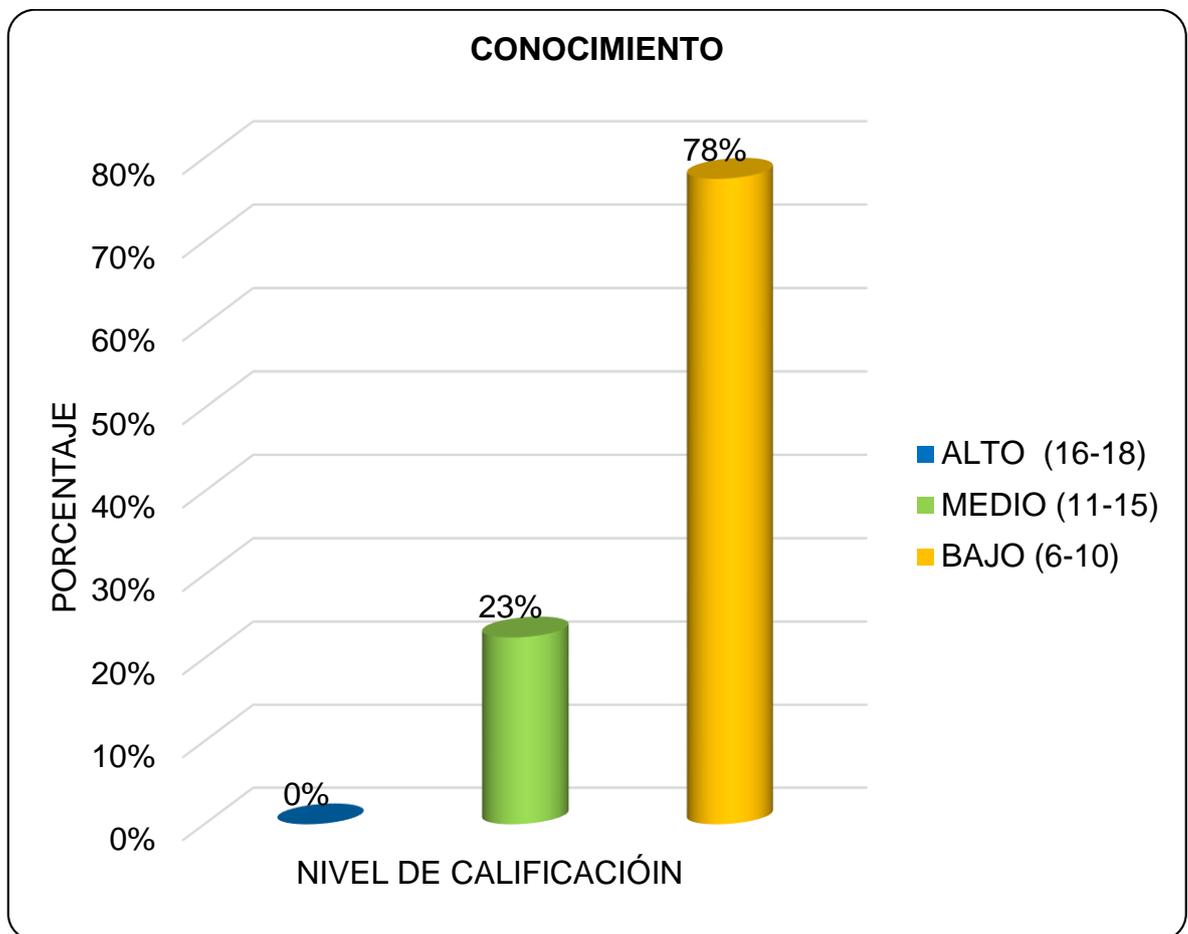


Figura 6 Conocimiento

Interpretación:

De acuerdo con los datos expresados en la tabla 6 y figura 6, el 77.5% de los docentes parvularios perciben que el nivel de la dimensión conocimiento es bajo, y el 22.5% señala que es medio.

Tabla 7 Nivel de la dimensión 2 Iniciativa

Nivel de calificación	Iniciativa	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto (84-100)	0	0
Medio (57-83)	8	20
Bajo (<56)	32	80
Total	40	100

Fuente: Cuestionario Iniciativa

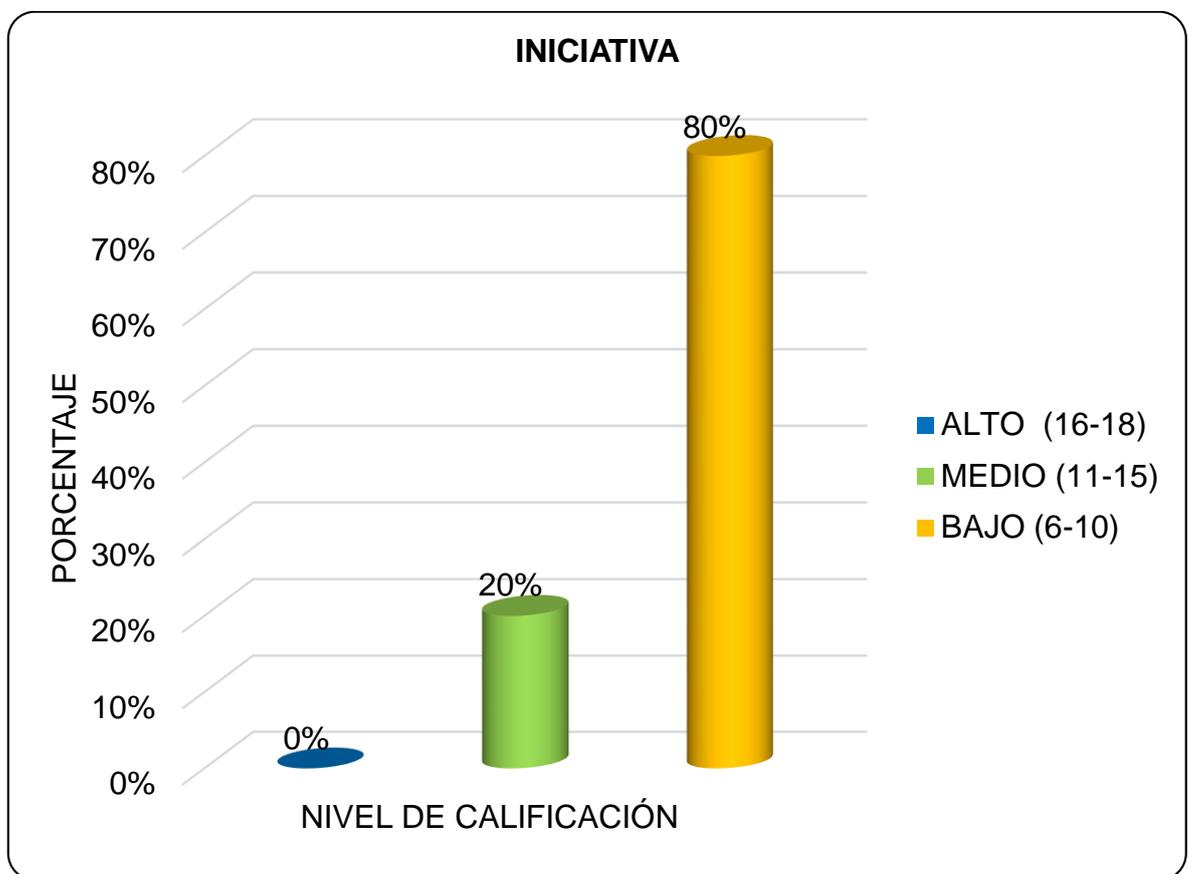


Figura 7 Iniciativa

Interpretación:

De acuerdo con los datos expresados en la tabla 7 y figura 7, el 80% de los docentes parvularios percibe que el nivel de la dimensión iniciativa es bajo, mientras que el 20% de ellos opina que es medio.

Tabla 8 Nivel de la dimensión 3 Compromiso

Nivel de calificación	Compromiso	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto (84-100)	0	0
Medio (57-83)	7	17.5
Bajo (<56)	33	82.5
Total	40	100

Fuente: Cuestionario Compromiso

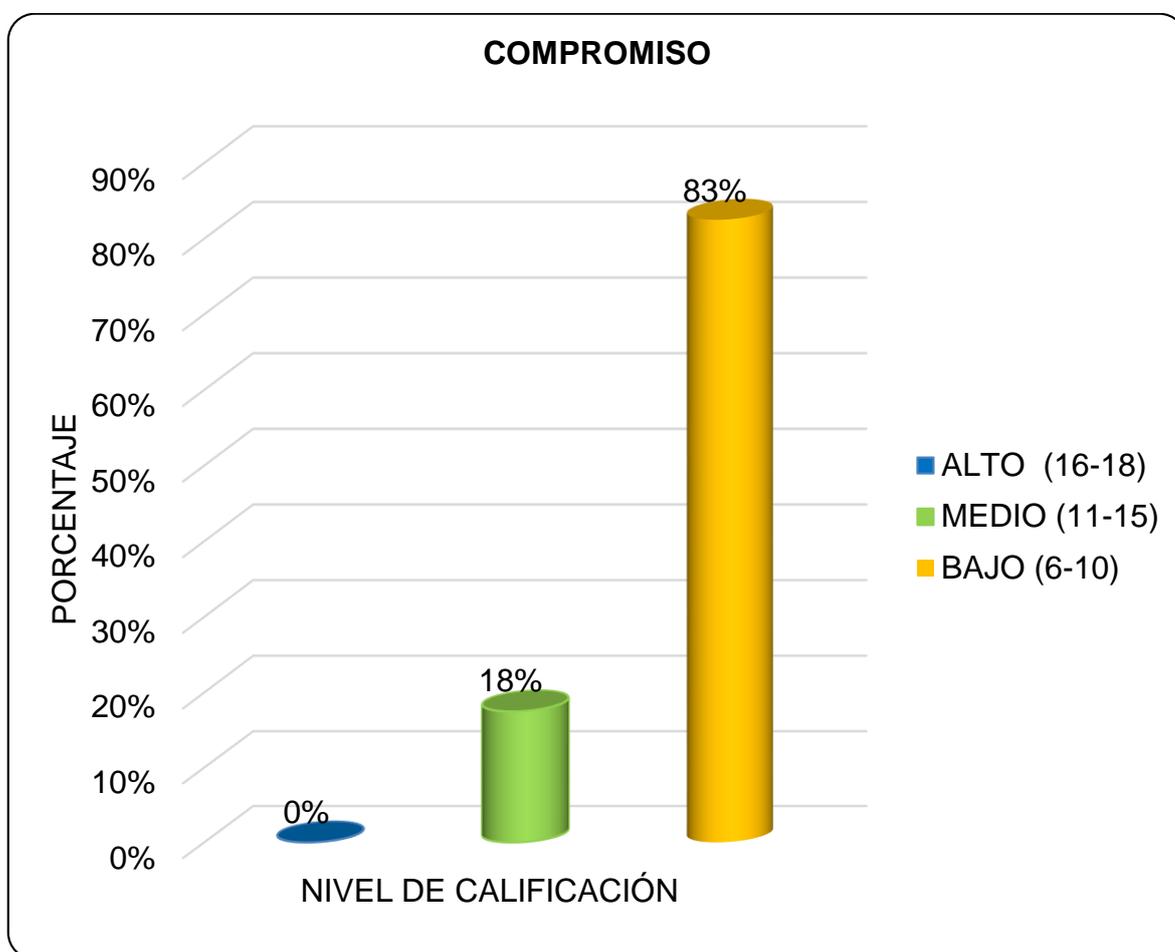


Figura 8 Compromiso

Interpretación:

De acuerdo con los datos expresados en la tabla 8 y figura 8, el 82.5% de los docentes parvularios percibe que el nivel de la dimensión compromiso es bajo, mientras que el 17.5% de ellos opina que es medio.

3.2 Resultados inferenciales

Correlación general

Tabla 9 *Correlación entre variables*

Correlación entre las variables clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del sector Guasmo Sur, Guayaquil – Ecuador, 2018.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,605**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,605**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Interpretación:

La correlación entre clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del sector Guasmo Sur, Guayaquil – Ecuador, 2018, es alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig.=0.000 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

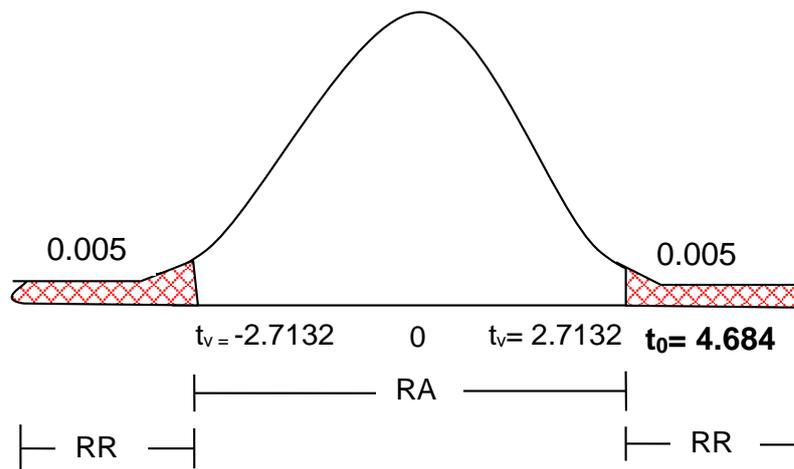
Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \nu = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de Student tabulado: $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 38} = 2.7132$
- Valor de t de Student calculado:

$$t_0 = \frac{0.605\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.605^2}} = 4.684$$



- **Decisión:**

Se acepta la hipótesis de trabajo cuando t calculado es igual a 4.684 y la Sig. = 0.0001 < 0.01,

Conclusión:

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Correlación específica 1

Tabla 10 *Correlación entre comunicación y desempeño docente*

Correlación entre la comunicación y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

		Comunicación	DESEMPEÑO DOCENTE
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,363*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	40	40
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,363*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La correlación entre la comunicación y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018, es moderada, y significativa al nivel 0.05 (Sig.=0.021 < 0.05).

Prueba de hipótesis específica 1

Hi: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

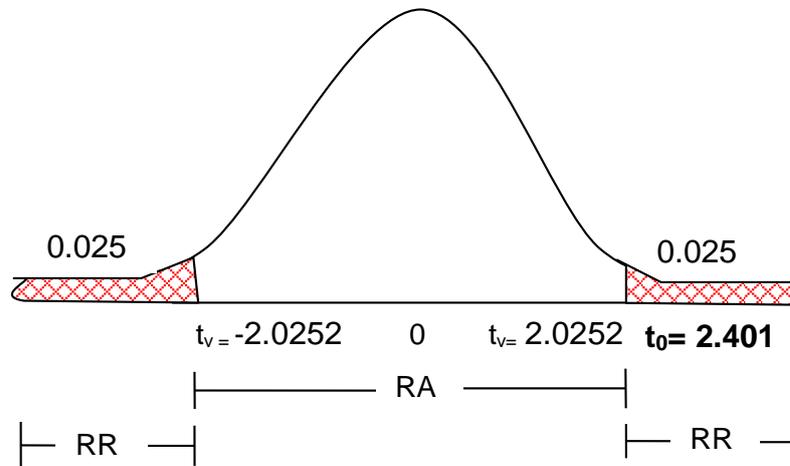
Ho: La comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \nu = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Valor de t de Student tabulado: $t_{0.975, (40-2)} = t_{0.975, 38} = 2.0252$
- Valor de t de Student calculado:

$$t_0 = \frac{0.363\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.363^2}} = 2.401$$



- **Decision:**

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 2.401 y la Sig. = 0.021 < 0.05, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_i .

- **Conclusion:**

Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Correlación específica 2

Tabla 11 *Correlación entre cultura y desempeño docente*

Correlación entre Cultura y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

		Cultura	DESEMPEÑO DOCENTE
Cultura	Correlación de Pearson	1	,476**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	40	40
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,476**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	40	40

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

Interpretación:

La correlación entre la cultura y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018, es alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig.=0.002 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 2

Hi: La cultura se relaciona con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

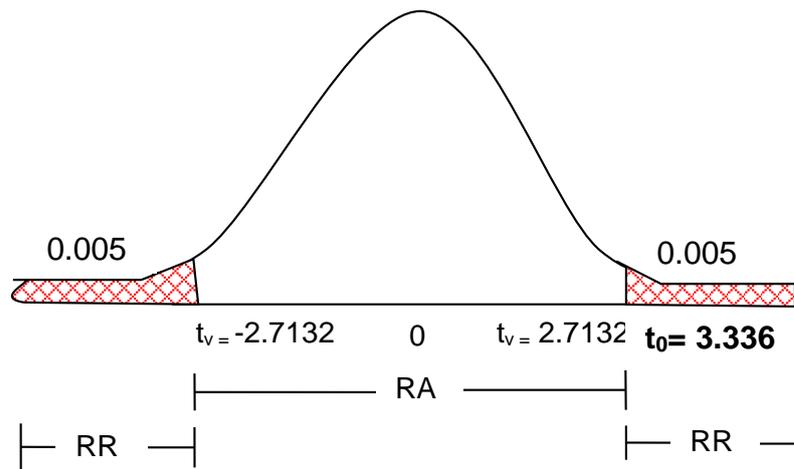
Ho: La cultura no se relaciona con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de Student tabulado: $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 38} = 2.7132$
- Valor de t de Student calculado:

$$t_0 = \frac{0.476\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.476^2}} = 3.336$$



- **Decision:**

Se acepta la hipótesis de trabajo cuando t_a calculado es igual a 3.336 y la $\text{Sig.} = 0.002 < 0.01$,

Conclusión:

Existe relación significativa entre la cultura y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Correlación específica 3

Tabla 12 *Correlación entre trabajo en equipo y desempeño docente*

Correlación entre trabajo en equipo y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

		Trabajo en equipo	DESEMPEÑO DOCENTE
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,620**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,620**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Interpretación:

La correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018., es alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig.=0.000 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 3

Hi: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

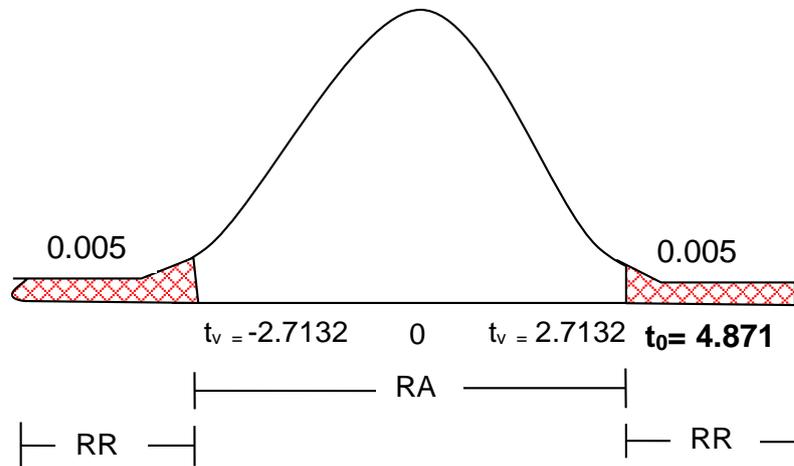
Ho: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de Student tabulado: $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 38} = 2.7132$
- Valor de t de Student calculado:

$$t_0 = \frac{0.620\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.620^2}} = 4.871$$



- **Decision:**

Se acepta la hipótesis de trabajo cuando t calculado es igual a 4.781 y la Sig. = 0.000 < 0.01.

- **Conclusión:**

Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados en la variable clima organizacional se encuentran en nivel desfavorable en 97.5%, lo cual fue expresado por los encuestados (Tabla 1 y figura 1). Estos resultados reafirman que el clima organizacional obedece a la estimulación de los integrantes de la entidad por lo que Chiavenato (2011) expresa que “el dominio del ambiente y la estimulación de los participantes, generado por las impresiones de los miembros de un grupo u organización describiendo como la forma o participación del ambiente organizacional que descubren o perciben sus miembros” (p. 74). Aspecto que tiene similitud con lo obtenido por Pérez (2014) en su tesis “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño docente”, en la cual predominio un nivel de clima organizacional inadecuado con 76%. Por el contrario, se encuentra en contra parte con lo hallado por Chávez (2013) en su investigación “La influencia del liderazgo en el clima organizacional”, en la que concluyó que el clima organizacional fue apropiado.

Los resultados en la dimensión comunicación se encuentran un nivel desfavorable en 92.5%, lo cual queda garantizado a nivel de los dominados encuestados (Tabla 2).

Los resultados en la dimensión cultura se encuentran en nivel desfavorable en 100%, lo cual está confirmado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 3).

Los resultados en la dimensión trabajo en equipo se encuentran un nivel desfavorable con 97.5%, lo cual queda confirmado a nivel de los encuestados (Tabla 4).

Los resultados de la variable desempeño se encuentran en nivel bajo con el 82.5%, lo cual queda demostrado a nivel de los sujetos encuestados dentro del trabajo investigativo (Tabla 5 y figura 5). El desempeño docente permite evaluar diferentes acciones dentro de los resultados García y Segura (2014) expresan que “el desempeño docente es el conjunto de acciones concretas que realiza el docente en cumplimiento de sus funciones como formador de niños y jóvenes. Está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 52). Aspecto que se asemeja con lo obtenido por Pérez (2014) en su tesis “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño docente”, quien concluyó que los docentes tienen bajo nivel de

desempeño considerándose un porcentaje del 74% que están de acuerdo con la afirmación que están en desacuerdo que haya un buen desempeño docente. Por otro lado, Espinoza (2016) en su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina distrital 05D01 Latacunga Educación” encontró que el desempeño laboral tiene un alto nivel alrededor del 78%

Las valoraciones alcanzadas a nivel de la dimensión protección se han situado en el nivel bajo en 77.5%, lo cual está demostrado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 6).

Las puntuaciones obtenidas a nivel de la dimensión iniciativa se han colocado en un nivel bajo en 80%, lo cual está confirmado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 7).

Los puntajes alcanzados a nivel de la dimensión compromiso se han ubicado en nivel bajo un 82.5%, lo cual queda demostrado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 8).

Respecto a la investigación inferencial de la correlación general entre las variables clima organizacional y desempeño docente se adquirió un coeficiente de r de Pearson de 0.605**, lo cual indica que la correlación obtenida fue alta, directa y significativa al nivel 0.01, la cual se observa en la (Tabla 9). En cuanto a los resultados adquiridos en la prueba de hipótesis se logró a establecer mediante la prueba t de Student, en la que el t calculado = 4.684 fue mayor que el t tabulado= 2.7132 y la Sig.= 0.000 < 0.01, el valor se ubicó en la región de rechazo, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación (H_i), concluyendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018. Aspecto que está de acuerdo con lo obtenido por Pérez (2014) en su tesis “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño docente”, el cual concluyó que existe influencia entre el clima organizacional y desempeño docente, encontrando los resultados mediante la prueba t de Student, donde se obtuvo el t calculado = 5.816 mayor que el t tabulado = 2.7132, con una Sig. = 0.000 < 0.01. Por otro lado se discrepa con lo encontrado Espinoza (2016) en su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina distrital 05D01 Latacunga Educación”, en la que concluyó que no hay ninguna correlación entre el clima organizacional

influye en el buen desempeño laboral. El coeficiente r de Pearson fue de $0,536^*$ lo que indicó una correlación moderada, directa y significativa al nivel $0,05$.

Respecto a la relación entre la comunicación y el desempeño docente se obtuvo un coeficiente r de Pearson de $0,363^*$, lo cual indica una correlación moderada, y significativa al nivel $0,05$, la cual se observa en la (Tabla 10). En cuanto a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se llegó a determinar mediante la t de Student en la que el t calculado = 2.401 fue mayor que el t tabulado = $2,0252$ y la $Sig.= 0.021 < 0,05$, el valor se ubicó en la región de rechazo, por lo tanto se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , concluyendo que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la unidad de atención del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Respecto a la relación entre la cultura y el desempeño docente se obtuvo un coeficiente r de Pearson de $0,476^{**}$, lo cual revela que una correlación alta, directa y significativa al nivel $0,01$, se observa en la (Tabla 11). En cuanto a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se llegó a determinar mediante la prueba t de Student, en la que el t calculado = 3.336 fue mayor que el t tabulado = 2.7132 y la $Sig.= 0,002 < 0,01$, el valor se ubicó en la región de rechazo, por lo tanto se rechazó la H_0 y se aceptó la H_2 , concluyendo que existe relación significativa entre la cultura y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Respecto a la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de correlación r de Pearson de $0,620^{**}$, lo cual indica una correlación alta, directa y significativa al nivel $0,01$, la cual se observa en la (Tabla 12). En cuanto a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se llegó a determinar mediante la prueba t de Student, en la que el t calculado = 4.871 fue mayor que el t tabulado = 2.7132 y la $Sig.= 0.000 < 0,01$, el valor se colocó en la región de rechazo, por lo tanto se rechazó la H_0 y se aceptó la H_3 , concluyendo que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que hay una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del educador en los Establecimientos de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018; los maestros manifestaron en el estudio que existe un ambiente laboral con un nivel desfavorable que conlleva a problemas mayores debido a que existe falta de motivación lo cual influye de forma significativa en el desempeño de los docentes debido a que se tiene que trabajar mancomunadamente para que se logren los objetivos. (Alles, 2011)
- Se demostró que hay una correlación significativa entre la comunicación y el desempeño del maestro en los establecimientos, al considerarse la comunicación como una de las dimensiones se ha podido demostrar que existen falencias dentro de la entidad educativa que han provocado un mal clima organizacional, como lo señala Franklin (2011) las deficiencias en el uso de los canales de información y comunicación hace que existan problemas dentro de las organizaciones.
- Se expuso que hay una correlación significativa entre la cultura y el rendimiento del educador en los CDI del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018, los docentes han mostrado que existe un nivel deficiente de cultura organizacional dentro de la entidad, debido a que no hay un buen comportamiento en las relaciones entre los trabajadores, lo cual afecta directamente el clima organizacional, por lo que se tienen que establecer desde la dirección actividades sociales y recreativas con todos los trabajadores que permitan establecer una mejor relación y que compartan aspectos en común. (Kinicki y Kreitner, 2013)
- Se expuso que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil, no existen objetivos comunes, sino que se han formado grupos que hacen las cosas a su mejor criterio, lo cual provoca que exista una desmotivación para trabajar en equipo, lo cual debe ser revisado dentro del contexto del liderazgo del directivo. (Bonifaz, 2012)

VI. RECOMENDACIONES

- A las autoridades del Ministerio de Inclusión Económica y Social que se realice un modelo de gestión para todos los Centros, con el fin de que se establezca una forma adecuada de trabajo en todos los CDI que se encuentran financiados por esta cartera de estado, para que exista un mejoramiento en el clima organizacional.
- A los directivos del Centro de Desarrollo Infantil, que se debe realizar talleres que contengan diferentes actividades para que los docentes puedan conocer diversas estrategias para tener un óptimo ambiente laboral y buen nivel de diálogo al interior de la institución.
- Se sugiere a los Técnicas Coordinadoras de la unidad pedagógica, establecer programas de incentivos para aquellos docentes que tengan un mejor desempeño docente dentro de un periodo determinado, lo cual ayudaría a que exista un mayor compromiso con la organización.
- A los docentes que tienen un sueldo por el cual brindan sus servicios profesionales, por lo que se tiene que devengar el mismo, uniéndose y trabajando en equipo para sacar adelante la entidad, proporcionando buenos resultados en el ambiente laboral para que se mantenga en el tiempo y con ello los beneficiados directos son los docentes mismos.
- A otros investigadores que consideren la ampliación de la investigación sobre el ambiente laboral y el rendimiento del educador, con la finalidad de adquirir un mayor conocimiento de estas variables en otras entidades educativas.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2011). Comportamiento organizacional. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Arévalo, N. (2013). Los recursos didácticos en el área de Ciencias Naturales. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Tesis de Licenciatura.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Bogotá: Editorial Pearson Educación.
- Bonifaz, C. (2012). Liderazgo Empresarial. México D.F.: Editorial Red Tercer Milenio.
- Casavilca, P. (2014). Sobre sistemas de incentivos al desempeño docente: ¿más ganadores induce mayor efectividad? Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Chávez, M. (2013). La influencia del liderazgo en el clima organizacional . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de maestría.
- Chian, M., & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Servicios editoriales.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México D.F.: Editoria McGraw Hill.
- Covarrubias, C., & Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: El caso Chile. Hemisferio & Polar Studies Journal, 107-123.
- Díaz, A. (2013). Estadística aplicada a la administración y la economía. México: Editorial McGraw Hill.

- Espinoza, J. (2016). El clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina distrital 05D01 Latacunga Educación. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Tesis de Psicología.
- Franklin, E. (2011). Comportamiento organizacional: Enfoque para América Latina. México: Ediciones Thomson.
- García, G., & Segura, L. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Cajay - 2013. Huari: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Gonelly, J. (2013). Las organizaciones. Santiago: Editorial McGraw Hill.
- Guillén, C., & Guil, R. (2012). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2012). Metodología de la investigación. México: Editorial McGraw Hill.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2013). Comportamiento organizacional. México: Editorial McGraw Hill.
- Martínez, A., & Ríos, F. (2013). Los conceptos de conocimiento, epistemología y paradigma. Cinta moderna, 111-121.
- Mondy, R. (2015). Administración de recursos humanos. México: Editorial Pearson Educación.
- Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. Bogotá : Ediciones de la U.
- Pérez, F. (2014). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño docente . Quito: Universidad Central del Ecuador. Tesis de Maestría.

Rizo, M. (2015). Diagnóstico del clima organizacional en una dependencia gubernamental, periodo de estudios 2014 - 2015. Xalapa: Universidad Veracruzana.

Valles, J. (2015). El clima laboral y la influencia en la satisfacción de los trabajadores de la empresa pública TAME, Quito. Quito.

Wilhelm, K. (2016). Impacto de la evaluación de desempeño profesional docente sobre el autoestima profesional en profesores evaluados en la comuna de Valdivia. Valdivia: Universidad Austral de Chile. Tesis de Licenciatura.

ANEXOS

INSTRUMENTO: CLIMA ORGANIZACIONAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO – MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentación: El presente cuestionario permitirá conocer diferentes situaciones con respecto al clima organizacional en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, en Guayaquil.

Datos Informativos:

Ocupación:..... Fecha:.....

Instrucción: Respetable ciudadano el presente cuestionario se lo ha desarrollado para percibir su opinión referente al CLIMA ORGANIZACIONAL QUE USTED HA PODIDO PERCIBIR EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL DEL GUASMO SUR, la información que usted proporcione es anónima, y se la utilizará con fines educativos. Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

Escala de respuestas

D	PF	F
DESFAVORABLE	POCO FAVORABLE	FAVORABLE

Nº	DIMENSIONES E ITEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN			
		D	PF	F	
Comunicación					
DIALOGO					
1	¿Cree usted que existe un verdadero diálogo entre docentes y estudiantes en el Centro de Desarrollo Infantil?				
2	¿Sabe usted si les permiten participación activa en el proceso de toma de decisiones?				
REGLAS CLARAS					
3	¿Se ha socializado con los estudiantes, docentes y padres de familia los diferentes reglamentos?				
4	¿Cuándo se hacen reglamentos se incluye a los padres de familia?				
ESCUCHA ACTIVA					
5	¿Son escuchados los padres de familia para la toma de decisiones en los diferentes procesos?				
6	¿Se promueve la participación de los estudiantes en el proceso educativo?				
Cultura		D	PF	F	
NIVEL DE COMPRENSIÓN					
1	¿Los docentes al exponer sus clases se aseguran que todos los estudiantes comprendan el mensaje?				
2	¿Cree usted que los niños deben aprender a comprender a los demás?				

GRADO DE EMPATIA					
3	¿Hay buena relación entre los estudiantes de los Centros de Desarrollo Infantil?				
4	¿Los docentes se ponen en el lugar de otro cuando existe algún conflicto interno?				
SOLIDARIDAD					
5	¿Se les enseña a los estudiantes los valores como a solidaridad?				
6	¿El personal docente de la institución tiene buena forma de tratar a los padres de familia?				
Trabajo en equipo		D	PF	F	
ACTITUD					
1	¿El personal: directivo y docentes tienen amabilidad con los padres de familia?				
2	¿Los docentes tienen buena actitud en el desarrollo de su trabajo?				
APOYO EN EL TRABAJO					
3	¿Existe el trabajo en equipo entre los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia?				
4	¿En el Centro de Desarrollo Infantil hacen trabajo comunitario en equipo?				
RESPECTO A LAS REGLAS					
5	¿Se respetan las reglas que se han fijado en las normas de convivencia?				
6	¿Los docentes respetan las reglas establecidas en los documentos del Centro?				

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario sobre Clima organizacional

Adaptación: Prueba exploratoria sobre el clima organizacional

Autora: Lic. Quiñónez Franco Maritza Aracely

Lugar: Ecuador

Año: 2018

Dirigido a: 20 minutos

Objetivo: El instrumento mide la percepción del clima organizacional en las dimensiones: Comunicación (6 ítems), Cultura (6 ítems), trabajo en equipo (6 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO – MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentación: El presente cuestionario permitirá conocer diferentes situaciones con respecto al desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, en Guayaquil.

Datos Informativos:

Ocupación:..... Fecha:.....

Instrucción: Respetable ciudadano el presente cuestionario se lo ha desarrollado para percibir su opinión referente al DESEMPEÑO DOCENTE QUE USTED HA PODIDO PERCIBIR EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL DEL GUASMO SUR, la información que usted proporcione es anónima, y se la utilizará con fines educativos. Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

Escala de respuestas

B	M	A
Bajo	Medio	Alto

Nº	DIMENSIONES E ITEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN			
		B	M	A	
	Conocimiento				
BUENA PEDAGOGIA					
1	¿Los docentes parvularios se encuentran preparados para el proceso educativo?				
2	¿Se utiliza los diferentes elementos de la pedagogía dentro del proceso educativo?				
MANEJO DE GRUPOS					
3	¿Se maneja un buen ambiente en la institución educativa?				
4	¿El o la docente sabe guiar a los estudiantes para que tengan un buen comportamiento?				
EXPOSICION DE CLASES					
5	¿Los estudiantes están motivados para recibir las clases?				
6	¿Las autoridades realizan un seguimiento a las clases que exponen los docentes?				
	Iniciativa	B	M	A	
CREATIVIDAD					
1	¿Considera usted que en los Centros de Desarrollo Infantil se promueve la creatividad en los niños y niñas?				
2	¿Los docentes son creativos para exponer sus clases?				
MATERIALES DIDACTICOS					
3	¿Hay las facilidades para utilizar materiales didácticos en el proceso educativo?				

4	¿Cree usted que los materiales didácticos son los adecuados para los niños y niñas?				
CAPACIDAD					
5	¿Considera usted que los docentes se encuentran capacitados para enseñar a su hijo?				
6	¿Existe la iniciativa propia en los docentes para hacer alguna actividad social?				
Compromiso		B	M	A	
VOLUNTAD					
1	¿Los docentes atienden a los niños y padres de familia de buena voluntad?				
2	¿Cree usted que los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares?				
PARTICIPACIÓN ACTIVA					
3	¿Los niños tienen una participación activa en el Centro de Desarrollo Infantil?				
4	¿Los docentes motivan a los niños y niñas a participar en las actividades de voluntariado?				
VOCACIÓN					
5	¿Considera usted que los docentes tienen vocación para enseñar a los niños?				
6	¿Existe la vocación del docente para cuidar a los niños?				

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario sobre Desempeño Docente

Adaptación: Prueba exploratoria sobre el desempeño docente

Autor: Lic. Quiñónez Franco Maritza Aracely

Lugar: Ecuador

Año: 2018

Dirigido a: 20 minutos

Objetivo: El instrumento mide la percepción del desempeño docente en las dimensiones: Conocimiento (6 ítems), Iniciativa (6 ítems), Compromiso (6 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert

Validez de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE del instrumento: Cuestionario de Clima organizacional en docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de Clima organizacional.

DIRIGIDO A: Padres de familia de niños de los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018



Dr. CRUZ CISNEROS, VICTOR FRANCISCO
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: CLIMA ORGANIZACIONAL

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL DEL GUASMO SUR, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018																
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN	Diálogo	1. ¿Cree usted que existe un verdadero diálogo entre docentes y estudiantes en el Centro de Desarrollo Infantil?				X			X		X				
			2. ¿Sabe usted si les permiten participación activa en el proceso de toma de decisiones?							X		X				
		Reglas claras	3. ¿Se ha socializado con los estudiantes, docentes y padres de familia los diferentes reglamentos?							X		X		X		
			4. ¿Cuándo se hacen reglamentos se incluye a los padres de familia?							X		X		X		
		Escucha activa	5. ¿Son escuchados los padres de familia para la toma de decisiones en los diferentes procesos?							X		X		X		
			6. ¿Se promueve la participación de los estudiantes en el proceso educativo?							X		X		X		
	CULTURA	Nivel de comprensión	7. ¿Los docentes al exponer sus clases se aseguran que todos los estudiantes comprendan el mensaje?				X			X		X		X		
			8. ¿Cree usted que los niños deben aprender a comprender a los demás?							X		X		X		
		Grado de empatía	9. ¿Hay buena relación entre los estudiantes de los Centros de Desarrollo Infantil?							X		X		X		
			10. ¿Los docentes se ponen en el lugar de otro cuando existe algún conflicto interno?							X		X		X		
		Solidaridad	11. ¿Se les enseña a los estudiantes los valores como a solidaridad?							X		X		X		
			12. ¿El personal docente de la institución tiene buena forma de tratar a los padres de familia?							X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	Aptitud	13. ¿El personal: directivo y docentes tienen amabilidad con los padres de familia?				X			X		X		X		
			14. ¿Los docentes tienen buena actitud en el desarrollo de su trabajo?							X		X		X		
		Apoyo en el trabajo	15. ¿Existe el trabajo en equipo entre los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia?							X		X		X		
			16. ¿En el Centro de Desarrollo Infantil hacen trabajo comunitario en equipo?							X		X		X		
		Respeto a las reglas	17. ¿Se respetan las reglas que se han fijado en las normas de convivencia?							X		X		X		
			18. ¿Los docentes respetan las reglas establecidas en los documentos del Centro?							X		X		X		

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL																					
		CLIMA ORGANIZACIONAL																		Suma de Items	
		COMUNICACIÓN						CULTURA						TRABAJO EN EQUIPO							
MUESTRA	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	38
	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	45
	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	50
	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	55
	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
	6	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	58
	7	3	3	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	58
	8	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	68
	9	4	3	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	68
	10	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	63
SUMA TOTAL		29	26	35	38	36	28	25	36	24	31	31	35	27	30	28	27	29	28	560	
MEDIA		2,90	2,60	3,50	3,80	3,60	2,80	2,50	3,60	2,40	3,10	3,10	3,50	2,70	3,00	2,80	2,70	2,90	2,80	56,00	
VARIANZA		0,54	0,49	0,28	0,40	0,27	0,18	1,39	0,49	0,93	0,99	0,54	0,28	0,68	0,22	0,18	0,46	0,32	0,40	9,03	92,00
Varianza de la Población ΣS_i^2 :		9,03																			
K: El número de ítems		18																			
ΣS_i^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems		9,03																			
S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems		92,00																			
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach		18 [1 - 0,10]																			
		17																			
		1,06 [0,90]																			
$\alpha =$		0,955																			

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

BASE DE DATOS VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

		CLIMA ORGANIZACIONAL																		Suma de Items	
		COMUNICACIÓN						CULTURA						TRABAJO EN EQUIPO							
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
MIP-SIHA	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	30	
	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	29	
	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	32	
	5	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	26	
	6	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	32	
	7	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	25	
	8	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	26	
	9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	30	
	10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	30	
	11	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	
	12	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	26	
	13	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	28	
	14	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	27	
	15	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	33	
	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	34	
	17	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	29	
	18	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	
	19	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	31	
	20	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	28	
	21	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	30	
	22	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	3	2	30	
	23	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	26	
	24	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	35	
	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	1	1	32	
	26	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	31	
	27	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	25	
	28	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	39	
	29	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	30	
	30	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	31	
	31	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	30	
	32	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	35	
	33	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	28	
	34	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	34	
	35	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	
	36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
	37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
	38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	41	
	39	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	
	40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	33	
	Suma Total	75	65	74	73	71	77	73	67	71	68	68	71	57	71	59	67	60	59	1226	
	Media	1,88	1,63	1,85	1,83	1,78	1,93	1,83	1,68	1,78	1,70	1,70	1,78	1,43	1,78	1,48	1,68	1,50	1,48	30,65	
	Varianz	0,11	0,39	0,18	0,30	0,44	0,17	0,20	0,23	0,23	0,32	0,27	0,44	0,30	0,33	0,36	0,38	0,36	0,36	5,36	22,64

CLIMA ORGANIZACIONAL																														
COMUNICACIÓN						D1	%	Nivel	CULTURA						D2	%	Nivel	TRABAJO EN EQUIPO						D3	%	Nivel	V1	%	Nivel	
ITEMS	1	2	3	4	5				6	7	8	9	10	11				12	13	14	15	16	17							18
1	2	2	2	1	2	2	11	46	DEFAVORABLE	1	2	2	2	1	1	9	38	DEFAVORABLE	2	1	1	2	2	2	10	42	DEFAVORABLE	30	42	DEFAVORABLE
2	1	1	2	1	1	1	7	29	DEFAVORABLE	1	2	2	1	1	1	8	33	DEFAVORABLE	1	1	1	1	1	1	6	25	DEFAVORABLE	21	29	DEFAVORABLE
3	2	1	2	2	1	2	10	42	DEFAVORABLE	2	2	2	1	2	2	11	46	DEFAVORABLE	1	2	1	2	1	1	8	33	DEFAVORABLE	29	40	DEFAVORABLE
4	2	2	2	2	1	2	11	46	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	2	1	2	1	1	9	38	DEFAVORABLE	32	44	DEFAVORABLE
5	2	1	2	1	1	2	9	38	DEFAVORABLE	1	1	2	2	2	2	10	42	DEFAVORABLE	1	2	1	1	1	1	7	29	DEFAVORABLE	26	36	DEFAVORABLE
6	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	1	2	2	1	1	9	38	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	1	11	46	DEFAVORABLE	32	44	DEFAVORABLE
7	2	1	2	2	1	2	10	42	DEFAVORABLE	1	1	1	2	1	1	7	29	DEFAVORABLE	1	2	1	2	1	1	8	33	DEFAVORABLE	25	35	DEFAVORABLE
8	2	1	2	2	2	2	11	46	DEFAVORABLE	2	1	1	1	2	2	9	38	DEFAVORABLE	1	1	1	1	1	1	6	25	DEFAVORABLE	26	36	DEFAVORABLE
9	2	2	2	2	1	2	11	46	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	1	1	1	2	1	1	7	29	DEFAVORABLE	30	42	DEFAVORABLE
10	2	1	2	2	2	2	11	46	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	1	1	1	1	2	1	7	29	DEFAVORABLE	30	42	DEFAVORABLE
11	2	1	1	2	1	2	9	38	DEFAVORABLE	2	2	2	1	1	1	9	38	DEFAVORABLE	1	1	1	1	1	1	6	25	DEFAVORABLE	24	33	DEFAVORABLE
12	2	1	2	2	1	2	10	42	DEFAVORABLE	2	2	1	1	1	1	8	33	DEFAVORABLE	1	2	2	1	1	1	8	33	DEFAVORABLE	26	36	DEFAVORABLE
13	2	1	2	2	1	2	10	42	DEFAVORABLE	2	2	2	2	1	1	10	42	DEFAVORABLE	1	2	2	1	1	1	8	33	DEFAVORABLE	28	39	DEFAVORABLE
14	2	1	2	2	1	2	10	42	DEFAVORABLE	2	1	2	2	1	1	9	38	DEFAVORABLE	1	2	1	2	1	1	8	33	DEFAVORABLE	27	38	DEFAVORABLE
15	2	2	2	2	1	2	11	46	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	1	2	1	2	2	2	10	42	DEFAVORABLE	33	46	DEFAVORABLE
16	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	1	2	2	2	2	1	10	42	DEFAVORABLE	34	47	DEFAVORABLE
17	2	1	2	2	1	2	10	42	DEFAVORABLE	2	1	2	2	2	2	11	46	DEFAVORABLE	1	2	1	2	1	1	8	33	DEFAVORABLE	29	40	DEFAVORABLE
18	1	2	1	1	2	1	8	33	DEFAVORABLE	2	2	2	1	1	1	9	38	DEFAVORABLE	1	1	1	1	1	1	6	25	DEFAVORABLE	23	32	DEFAVORABLE
19	2	2	1	2	2	2	11	46	DEFAVORABLE	1	2	1	2	2	2	10	42	DEFAVORABLE	2	1	2	2	2	1	10	42	DEFAVORABLE	31	43	DEFAVORABLE
20	2	1	2	2	1	2	10	42	DEFAVORABLE	2	2	1	1	2	2	10	42	DEFAVORABLE	1	2	1	2	1	1	8	33	DEFAVORABLE	28	39	DEFAVORABLE
21	2	1	2	1	2	2	10	42	DEFAVORABLE	2	2	2	1	2	1	10	42	DEFAVORABLE	2	1	2	1	2	2	10	42	DEFAVORABLE	30	42	DEFAVORABLE
22	2	1	1	2	3	2	11	46	DEFAVORABLE	1	2	1	1	1	2	8	33	DEFAVORABLE	1	3	1	1	3	2	11	46	DEFAVORABLE	30	42	DEFAVORABLE
23	1	2	2	2	2	2	11	46	DEFAVORABLE	2	1	1	2	2	1	9	38	DEFAVORABLE	1	1	1	1	1	1	6	25	DEFAVORABLE	26	36	DEFAVORABLE
24	2	2	2	3	3	2	14	58	POCO FAVORABLE	2	1	1	3	2	1	10	42	DEFAVORABLE	2	2	2	1	1	3	11	46	DEFAVORABLE	35	49	DEFAVORABLE
25	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	2	2	2	1	1	10	42	DEFAVORABLE	1	3	1	3	1	1	10	42	DEFAVORABLE	32	44	DEFAVORABLE
26	2	2	1	1	2	1	9	38	DEFAVORABLE	2	1	2	3	1	3	12	50	DEFAVORABLE	1	1	3	1	1	3	10	42	DEFAVORABLE	31	43	DEFAVORABLE
27	1	1	2	1	2	1	8	33	DEFAVORABLE	1	1	2	1	1	2	8	33	DEFAVORABLE	1	2	1	2	1	2	9	38	DEFAVORABLE	25	35	DEFAVORABLE
28	2	2	1	3	3	2	13	54	DEFAVORABLE	2	2	2	3	2	3	13	54	DEFAVORABLE	2	2	3	2	2	3	13	54	DEFAVORABLE	39	54	DEFAVORABLE
29	1	3	2	1	2	1	10	42	DEFAVORABLE	2	1	2	1	2	3	11	46	DEFAVORABLE	1	2	1	2	1	2	9	38	DEFAVORABLE	30	42	DEFAVORABLE
30	2	1	1	1	2	2	9	38	DEFAVORABLE	2	2	3	1	2	2	12	50	DEFAVORABLE	1	2	2	1	2	2	10	42	DEFAVORABLE	31	43	DEFAVORABLE
31	2	2	2	1	2	2	11	46	DEFAVORABLE	2	1	1	1	2	2	9	38	DEFAVORABLE	2	2	1	2	2	2	10	42	DEFAVORABLE	30	42	DEFAVORABLE
32	2	2	2	2	2	3	13	54	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	3	13	54	DEFAVORABLE	2	2	2	1	1	1	9	38	DEFAVORABLE	35	49	DEFAVORABLE
33	2	1	2	2	2	2	11	46	DEFAVORABLE	1	1	2	2	2	1	9	38	DEFAVORABLE	1	1	1	2	2	1	8	33	DEFAVORABLE	28	39	DEFAVORABLE
34	2	1	2	2	1	2	10	42	DEFAVORABLE	2	2	1	2	2	3	12	50	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	34	47	DEFAVORABLE
35	2	3	2	2	3	2	14	58	POCO FAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	38	53	DEFAVORABLE
36	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	36	50	DEFAVORABLE
37	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	36	50	DEFAVORABLE
38	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	2	2	1	2	3	12	50	DEFAVORABLE	3	3	3	3	3	2	17	71	POCO FAVORABLE	41	57	DEFAVORABLE
39	2	3	3	3	3	3	17	71	POCO FAVORABLE	3	2	2	2	2	2	13	54	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	42	58	POCO FAVORABLE
40	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	2	2	2	2	2	12	50	DEFAVORABLE	2	2	2	1	1	1	9	38	DEFAVORABLE	33	46	DEFAVORABLE

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE del instrumento: Cuestionario de Desempeño Docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de Desempeño docente.

DIRIGIDO A: Padres de familia de los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018



Dr. CRUZ CISNEROS, VICTOR FRANCISCO
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL DEL GUASMO SUR, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018																				
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				1. NUNCA	2. A RAREAS VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE							
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
DESEMPEÑO DOCENTE	CONOCIMIENTO	Buena pedagogía	1. ¿Los docentes parvularios se encuentran preparados para el proceso educativo?									X		X		X				
			2. ¿Se utiliza los diferentes elementos de la pedagogía dentro del proceso educativo?											X		X		X		
		Manejo de grupo	3. ¿Se maneja un buen ambiente en la institución educativa?											X		X		X		
			4. ¿El o la docente sabe guiar a los estudiantes para que tengan un buen comportamiento?											X		X		X		
		Exposición de clases	5. ¿Los estudiantes están motivados para recibir las clases?											X		X		X		
			6. ¿Las autoridades realizan un seguimiento a las clases que exponen los docentes?											X		X		X		
	INICIATIVA	Creatividad	7. ¿Considera usted que en los Centros de Desarrollo Infantil se promueve la creatividad en los niños y niñas?												X		X			
			8. ¿Los docentes son creativos para exponer sus clases?													X		X		
		Materiales didácticos	9. ¿Hay las facilidades para utilizar materiales didácticos en el proceso educativo?													X		X		
			10. ¿Cree usted que los materiales didácticos son los adecuados para los niños y niñas?													X		X		
		Capacitación	11. ¿Considera usted que los docentes se encuentran capacitados para enseñar a su hijo?													X		X		
			12. ¿Existe la iniciativa propia en los docentes para hacer alguna actividad social?													X		X		
	COMPROMISO	Voluntad	13. ¿Los docentes atienden a los niños y padres de familia de buena voluntad?													X		X		
			14. ¿Cree usted que los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares?														X		X	
		Participación activa	15. ¿Los niños tienen una participación activa en el Centro de Desarrollo Infantil?														X		X	
			16. ¿Los docentes motivan a los niños y niñas a participar en las actividades de voluntariado?														X		X	
		Vocación	17. ¿Considera usted que los docentes tienen vocación para enseñar a los niños?														X		X	
			18. ¿Existe la vocación del docente para cuidar a los niños?														X		X	

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE DE SEMPEÑO DOCENTE

		DESEMPEÑO DOCENTE																		Suma de Items
		CONOCIMIENTO					INICIATIVA						COMPROMISO							
MUESTRA	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	1	2	2	4	3	1	2	2	4	1	2	4	2	1	1	3	1	2	2	39
	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	4	3	2	1	3	2	2	3	42
	3	2	3	2	3	4	3	3	1	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	47
	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	3	4	52
	5	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	54
	6	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	55
	7	3	3	3	4	2	3	4	3	1	3	4	4	3	3	4	3	3	4	64
	8	3	3	3	4	3	3	4	3		3	2	4	3	3	4	3	4	4	64
	9	3	3	3	4	3	4	4	3		4	3	4	4	3	4	3	4	4	69
	10	4	4	3	4	3	4	4	1	1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	60
SUMA TOTAL	26	29	29	34	30	30	32	22	13	29	36	34	28	21	38	25	30	36	546	
MEDIA	2,60	2,90	2,90	3,40	3,00	3,00	3,20	2,20	1,63	2,90	3,60	3,40	2,80	2,10	3,80	2,50	3,00	3,60	54,60	
VARIANZA	0,49	0,32	0,32	0,27	1,11	0,44	0,62	1,07	0,27	0,54	0,49	0,71	0,84	0,77	0,18	0,72	0,67	0,49	10,32	97,82

Varianza de la Población $\sum S_i^2$: 10,32

K: El número de ítems

18

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

10,32

S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems

97,82

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

18 [1 - 0,11]

17

1,06 [0,89]

$\alpha = 0,947$

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

BASE DE DATOS VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

		DESEMPEÑO DOCENTE																		Suma de Items	
		CONOCIMIENTO						INICIATIVA						COMPROMISO							
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
MIP-SIHA	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	30	
2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	22	
3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	30	
4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	31	
5	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	25	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	34	
7	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	27	
8	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	27	
9	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	30	
10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	28	
11	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	23	
12	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	29	
13	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	31	
14	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	31	
15	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	31	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	32	
17	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	30	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	28	
19	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	28	
20	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	30	
21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	2	2	3	1	2	42	
22	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	31	
23	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	39	
24	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	34	
25	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	3	2	3	40	
26	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	46	
27	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	39	
28	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	44	
29	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	48	
30	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	32	
31	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	29	
32	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	41	
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
34	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	1	39	
35	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	41	
36	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	45	
37	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	43	
38	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	43	
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
40	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	32	
Suma Total		80	73	82	81	70	87	83	89	76	69	74	65	80	74	63	64	67	80	1357	
Media		2,00	1,83	2,05	2,03	1,75	2,18	2,08	2,23	1,90	1,73	1,85	1,63	2,00	1,85	1,58	1,60	1,68	2,00	33,93	
Varianza		0,21	0,35	0,36	0,18	0,40	0,25	0,38	0,44	0,30	0,61	0,44	0,45	0,46	0,44	0,51	0,66	0,58	0,21	7,20	44,69

DESEMPEÑO DOCENTE																													
CONOCIMIENTO						D1	%	Nivel	INICIATIVA						D2	%	Nivel	COMPROMISO						D3	%	Nivel	V2	%	Nivel
1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				1	2	3	4	5	6						
2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	2	1	2	2	1	1	9	38	BAJO	2	2	1	1	1	2	9	38	BAJO	30	42	BAJO
1	1	2	1	1	1	7	29	BAJO	2	2	1	1	1	1	8	33	BAJO	1	1	1	1	1	2	7	29	BAJO	22	31	BAJO
2	1	2	2	1	2	10	42	BAJO	2	2	2	1	2	1	10	42	BAJO	2	2	1	1	2	2	10	42	BAJO	30	42	BAJO
2	2	2	2	1	2	11	46	BAJO	2	2	2	2	2	1	11	46	BAJO	2	2	1	1	1	2	9	38	BAJO	31	43	BAJO
2	1	2	1	1	2	9	38	BAJO	2	2	1	1	2	1	9	38	BAJO	1	1	1	1	1	2	7	29	BAJO	25	35	BAJO
2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	2	2	1	1	2	2	10	42	BAJO	34	47	BAJO
2	1	2	2	1	2	10	42	BAJO	2	1	1	1	2	1	8	33	BAJO	2	2	1	1	1	2	9	38	BAJO	27	38	BAJO
2	1	2	2	2	2	11	46	BAJO	2	1	2	1	1	1	8	33	BAJO	1	1	2	1	1	2	8	33	BAJO	27	38	BAJO
2	2	2	2	1	2	11	46	BAJO	2	3	2	1	1	1	10	42	BAJO	2	2	1	1	1	2	9	38	BAJO	30	42	BAJO
2	1	2	2	2	2	11	46	BAJO	2	2	2	1	1	1	9	38	BAJO	1	1	1	2	1	2	8	33	BAJO	28	39	BAJO
1	1	1	2	1	1	7	29	BAJO	1	2	2	1	1	1	8	33	BAJO	1	1	1	1	2	2	8	33	BAJO	23	32	BAJO
2	1	2	2	1	2	10	42	BAJO	2	3	2	1	2	2	12	50	BAJO	1	1	1	1	1	2	7	29	BAJO	29	40	BAJO
2	1	2	2	1	2	10	42	BAJO	2	3	2	1	2	1	11	46	BAJO	2	2	2	1	1	2	10	42	BAJO	31	43	BAJO
2	1	2	2	1	2	10	42	BAJO	2	3	2	1	2	1	11	46	BAJO	2	2	1	2	1	2	10	42	BAJO	31	43	BAJO
2	2	2	2	1	2	11	46	BAJO	2	2	2	1	2	1	10	42	BAJO	2	2	1	1	2	2	10	42	BAJO	31	43	BAJO
2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	2	1	2	1	2	2	10	42	BAJO	2	2	1	1	2	2	10	42	BAJO	32	44	BAJO
2	1	2	2	1	2	10	42	BAJO	2	2	2	1	2	1	10	42	BAJO	2	2	1	1	2	2	10	42	BAJO	30	42	BAJO
2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	2	2	2	1	1	1	9	38	BAJO	1	1	1	1	1	2	7	29	BAJO	28	39	BAJO
2	2	1	2	2	2	11	46	BAJO	1	1	1	2	1	2	8	33	BAJO	2	2	1	1	1	2	9	38	BAJO	28	39	BAJO
2	2	2	2	1	2	11	46	BAJO	2	2	2	1	2	1	10	42	BAJO	2	2	1	1	1	2	9	38	BAJO	30	42	BAJO
3	2	3	3	2	3	16	67	MEDIO	3	3	1	3	1	2	13	54	BAJO	3	2	3	1	2	13	54	BAJO	42	58	MEDIO	
3	2	1	2	2	2	12	50	BAJO	1	3	2	2	2	2	12	50	BAJO	1	1	2	1	1	1	7	29	BAJO	31	43	BAJO
2	2	3	2	3	2	14	58	MEDIO	2	2	2	2	2	3	13	54	BAJO	3	2	1	3	1	2	12	50	BAJO	39	54	BAJO
1	2	2	2	2	2	11	46	BAJO	3	2	2	2	1	2	12	50	BAJO	2	2	1	1	3	2	11	46	BAJO	34	47	BAJO
2	2	3	2	2	3	14	58	MEDIO	3	3	2	1	3	1	13	54	BAJO	1	3	1	3	2	3	13	54	BAJO	40	56	BAJO
2	3	2	3	2	3	15	63	MEDIO	2	3	1	3	3	3	15	63	MEDIO	2	2	3	3	3	3	16	67	MEDIO	46	64	MEDIO
2	2	1	2	2	2	11	46	BAJO	3	2	2	2	2	3	14	58	MEDIO	3	3	2	2	2	2	14	58	MEDIO	39	54	BAJO
2	3	2	2	3	2	14	58	MEDIO	3	3	3	2	3	2	16	67	MEDIO	3	3	3	1	2	2	14	58	MEDIO	44	61	MEDIO
3	2	3	2	3	3	16	67	MEDIO	3	3	2	3	3	1	15	63	MEDIO	2	3	3	3	3	3	17	71	MEDIO	48	67	MEDIO
2	2	1	2	2	3	12	50	BAJO	1	2	2	2	2	2	11	46	BAJO	2	2	2	1	1	1	9	38	BAJO	32	44	BAJO
1	2	1	1	2	2	9	38	BAJO	1	3	2	1	3	1	11	46	BAJO	2	1	2	1	1	2	9	38	BAJO	29	40	BAJO
2	2	2	2	2	3	13	54	BAJO	2	2	1	3	2	2	12	50	BAJO	3	3	3	3	3	1	16	67	MEDIO	41	57	BAJO
2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	36	50	BAJO
2	2	3	2	2	3	14	58	MEDIO	2	2	3	3	1	2	13	54	BAJO	3	1	2	2	3	1	12	50	BAJO	39	54	BAJO
2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	3	3	2	3	2	2	15	63	MEDIO	3	2	2	2	3	2	14	58	MEDIO	41	57	BAJO
3	3	3	3	3	3	18	75	MEDIO	2	2	3	2	2	3	14	58	MEDIO	2	2	2	3	2	2	13	54	BAJO	45	63	MEDIO
2	3	3	3	2	3	16	67	MEDIO	1	3	3	3	2	2	14	58	MEDIO	2	3	2	2	2	2	13	54	BAJO	43	60	MEDIO
2	2	3	2	1	2	12	50	BAJO	3	2	2	3	3	2	15	63	MEDIO	3	1	3	3	3	3	16	67	MEDIO	43	60	MEDIO
2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	36	50	BAJO
2	2	2	2	2	2	12	50	BAJO	3	3	1	1	1	2	11	46	BAJO	3	1	1	1	1	2	9	38	BAJO	32	44	BAJO

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que hay entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Hay relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018. Ho: No hay relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo – correlacional</p>	<p>Población 40 docentes</p> <p>Muestra: Censal 40 docentes</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018?</p> <p>¿De qué forma se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivos específicos: Establecer la relación entre la comunicación con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> <p>Establecer la manera que la cultura se relaciona con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> <p>Establecer la forma de relación del trabajo en equipo con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.</p>	<p>Hipótesis específicos: H1: Hay relación entre la comunicación y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018. Ho1: No hay relación entre la comunicación y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> <p>H2: La cultura se relaciona con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018. Ho2: La cultura no se relaciona con el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018</p> <p>H3: Hay relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018. Ho3: No hay relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018.</p>	<p>Esquema:</p> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r </pre> <p>Dónde: M: Muestra O₁: Clima organizacional O₂: Desempeño docente r: Relación entre las variables.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario 1: 18 ítems. Cuestionario 2: 18 ítems.</p>	

Constancia

Guayaquil, 17 de mayo del 2018.

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
TECNICA COORDINADORA DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL
LOS POPEYES

Lic. Juana Katherine Lavid Zúñiga, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

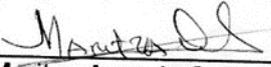
Yo, Maritza Aracely Quiñonez Franco estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N 1203505126, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: Clima Organizacional y Desempeño Docente en los Centros de Desarrollo Infantil del sector Guasmo Sur Guayaquil-Ecuador 2018, el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

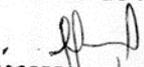
Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba Piloto** para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 18 de mayo, desde las 16:00 pm.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para la investigadora de este trabajo de investigación.




Lic. Maritza Aracely Quiñonez Franco
Autora de la Investigación


Katherine Lavid Zúñiga
LCDA CIENCIAS DE LA EDUC.
ESP EDUC. TIVA DE PARVULOS





**CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL
LOS POPEYES**

AUTORIZACION

LA TECNICA COORDINADORA DEL "CDI LOS POPEYES"
LOCALIDAD GUASMO SUR, DISTRITO CENTRO SUR PROVINCIA
DEL GUAYAS CIUDAD DE GUAYAQUIL, QUE SUSCRIBE.

AUTORIZA.

A la Lic. QUIÑONEZ FRANCO, Maritza Aracely, para que pueda aplicar los instrumentos de evaluación validados para la elaboración del trabajo de investigación titulado "Clima Organizacional y Desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil guasmo sur Guayaquil- Ecuador 2018 Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Atte.



Katherine Lavid Zuñiga
LCDA. CIENCIAS DE LA EDUC.
~~ESP. EDUC. TIVA DE PARVULOS~~
LIC. KATHERINE LAVID ZUÑIGA
TECNICA COORDINADORA CDI

Guayaquil, 20 de mayo 2018



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tumbes- Perú, 17 de mayo de 2018

Abg. Amanda Arboleda
Directora del distrito
Centro sur 09D03- MIES

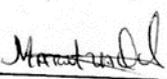
Presente.-

Tengo el agrado de saludarla cordialmente y al mismo tiempo informar que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo Tumbes – Perú, y estoy desarrollando un Trabajo de Investigación titulado “**Clima Organizacional y Desempeño Docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur Guayaquil - Ecuador 2018**”; motivo por el cual solicito me permita tener acceso a las unidades de convenio con esta institución para aplicar encuestas y realizar talleres dirigidos **Educadoras de los Centros de desarrollo infantil**, de los barrios más vulnerables de nuestra ciudad de Guayaquil con el fin de mejorar la calidad de educación y vida de estas familias.

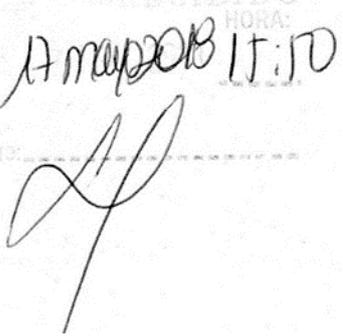
Por esta razón solicito de su autorización para realizar la aplicación de los instrumentos confiables de mi proyecto **Clima Organizacional y Desempeño Docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur Guayaquil- Ecuador 2018**”; Se impartirán (talleres a , **Clima Organizacional y Desempeño Docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Guasmo Sur Guayaquil Ecuador -2018**educadoras de los CDI y encuestas dirigidas a las familias).

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será fructífera tanto para las familias, niños, personal educador y para la investigadora de este trabajo.

Atentamente,



Lic. Maritza Aracely Quiñonez Franco
Maestrante
UCV - TUMBES

RECIBIDO
HORA: 11:10


Guayaquil, 01 de Junio del 2018.

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DEL DISTRITO SUR DEL MIES

AUTORIZA

A la Licenciada, Maritza Quiñonez Franco para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba Piloto** para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Clima Organizacional y desempeño Docente en los centros de desarrollo infantil del sector guasmo sur Guayaquil – Ecuador 2018.**

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



Ab. Amanda Arboleda Rodríguez
DIRECTORA DISTRITO CENTRO SUR



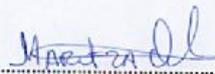
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **QUIÑONEZ FRANCO, MARITZA ARACELY**, identificado con CI N° 1203505126, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: *Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018*, en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....



CI. N° 1203505126

FECHA: 26 DE NOVIEMBRE DEL 2019

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



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE
TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Karl Frederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018", de la estudiante **QUIÑONEZ FRANCO, MARITZA ARACELY**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

PIURA, 26 DE NOVIEMBRE DEL 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

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

Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

21% INDICE DE SIMILITUD	8% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	21% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	19%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	homero.icesi.edu.co Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1%
6	www.dudasytextos.com Fuente de Internet	<1%
7	www.oalib.com Fuente de Internet	<1%





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

QUIÑONEZ FRANCO, MARITZA ARACELY

INFORME TITULADO:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL DEL
SECTOR GUASMO SUR, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por Mayoría.*

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

