



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima laboral y calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.

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

AUTORA:

Br. Campos Valencia, Rosa Luz (ORCID: 0000-0002-8665-1693)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

A mi madre Luz Valencia, a mis hijos Joshua, Miguel, a toda mi querida familia: Raúl, Silvia, Isabella, Silvy y a mis queridos estudiantes.

Rosa Luz

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a Dios misericordioso, a mi madre Luz Valencia y a mis hijos Joshua y Miguel así también a mi familia, a mis compañeros y de manera especial a la Dra. Liliana Espinoza quien me motivó a continuar y no desmayar en este trayecto.

La autora

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00AM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA JORNADA NOCTURNA DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018", presentada/o por el /la bachiller **CAMPOS VALENCIA, ROSA LUZ**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBNE
POE UNANIMIDAD

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

Piura, 10 de Abril del 2019



DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ
PRESIDENTE





DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO



DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Rosa Luz Campos Valencia, estudiante del programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificado con C.I. N°0915971741, con la tesis titulada: "Clima laboral y calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una unidad educativa, 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 tanto, la tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.

3. 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 la falta de 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 se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, Agosto del 2018


Campos Valencia Rosa Luz
C.I. 0915971741

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	5
1.2.1 En el ámbito internacional.....	5
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	12
1.3.1. Clima laboral	11
1.3.2. Teoría del clima laboral.....	12
1.3.3. La motivación.....	15
1.3.4. La confianza.	18
1.3.5. Participación.....	19
1.3.6. Variable calidad en el desempeño docente	21
1.3.7. Teoría sobre la calidad del desempeño docente.....	22
1.3.8. Pensamiento.	26
1.3.9. Planificación.....	26
1.3.10. Liderazgo.	26
1.3.11. Relaciones con los demás.....	26
1.4 Formulación del problema	30
1.4.1 Problema general.....	31
1.4.2 Problemas específicos	31
1.5 Justificación del estudio	31

1.6	Hipótesis.....	32
1.6.1	Hipótesis general	32
1.6.2	Hipótesis específicas.	32
1.7	Objetivos.....	32
1.7.1	Objetivo general	32
1.7.2	Objetivos específicos.....	32
II.	MÉTODO.....	33
2.1.	Diseño de investigación.....	33
2.2.	Variables, operacionalización.....	34
2.2.1.	Operacionalización de las variables.....	35
2.3.	Población y muestra.....	39
2.3.1.	Población.....	39
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.4.1	Técnica.....	39
2.4.2	Instrumentos.....	40
2.4.3	Validez y confiabilidad.....	40
2.5	Métodos de análisis de datos.....	39
2.6	Aspectos éticos.....	40
III.	RESULTADOS.....	42
3.1.	Tablas cruzadas.....	42
3.2.	Comprobación de hipótesis.....	47
IV.	DISCUSIÓN	52
V.	CONCLUSIONES	56
VI.	RECOMENDACIONES	57
	REFERENCIAS	58
	ANEXOS	62
	ANEXO 1: Instrumento del variable clima laboral.....	62
	ANEXO 2: Ficha técnica de la variable Clima laboral.....	64

ANEXO 3: Base de datos de la variable Clima laboral.....	67
ANEXO 4: Estadístico de fiabilidad de la variable Clima Laboral.....	68
ANEXO 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Clima laboral.....	70
ANEXO 6: Instrumento de la variable desempeño docente.....	71
ANEXO 7: Ficha técnica de la variable calidad del desempeño docente.....	73
ANEXO 8: Base de datos de la variable calidad del desempeño docente.....	76
ANEXO 9: Estadístico de fiabilidad de la variable desempeño docente.....	77
Resumen de procesamiento de casos	77
Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Calidad del desempeño docente.....	79
ANEXO 11: Matriz de consistencia.....	80
ANEXO 12: Solicitud de autorización y autorización de estudio.....	83
Anexo 13: Protocolo de consentimiento.....	84
ANEXO 14: Fotografías.....	85
ANEXO 15: Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	86
ANEXO 16: Pantallazo del Software Turnitin.....	87
ANEXO 17: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV.....	88
ANEXO 18: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Operacionalización de las variables	35
Tabla 2. Profesores de la jornada nocturna de la Unidad Educativa Rafael Morán Valverde	39
Tabla 3. Influencia del clima laboral en la calidad del desempeño docente.	42

Tabla 4. Influencia entre la dimensión comunicación y la variable calidad del desempeño docente.....	43
Tabla 5. Influencia entre la dimensión motivación y la variable calidad del desempeño docente.....	44
Tabla 6. Influencia entre la dimensión confianza y la variable calidad del desempeño docente.....	45
Tabla 7. Influencia entre la dimensión participación y la variable calidad del desempeño docente.....	46
Tabla 8. Correlación entre clima laboral y calidad del desempeño docente	47
Tabla 9. Correlación entre la dimensión comunicación y la variable calidad del desempeño docente.....	48
Tabla 10. Correlación entre la dimensión motivación y la variable calidad del desempeño docente.....	49
Tabla 11. Relación la dimensión participación y la variable calidad del desempeño docente.....	50
Tabla 12. Relación la dimensión participación y la variable calidad del desempeño docente.....	51

RESUMEN

El propósito de este trabajo de investigación es el de demostrar si existe alguna relación vínculo entre el clima laboral y la calidad del desempeño docente, realizando el análisis en la jornada nocturna de una unidad educativa de Guayaquil en el 2018.

El método utilizado para desarrollar el estudio fue cuantitativo, permitiendo analizar la problemática a partir de los datos estadísticos. La investigación fue de tipo correlacional, utilizando un diseño correlacional - descriptivo, con una muestra conformada por 10 docentes. Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario de opinión sobre clima laboral y otro sobre desempeño docente en la escala de Likert., las respuestas fueron validadas a través de una matriz de validación respectiva. Para realizar este estudio se tomó en consideración la hipótesis que afirmaba que el clima laboral se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una unidad educativa, Guayaquil- Ecuador, 2018. En la validación los coeficientes empleando el Alfa de Cronbach, fueron de 0.706 para el variable clima laboral y para la variable calidad del desempeño docente de 0.933. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 23.

De acuerdo a los resultados de la prueba de correlación de Spearman se obtuvo que para las variables principales la correlación es negativa debido a que el valor de rho fue de -0.093 y una sig. Bilateral de 0.609 con lo cual se negó una relación significativa entre el clima laboral y la calidad del desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018, es decir se rechaza la hipótesis planteada ya que existen otros factores individuales que generan cambios en el proceder de los docentes.

Palabras claves: Clima laboral, desempeño docente, calidad

ABSTRACT

The purpose of this research work is to demonstrate if there is any link between the work climate and the quality of teaching performance, performing the analysis in the night shift of an educational unit in Guayaquil in 2018.

The method used to develop the study was quantitative, allowing analyzing the problem from the statistical data. The investigation was of correlational type, using a correlational - descriptive design, with a sample conformed by 10 teachers. To collect the data, an opinion questionnaire on the work climate and another questionnaire on teaching performance was applied on the Likert scale. The answers were validated through a respective validation matrix. In order to carry out this study, we took into account the hypothesis that the work climate is significantly related to the quality of the teaching performance of the night shift of an educational unit, Guayaquil-Ecuador, 2018. In the validation coefficients using Cronbach's Alpha, were 0.706 for the variable labor climate and for the quality variable of the educational performance of 0.933. SPSS software version 23 was used to process the information.

According to the results of the correlation test of Spearman, it was obtained that for the main variables the correlation is negative because the value of rho was -0.093 and a sig.bilateral of 0.609, which denied a significant relationship between the working environment and the quality of the teaching performance of an educational unit, Guayaquil-Ecuador, 2018, that is to say, the hypothesis is rejected since there are other individual factors that generate changes in the behavior of teachers.

Keywords: Work climate, teaching performance, quality

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La calidad de desempeño docente es uno de los temas más discutidos a nivel mundial, pues existen muchas diferencias si esta se compara con países desarrollados como Japón, Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Francia, entre otros. De acuerdo con el trabajo investigativo presentado por Eurydice (2015) en los últimos años “una finalidad primordial de la política educativa europea ha sido el perfeccionamiento de la calidad educativa, promovida fundamentalmente a través de la fortificación y apoyo de la innovación pedagógica y la profesionalización de los docentes” (p. 3). Los educadores han de incursionar en nuevas propuestas y desafíos del clima laboral, ya que su labor se trastocará por el mayor número de obligaciones y responsabilidades acorde al contexto actual.

Si bien es cierto, el clima laboral es un factor muy influyente para los docentes, que en ciertos casos genera repercusiones positivas o negativas en el desempeño docente, es por ello que las políticas establecidas deben estar enfocadas en la autodeterminación del profesorado, siempre que exista el compromiso en el cumplimiento del paradigma respectivo para esta actividad. Numerosos países de Europa consideran el papel del docente es determinante ya que son los principales gestores de las determinaciones administrativas y pedagógicas.

Considerando las impresiones de Vargas (2016) los lugares donde existe independencia docente en el desempeño, son: Bulgaria, Países Bajos, Dinamarca, Finlandia, República Checa y Francia, el tema educativo se centra en ofrecer un clima laboral armónico, que brinde confianza y seguridad tanto a los docentes como a los estudiantes.

Después de analizar los puntos positivos que ofrece el ambiente laboral en el rendimiento del profesor de algunos países europeos, se estudia el clima presente en la educación peruana, a través del documento realizado por la Unesco (2010: 18) donde se prioriza la preparación y actualización docente como proposición para el perfeccionamiento de su desempeño a partir del 2009.

Según ESCALE, en el año 2015 cerca del 95% del profesorado en Perú se mostraron conformes con los espacios de preparación otorgados para lograr acrecentar su desempeño, esto debido a la comodidad que sintieron dentro del

clima laboral, situación que nos permite concordar con Troya, Eddy, gerente de la consultora Human Plus del Ecuador quien manifiesta que de todas las empresas ecuatorianas tan solo el 10% fomentan acciones encaminadas a propiciar un buen ambiente laboral.

Referente a lo expuesto Guerrero (2015) considera que una opción para el progreso del ambiente de trabajo y por ende del rendimiento y accionar del profesorado, sería la elevación de los sueldos o premiarlos con bonos por desempeño sin embargo esto no es la una solución completa a mediano o largo plazo, por lo que indica que, aparte de los incentivos económicos que propician una mayor productividad es necesario plantear modelos de liderazgo, además de permitirles a sus empleados mantener un equilibrio entre la vida profesional y familiar solo así se propiciará un clima afectivo que conducirá a un mejor desarrollo de los procesos laborales. “estas acciones” son comunes en empresas con visión a futuro, que están evolucionando cada día reconociendo el valor de la gestión de sus empleados, pero como se indicó anteriormente desafortunadamente se trata de una minoría en Ecuador.

Las organizaciones de hoy ofrecen a sus empleados entre otras cosas una aparente estabilidad laboral con aspiraciones a superarse siempre y cuando el colaborador así lo desee, existen muchas limitantes que cada día aparecen en el sector educativo que desmotivan y aunque se trate de ser profesional muchas veces quienes rodean al docente, perciben el descontento. El ambiente y las condiciones que proyecta una institución puede resultar favorable o desfavorable para la consecución del producto final, el ser humano se deja llevar por lo que ve de ahí que es importante que se cree un clima laboral apropiado para que tanto el docente como el estudiante se sientan conformes. Hay que considerar que el medio circundante es determinante para que la producción sea fructífera en cualquier ámbito en el que se desarrolle una institución, según Krishnamurti (2016) cualquier cambio o mejora es fácilmente percibido.

En el Perú según Balseca (2014) los estudios acerca del clima laboral en el ámbito educativo son pocos, considerando que es producto de la percepción del colaborador y de las acciones que tiene la administración, considerando la instrucción superior, específicamente en la enseñanza del idioma inglés existen dificultades por la complejidad de ser un lenguaje alternativo. Pero hay factores que

son generales en los docentes, como es el caso de la motivación, reconocimientos e incentivos de cualquier tipo.

Existen estudios de la Unesco en los cuales especifican que 10 % de los alumnos y alumnas que se matriculan en las Unidades Educativas con jornada nocturna se encuentran en un nivel medio, Además según estadísticas por cada profesor de colegio nocturnos existe un promedio de 9 estudiantes (MEC-SINEC, 2003), en los matutinos y vespertinos la cifra es de 13 (MEC-SINEC, 2003). El total del alumnado es de 95.182 matriculados en nivel medio de educación y que se encuentran en colegios nocturnos, y estos representan el 83% del total de alumnos a nivel nacional que estudian en la jornada nocturna. Además se viene ofertando propuestas como el bachillerato semipresencial pero en Guayaquil aún no se llevan a cabo, al menos en la institución, objeto de estudio.

El clima laboral que se presenta entre los profesores de una Unidad Educativa de la Ciudad de Guayaquil en la jornada nocturna, es tenso ya que se evidencia falta de comunicación y de una meta en conjunto. La incertidumbre es generada porque el liderazgo existente busca la consecución de objetivos curriculares y burocráticos muchas veces exigidos por el mismo ministerio de Educación. Los docentes en su mayoría se encuentran con nombramientos permanentes y una minoría cuenta con contratos.

La población estudiantil en la jornada nocturna de esta institución pertenece a sectores diversos donde prevalecen situaciones diferentes por la variedad de edades, condiciones e intereses. Los docentes se enfrentan a una realidad pedagógica que debe ser actualizada y modificada para alcanzar los estándares de calidad vigentes en el país. La calidad en el desempeño docente en la jornada nocturna es una meta que se puede cumplir, siempre que no intervengan factores externos que lo dificulten, disposiciones ministeriales, conductas desaprensivas de los jóvenes que están inmersos en las drogas, etc. cabe resaltar que una debilidad detectada es la ineficiente comunicación, la misma que se evidencia en el modo de organización dentro de la labor docente

Es importante mencionar que el presente estudio analiza las dificultades que se manifiestan durante el proceso educacional en la jornada nocturna, considerando que la población en su mayoría es adulta se encuentra catalogada como

extraordinaria y merece otro tipo de trato y metodología llamada Andragógica. Los estudiantes traen experiencias más que conocimientos científicos, las actitudes y comportamientos están tan arraigados que se necesita un proceso formal y serio.

Cabe indicar que esta institución cuenta con 10 docentes, 9 laboran en calidad de nombramiento y 1 bajo contrato ocasional, para poder tener una mejor gestión sobre la labor docente el directivo de la institución ha formado grupos colaborativos que comparten sus conocimientos y crean simultáneamente metodologías para la preparación.

Aunque se ha desarrollado realizado una reestructuración corporativa, la conclusión alcanzada no ha sido favorable, aunque algunos profesores siguen realizando trabajos autónomos e independientes, en definitiva carece de relación imposibilitando la administración asociada e innovadora que permita lograr fines comunes.

Esta investigación sostiene un estudio del clima laboral analizado en el contexto de una institución educativa con jornada nocturna de la ciudad de Guayaquil, está realizada tomando como referencia las dimensiones más representativas de esta variable planteadas por la comunicación, motivación, confianza y participación, aspectos que se desarrollan a partir del reconocimiento y el trabajo colaborativo, aspiración de toda organización.

La efectividad de la labor docente institucional, objetivo de este estudio, está estrechamente ligada con la evaluación, en muchas ocasiones se mide la capacidad del docente con las notas que obtiene el educando, el Ministerio de Educación del Ecuador ha dado énfasis a la valoración por medio de estándares de desempeño docente para lograr la calidad educativa.

Desde este criterio se realiza el razonamiento de Arbonies (2017) “ tener conocimientos, hábitos, capacidades, valores, actitudes, destrezas, es saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir es producto de una preparación profesional consciente y responsable” (p. 4). El autor indica que si un profesor percibe y es hábil en la teoría y la praxis, su dignidad se acrecentará y por ende su bienestar laboral.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 En el ámbito internacional:

El ambiente laboral es un asunto extenso dentro de la organización administrativa, al analizarlo desde la óptica de la satisfacción laboral, por tal razón es que se han realizado varios estudios encaminados a la percepción de su vínculo y dominio. En el trabajo realizado por Rodríguez, Paz, Lizana, con título “Clima y desempeño laboral”, publicado en la revista Salud & Sociedad de la Universidad Católica del Norte en Chile, de tipo cuantitativo y diseño no experimental, transversal y correlacional, el fin es identificar el pronóstico significativo entre clima organizacional y satisfacción laboral, se empleó una muestra de 96 trabajadores de una institución fiscal, quienes colaboraron con la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Dentro de las consecuencias más reveladoras se destaca la correspondencia positiva y significativa que existe entre clima laboral y desempeño docente, ante esto se concluye que si el ambiente es placentero y equilibrado, superior es el nivel de desempeño de los trabajadores. (Rodríguez, Paz, & Lizana, 2013)

De acuerdo con Salas (2017) en el estudio con título “Clima laboral y satisfacción laboral” como requisito para tener el grado de maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, se formó una muestra de 200 profesionales, quienes desarrollaron la técnica entrevista y el instrumento cuestionario, tuvo un encauzamiento cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, transversal correlacional, su objetivo es el de “identificar la relación entre clima laboral y la satisfacción laboral”. El análisis demuestra que el clima organizacional del Centro de Salud San Genaro tiene regularmente el 57% mientras la variable de satisfacción laboral alcanzó un nivel de 87%. En definitiva se encuentra una correlación significativa entre ambas variables con un $r=0,662$ y un nivel de significancia de 0,000. (Salas, 2017).

La Metodología tiene la línea de la evaluación investigativa siguiendo los parámetros de un modelo causal realizado cualitativamente por medio de la utilización de un cuestionario de 152 ítems que divididos en las dimensiones:

comunicación, motivación, confianza y participación, fueron medidos en las escalas (Muy Alto, Alto, Bueno, Regular, Muy Bajo, Bajo) y aplicados a la muestra respectiva.

En Perú García (2014) realizó un trabajo cuyo nombre es “El clima laboral y su relación con el desempeño docente”, con el fin de precisar la notable relación de las variables”, aplicando un proceso cuantitativo, de diseño descriptiva – correlacional, con un universo de 102 personas del área administrativa de la Municipalidad “Alto de Alianza”, el muestreo probabilístico arrojó un total de 64 personas, se les aplicó como instrumento dos cuestionarios, uno de 25 preguntas y otro de 15 con escala de medición nominal, el resultado le otorga un 66% al clima laboral ubicándose como un nivel alto para lograr un óptimo desempeño docente, en el estudio inferencial el valor de chi-cuadrado fue de 14,811 y un nivel de significancia superior al 5%. De acuerdo al análisis se deduce que no existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente. Para terminar se visualiza el poco interés por mejorar el clima laboral en las instituciones educativas por tal motivo es fundamental que los directivos y docentes en general se prepararen para mejorar este ámbito fundamental y lograr el buen funcionamiento organizacional y aunque este trabajo fue hecho tomando en consideración el nivel medio secundario, representa un referente para trabajos posteriores.

Por otra parte se analiza la tesis de Uribe (2014) de la Universidad Privada Antenor Orrego. Perú, Trujillo, titulada “Relación entre la calidad del desempeño docente y el clima laboral de la Universidad privada Antenor Orrego”. Esta tesis trata de relacionar la calidad del desempeño docente con el clima laboral. Dentro de la metodología tiene un estudio cuantitativo y su diseño es descriptivo correlacional, utilizó una muestra de 424 estudiantes y como instrumento un cuestionario con dieciséis (16) ítems, la escala evaluativa es de Likert, estructuradas con cinco alternativas como respuestas, valoradas del uno al cinco: Totalmente de acuerdo (5 puntos), De acuerdo (4 puntos), Indiferente (3 puntos), En desacuerdo (2 puntos) y Totalmente en desacuerdo (1 punto). Analizando los resultados se considera al desempeño docente como muy bueno, el profesionalismo y el pensamiento tienen mucha aceptación considerando que son aspectos individuales pero que no influyen en gran escala en el desempeño óptimo del profesorado. En conclusión en el establecimiento existen indicios aceptables de la

comunicación con aspectos tales como la fluidez, la movilidad de la información y la comunicación vertical, las estudiantes pudieron percibir que existe una comunicación efectiva que mejora los procesos.

Desde la perspectiva de Vargas (2017) expuesta es un trabajo investigativo realizado en la Universidad de Piura, con el tema “Percepciones de los docentes sobre la comunicación y su desempeño aplicado en el departamento de inglés de una universidad privada de Lima”, con el objetivo de identificar los factores que intervienen en la comunicación y encontrar la relación existente con la calidad de desempeño docente. Este trabajo empleó un modelo positivista como medio para poder explicar de forma causal y analítica los fenómenos que se dan en la realidad, emplea también la escala numérica de Likert con una muestra de 18 docentes y un cuestionario de 20 ítems, valorados en escalas del 1 al 4 considerados cualitativamente en bajo y alto. Los efectos encontrados reflejan que un gran número de profesores 75% reconocen que existe una fluidez alta de comunicación, pero que se ve interrumpida por los diferentes horarios de trabajo, pese a ello no se sienten motivados, debido a que no existe en la institución una política de reconocimiento docente. La autora concluye que en una organización la rapidez y fiabilidad de la información es fundamental, pero si no existe la motivación ni la predisposición del trabajo en equipo las metas propuestas no se logran.

Por otra parte se analiza la tesis correspondiente Arévalo (2014) titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”, investigación realizada previo a la obtención del título de Magister en educación, el diseño empleado fue correlacional de tipo transversal, se utilizó un método descriptivo, correlativo, la muestra fue de 19 docentes. En este trabajo sostuvieron para recolectar datos, un cuestionario que luego fue procesado y analizado. Las conclusiones reflejan que un 52% de trabajadores resaltaron que el nivel de motivación es “Malo”, 37% indicaron que el nivel es “Regular” y solo un 11% de colaboradores afirmaron que el nivel de motivación es “Bueno”. Asimismo, 47% de trabajadores resaltaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 32% de trabajadores resultaron el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% que reflejaron un nivel “Alto” de desempeño laboral. Los resultados hacen hincapié

que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176, Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu , en un 34% con un coeficiente de determinación con un coeficiente de determinación de (0.338).

En el contexto internacional se analiza la tesis correspondiente Farfán (2016), titulada “Relación entre la participación y el clima laboral del IESTP. “Manuel Yarlequé Espinoza” del Distrito de Catacaos – Piura en el año 2016, requisito para la obtención del título de Magister en educación. Este estudio utilizó un método descriptivo, correlativo, considerando el número de colaboradores que hay en la institución, se trabajó con el universo constituido por 23 trabajadores. Se aplicó, un cuestionario y una encuesta para los participantes ; en el análisis de información se empleó la Correlación de Spearman, los datos encontrados determinan que hay una elevada conexión numérica importante entre la participación y el clima laboral debido a que el p-valor es menor de 0,05 y el coeficiente Rho fue de 0,875. Concluyendo se encuentra que la organización del ISTP . José Yarlequé Espinoza de influye altamente en el clima institucional circundante en la institución durante el 2016.

En el ámbito nacional:

En el tópico nacional se considera el estudio de Valencia (2014) con el tema “Influencia del clima laboral y el desempeño docente”, Para conseguir el título de Maestría en desarrollo de Talento Humano difundida por la Universidad Andina Simón Bolívar, con sede en Ecuador, su objetivo fue diagnosticar el clima laboral con respecto al desempeño laboral, la investigación empleada es descriptiva y el diseño correlacional, la muestra tomada es de 96 personas entre administrativos, técnicos y recepcionistas, a quienes se aplicó la técnica encuesta y el instrumento cuestionario , la conclusión obtenida indica un nivel promedio referente a la satisfacción laboral con una media de 49,70%, con ello se resume que el empleado se encuentra satisfecho siempre que se valore su comportamiento, desempeño y cumplimiento de funciones a su vez esto determina que el nivel de insatisfacción influye sobre el bajo desempeño laboral. (Valencia, 2014)

Desde el análisis del trabajo investigativo realizado por Viñán, Puente, Navarrete (2017) de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador, titulado “El

clima laboral y la influencia en el desempeño docente caso de estudio Facultad de Ciencias Espoch”, en el que analiza la dimensión confianza refiriendo sus datos mediante un informe realizado a las instituciones de educación superior 2016-2017 que tiene como objetivo medir el índice de mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico, a través del nivel de confianza que sienten los docentes, aplica un instrumento elaborado por la investigadora peruana Dra. Sonia Palma Carrillo, está realizado utilizando la técnica de Likert y emplea 50 ítems que mide la percepción del colaborador en torno a su lugar de trabajo. Según las conclusiones del trabajo investigativo, el objetivo fundamental dentro de una empresa es motivar y garantizar un entorno seguro y confiable a sus empleados y convencerlos que dentro de la institución conseguirán lograr sus metas. Inclusive en el aspecto legal ya es una política de estado el fomento a la calidad y equidad en la educación. Según el análisis descriptivo un 54% calificó el Nivel de confianza como medio y el nivel de desempeño docente como alto. En cuanto al análisis inferencial el valor de Rho alcanzado fue de 0,254 y el valor ($p < 0,087$) fue de 0,057.

En el estudio realizado por Zambrano, Pineda, Espinoza (2017) de la Universidad Técnica de Machala. República del Ecuador, titulado clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala, encontró como dimensiones del clima organizacional al liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, intervienen en la recopilación de información 175 docentes y se realizó un cuestionario de con alternativas dicotómicas de Falso y verdadero. El objetivo de este trabajo fue el de hacer conocer los resultados de una indagación que tuvo connotaciones bibliográficas, documentales y de análisis de datos recogidos por medio de encuestas. Por medio de la introspección se puede reconocer que el sistema de políticas que maneje una institución va a ser un factor preponderante en la producción y ánimo de los colaboradores, trayendo consecuencias como falta de ánimo y cuestionamientos a las medidas adoptadas. Estudiando los factores adversos podemos dilucidar que se deben impulsar medidas de estímulo a los trabajadores y más si el sector donde se desarrolla la organización tiene que ver con manejo de personal o brinda servicios educativos. Al detectarse conflictos, los directivos deben prever y gestionar mecanismos de negociación y fortificación del liderazgo.

El clima laboral tiene un papel preponderante para medir el índice de satisfacción y compromiso de los docentes, factores como la autoevaluación, valoración entre pares o externa ayudan a medir el índice de relaciones asertivas que se dan en la organización. Este artículo científico concluye que es muy importante proyectar un clima laboral sano para que los estudiantes se contagien de las buenas energías y todo lleve a la mejor asimilación de conocimientos y al crecimiento como persona del colaborador.

Dentro de la variable clima laboral tenemos las siguientes magnitudes: Ambiente físico, características estructurales, ambiente social, características personales: aptitudes y actitudes que permite el compromiso con la organización. En la encuesta participaron 41 docentes, de acuerdo a la información se ha notado la necesidad de implementar una propuesta de mejoramiento del clima laboral. Este análisis tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo ya que describe un fenómeno de estudio. Como método para identificar la confiabilidad se empleó el método de consistencia (Alfa de Cronbach), que según Gómez toma valores entre 0 y 1 que comprueban la validez de la información. De acuerdo al proceso estadístico se acepta la hipótesis alternativa que asegura la incidencia del clima laboral en el desempeño docente de un centro de estudios superior.

Rambay, San Miguel, Edison, Casanova, Duque (2017) en su indagación titulada “Análisis comparativo del Clima laboral, difundido en la revista UEES de la Universidad de Espíritu Santo de Ecuador, empleó una investigación descriptiva, diseño exploratorio-correlacional, con el fin de identificar una comparación del clima laboral institucional del Ecuador, se desarrolló en 29 establecimientos de nivel secundario. Los datos resultantes deducen un elevado nivel de correlación entre el clima laboral en las instituciones tomadas como muestra. Se concluye que hay un clima organización positivo siempre y cuando exista motivación, además se reflexiona dentro del clima laboral debe fomentarse el liderazgo.

Por su parte Maldonado (2014) realizó un importante estudio basado en el desarrollo del pensamiento en la evaluación de aprendizajes por docentes de la Facultad de la Universidad de Cuenca”, con el objetivo de establecer los enfoques pedagógicos del rol del docente en torno al clima laboral. La investigación fue un trabajo de campo, con enfoque mixto, diseño exploratorio, tipo cuanti-cualitativo, donde se escogió una muestra aleatoria estratificada de 57 profesores, para quienes

se aplicaron entrevistas personales, semi estructuradas, de las cuales se concluye que: los docentes en toda su trayectoria laboral han podido afianzar el desarrollo del pensamiento en sus estudiantes y con ello mejorar su rendimiento en la evaluación de aprendizaje, sin embargo en el análisis inferencial se concluyó que los tipos de pensamiento no tiene implicancia en la calidad del desempeño laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima laboral

El clima laboral es un factor fundamental para mejorar la comunicación, la producción, es motivador cuando el clima laboral es positivo, equilibrado y confortable, además produce ergonomía y se asemeja a la organización y sus políticas.

Para Goñi (2015) “el clima laboral es un indicador con el cual todas las organizaciones pequeñas y grandes dan a conocer sus políticas, valores y normas dentro, por lo cual también se mejoran las condiciones personales y salariales” (p. 275). Según el autor el clima laboral es vital para mejorar factores sociales, psicológicos, productivos, comunitarios y mejora confort en cada departamento de cualquier organización de formación o empresarial.

Por su parte Gómez & Gil (2015) anteponen dos criterios de Clima laboral, se entiende así al entorno de una clase o de una institución educativa, de acuerdo a la percepción de todos los miembros de la comunidad... (p. 106). Se entiende también a una forma de organización de todos los factores físicos personales y administrativos de un centro educacional que condicionan el aprendizaje del alumnado.

El modelo de pensamiento Gestalt, refiere que el todo no es igual a la suma de sus partes, enfocándose a la organización de la percepción. Este pensamiento conlleva a dos principios en donde influirá la impresión de la persona: a) discernir el esquema de los sucesos b) cambiar a un nuevo orden a las cosas que están dadas en el mundo, a través de un método de unión realizándolo cognitivamente. De acuerdo a este paradigma, las personas vislumbran el mundo circundante, siguiendo un patrón de criterios percibidos e inferidos propios comportándose según la visión mundial, es decir la forma como siente el ambiente laboral y como modifica su actuar. El ambiente según la escuela funcionalista, rodea e influye en

el pensamiento y comportamiento de una persona, El ente social de acuerdo a las diferencias individuales se adapta al medio.

1.3.2. Teoría del clima laboral

El ambiente o clima laboral en las organizaciones es el elemento que determina y posibilita los procesos que se dan en cualquier organización y que a su vez repercute en los resultados, dependiendo del entorno para que estos sean positivos o negativos va a hacer la productividad y los pro y contras de los estados psicológicos y sociales de los individuos que laboran en cualquier organización.

Para objeto de estudio en este trabajo se está considerado la teoría del español, Martín Bris (1999), planteada en el trabajo de investigación diseñado por Effio (2018) quien presenta este paradigma de clima laboral adecuado para instituciones escolares y que tiene como dimensiones a la Comunicación, motivación, confianza y participación.

Habiendo analizado las corrientes que enfocan la concepción global del ambiente empresarial, cabe destacar que este tratado acepta como teoría de los sistemas de organización o clima organizacional, la teoría propuesta por Likert y que nos permite estudiar la naturaleza de los climas en función de causa y efecto además de que permite el análisis de los papeles que toman cada una de las variantes que constituyen el clima observado.

Según la teoría de Effio (2018) en una organización el clima laboral es proclive a cambios, tornándolo frágil e influenciable y esto a su vez determina la personalidad y satisfacción de los colaboradores. Propone la falta de concordancia en lo referente a la significancia de la palabra , las interpretaciones se desarrollan circularmente considerando los factores organizacionales básicos llegando a los valores sociales.

De acuerdo con Effio (2018) La motivación y la satisfacción surgen de medidas institucionales como programa para generar el desarrollo profesional. De acuerdo con esta teoría, un colaborador que en lo absoluto encuentra atractivo su trabajo puede desarrollar apatía, aún si existe una consciencia ambiental . Para enriquecer el trabajo la parte administrativa se debe responsabilizar en la creación de un clima que aliente al colaborador y lo lleve a acrecentar la producción.

Además se analiza el estudio que se basa en la teoría del Clima Laboral sostenida por Rensis Likert (1965) (citada por Brunet, 1999) aquí se plantea que la actitud asumida por los subalternos es dependiente del modo de actuar de los administradores y de la percepción de las condiciones de la organización, de ahí que la respuesta es precisada por la percepción. Likert, indica que la motivación, comunicación, rendimiento y toma de decisiones, predominan en la percepción individual del clima ya que son las variantes que definen los aspectos propios de una organización.

Por otra parte se hace referencia a la teoría de Katz & Kahn (1989) quien considera que el clima laboral u organizacional es propio de cada institución, además proyecta el marco ético formal reinterpretándolo en el método no formal. El clima laboral además es una refracción de la dialéctica, la diversidad de personas que una organización congrega. Los procedimientos laborales y sus herramientas, la comunicación y la autoridad que se ejerce en el entorno.

Comunicación.

La comunicación es un medio que permite que dos o más personas de cualquier clase social, etnia, edad o sexo interactúen, charlen, discutan, etc., de múltiples temas o temas en común, fin que da como resultados, mejorar la convivencia, diferencias y la productividad en el caso de organizaciones industriales o educativas. Según Rodríguez (2014) “en el presente las organizaciones y sociedades realizan las labores compartidas en cada sector y estas ideas compartidas que necesitan de la comunicación efectiva.” (p. 67)

Según Goñi (2009) “la habilidad de compartir ideas es es una prioridad para los individuos, porque a través de este medio se pueden realizar intercambios de opiniones o conocimientos y lograr conservar un orden entre las personas.” La supervivencia humana necesita de la comunicación para poder desarrollar las diversas actividades sociales.

Este intercambio de información diversa entre los emisores y receptores se da con el fin de transmitir novedades actuales o pasadas. Al respecto Jiménez (2014) dice que la comunicación es “El procedimiento informativo que interrelaciona al personal por medio del bagaje cultural y moral. El autor reitera que comunicarse

es interrelacionarse a través de la información, generando acciones esperadas o planificadas en la organización.

a) Fluidez de la información.

La información fluye a través de varios medios, ya sea estos tangibles o intangibles. Al respecto Martínez (2013) reconoce como fluidez de información a la capacidad con la que tienen varias personas o robot para dar a conocer temas de cualquier índoles a través de la televisión, internet, periódico, libros, revistas o cualquier otro medio que sea útil y eficaz para informar.

b) Rapidez con la que se transmite la información.

En el mundo actual las innumerables herramientas que existen para transmitir información con rapidez son elementales para dar a conocer unos mensajes, carta, charlas, clases virtuales, etc. Y muy eficientes. En este sentido se comparte la idea con Fonoll, y otros (2017) quien determina que la rapidez de transmisión de información es un proceso que permite comunicarse entre dos o más puntos de forma oportuna, segura y eficiente.

c) Influencia de los espacios y horarios en la comunicación.

Son mensajes de gran valor o significado que se envía a una gran cantidad de individuos através de emisoras, canales de televisión, redes sociales, perifoneo ambulante, etc., en espacios y horarios que se encuentren la mayor cantidad de oyentes, televidentes y espectadores para que estos conozcan sobre algún mensaje, venta de productos, publicidad y noticias. Es de gran influencia conocer estos espacios y horarios en la comunicación, debido a que se genera opinión publica para debates o críticas.

d) Comunicación con los Colegas. (Horizontal)

La comunicación es utilizada para regenerar el entorno loboral, la conversación efectiva y su cumplimiento. Es imprescindible en el desenvolvimiento de las tareas comunicacionales (charlas, foros, conferencias, etc.) y dar testimonios efectivos. Según Castellanos, Mantin, Pérez, Santacruz, & Serrano (2016) “el diálogo se

emplea para entenderse en sociedad y para crear virtudes comunicacionales imprescindible para el avance empresarial.”

La comunicación con los colegas o horizontal, es aquella que permite la reorganizar a todos los colegas de los distintos departamentos para tratar acciones, actividades, etc, para un mejor entendimiento. La finalidad de la comunicación horizontal crean un buen ambiente corporativos, dejar de lados prejuicios, que la comunicación de sea más rápida, mejorar acciones complejas y cumplir con objetivos específicos lo mejor posible a corto y mediano plazo.

e) Comunicación con la coordinación.(Ascendente)

Para Fonoll, y otros (2015) “la comunicación ascendente es de orden jerarquico de inferior a superior y provee la buenas tomas de decisiones y operatividad, ademas es esencial para generar un buen clima organizacional”. Este tipo de comunicación permite a las organizaciones educativas, industriales, políticas, etc., a manejarse de acuerdo a políticas establecidas dentro de la empresa.

Ante lo expuesto se entiende que en un conjunto laboral en un variado entorno laboral, social, familiar, etc., el panorama común es que cada fin por alcanzar debe estar amoldado al grupo laboral. La perspectiva común son ideales concebidos para ser alcanzadas en conjunto.

1.3.3. La motivación.

Existen diversas teorías respecto a la motivación que representan la base del resto de propuestas tales como: la Teoría de los dos factores de Herzberg , la Teoría X y Teoría Y de McGregor, la Teoría de las tres necesidades de McClelland y la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow. Es así que Bou (2014) manifiesta que el comportamiento humano se explica por medio de la motivación ya que de ella se derivan las acciones y el alcance de fines.

Por otra parte se analiza el concepto de Rubio, Serrat, & Cano (2015) quien expresa que “la motivación es un incentivo desarrollado con ayuda de algunas circunstancias psicosociales dentro del ámbito familiar, laboral, político y educativo”. Es una carencia propia del ser humano que demanda de autodeterminación para desarrollar fines personales o sociales.

Motivar es estimular a otros considerando sus capacidades a otros que tienen la habilidad para elaborar diversas cosas, entretanto que motivación es un hecho a

desarrollar algo con buena disposición. Según (2015) “en el ámbito educativo las autoridades y los docentes deben poseer estos valores para encaminar y guiarse con empeño.

Arcos (2014) en su estudios de gerencia pudo deducir que la motivación es producto de dos elementos, aquellos que alientan directamente; los domina el colaborador y los de higiene, es decir aquellos que no son manejados por él, ahí encontramos las remuneraciones, el ambiente laboral, los mecanismos de recursos humanos y el lugar donde se desarrolla la organización propiamente dicho. Este autor toma como referencia la teoría de Maslow y su controversial pirámide donde jerarquiza las necesidades y deseos del individuo.

a) Satisfacción laboral.

De acuerdo con Alvira (2017) es el nivel de conformidad de empleados que laboran dentro de cualquier organización, ya sea este porque están en puestos de trabajos que se asemeja a su perfil profesional o competitivo, por tener buenas remuneraciones, buen clima organizacional, o estabilidad laboral, además de otros factores sociales, psicológicas y políticos que son esenciales para que los empleados se sientan a gusto con lo que hacen en sus labores cotidianas.

La satisfacción laboral es una aptitud positiva que poseen los empleados dentro de una empresa y ayuda a mejorar la productividad y rendimiento de la persona. Por ello hoy en día gran partes de las grandes organizaciones optan por dar mejores oportunidades laborales a jóvenes para que estos puedan acceder a un puesto permanente de trabajo mejores condiciones para su vida laboral.

b) Reconocimiento.

Reconocimiento es una virtud que pocos empleadores hacen con sus empleados por la gran labor que realiza en su trabajo. Entonces el reconocimiento laboral es una labor que realizan los administradores o dueños de empresas a sus empleados, como escuchar sus inquietudes, reconocer sus fortalezas, logros, además de integrarlos activamente en cada unos de las actividades interna y externas de la organización, con el propósito de que se sientan bien y puedan producir calidad.

c) Prestigio

Prestigios es el renombre que se le da a un individuo o empresa por sus sobresalientes acciones, valores, aptitudes, ya sea esto en lo social, político, cultural, económico y productividad. Chiang, Martín, & Núñez (2016) exponen que en el casos del área laboral es importante contar un recurso humano de mucho prestigio y que gocen de salud laboral y económica, y para conseguir prestigio hay que ser digno y poseer liderazgo para dar buen crédito y seguridad a la organización, por muy pequeña o grande que sea esta.

d) Motivación

La motivación es la fuerza de empuje y ganas que nace en lo interno de un ser humano de forma espontánea, para cumplir metas a corto y mediana plazo, es decir, es la voluntad propia que se da a uno mismo para llegar a una meta propuesta. También es importante la cita expuesta por Conner, (2016) quien establece que la motivación en el ámbito laboral es elemental para cada unos de los que conforman los distintos departamentos en una organización. Esa labor la realiza los dueños, administradores, coordinadores y jefes departamentales.

e) Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son esenciales para la satisfacción laboral, y tiene que ver todo con un clima laboral activo y ameno, sana convivencia, dejar a lado la autoridad como acoso, sana alimentación, respetando las horas de comer, contar con salud y asistencia medica, etc. Todas ellas son factores para condiciones laborales mínima dentro de cualquier organización.

Mientras que Arias & Espinoza (2016)) “es el estado o ambiente en que se encuentra lugar de trabajo de los empleados” (p. 97). Existen otros conceptos sobre las condiciones de trabajo que se asemejan a lo ante expuesto, tal es el caso de Aldana (2016) quien expresa que “las condiciones laborales tienen relación con acciones de peligro o dañinas que pueden disminuir el bienestar del colaborador , así como la comodidad y salud, además los aspectos como el entorno laboral, organizacional, motivacional, afectivo y tecnológicos pueden influir en el estado psicossomático”. Las circunstancias del trabajador son importantes para lograr una entidad beneficiosa ya que si no existieran habría perjuicios para la salud, querellas por pésimas limitaciones, etc. Y no es recomendable para la organización.

1.3.4. La confianza.

Es un valor elemental para el desempeño personal, es un individuo con mucha motivación y seguridad de las acciones, metas que vaya a realizar. También se conoce como confianza la fe que uno tiene para tomar decisiones optimas bajo cualquier circunstancia. Este valor es fundamenta para los individuos que poseen puesto en organizaciones o empresa, para emprendedores, atletas, políticos, etc .

Mayer, Davis y Schoorman (1995) definen a la confianza como, la credibilidad que se tiene del proceder de otras personas, teniendo la esperanza que actuarán de manera positiva y equitativa, sin considerar que en el trayecto podrían aparecer los intereses individuales los cuales interferirían en la consecución de los propósitos iniciales que son generalmente de tipo social.

La convicción según Acevedo (2015) es muy importante dentro del aspecto laboral ya que determina que se logre el trabajo en equipo, dentro de esta dimensión se puede potenciar las habilidades de los colaboradores o a su vez detectar las falencias para realizar un acompañamiento, si no existe este factor se dificultaría el hecho de aceptar sugerencias o reforzamientos. El conseguir las metas institucionales es tarea de todos, por tal razón debe existir confianza tanto laboral o personal.

El convencimiento se puede lograr cuando se confía en los demás y solo se logra cuando se reúne ciertos valores que convierten a la institución o al líder en integro, es libre y voluntaria pero a su vez determina que se realicen con éxito las labores encomendadas y se puedan obtener logros planificados.

Una persona logra sus objetivos cuando confía en sus logros, cuando por medio de sus experiencias ha logrado consolidar conocimientos y su personalidad se forja. De Andrés (2016) explica que la confianza es un factor primordial para esta etapa de aprendizaje porque estimulará o por el contrario puede ser un motivo de estancamiento. Las relaciones positivas entre los compañeros de trabajo también permiten una interacción sinérgica que conlleva al éxito laboral.

a) Sinceridad.

La sinceridad es un valor o cualidad que poseen algunos individuos a la hora de emitir un sentimiento, un aplauso, un comunicado, mensaje, etc., en el cual la honestidad también juega un rol importante en la sinceridad, ya que no se es

sincero, si no se es honesto. La sinceridad según Brailovsky (2017) es decir la verdad bajo cualquier cuestión, opinar o hacer juicios justo de lo que realiza o piensa.

b) Espacios y horarios.

Para una buena satisfacción laboral es importante que hay espacios y horarios para convivir, alimentarse, discutir temas internos y debatir metas y proyectos, ya que sin este indicador es casi imposible convivir en armonía y poseer un buen clima organizacional.

1.3.5. Participación.

El trabajo en conjunto de los compañeros de labores en las actividades propias de la organización donde se cuente con metodología específica, además de la toma de decisiones, permite alcanzar metas comunes. Basurto (2014) sostiene que el actuar en conjunto constituye el baluarte de cualquier organización que busque el éxito; A su vez permite que los equipos desarrollen una comprobada unión laboral que en el caso de los profesores se involucrarán en la visión y misión institucional en pro de enfrentar los problemas e indagar alternativas que conlleven al logro de objetivos comunes y de trascendencia social.

Según lo señala Palaci, F. y Peiro, J. (1995), A pesar que el aspecto salarial y de estabilidad son elementos determinantes en el accionar del colaborador, nada afianza o excluye más a una persona que el medio social, la aceptación, motivación y reconocimiento correlaciona y activa la parte cognitiva y comportamental del individuo.

Las relaciones dialécticas en el ámbito laboral han sido motivo de estudios en el aspecto psicológico y administrativo ya que representan complejidad e inconformidad. En cualquier sector se dan y en el educativo que es el motivo de estudio de este trabajo, solo puede ser remediada en algún nivel cuando se maneja el liderazgo, el directivo es quien va a obtener logros de acuerdo a su preparación y manejo de inteligencia emocional.

Adalpe (2016) define a la participación como la actividad que realiza una persona cuando siente que su trabajo es valorado y se integra de lleno a la organización, siendo la determinante para que su índice de productividad y conformidad aumente. (p 287).

Con respecto a la participación Rodríguez & Zehag (2016) en el ámbito educativo es imprescindible en una institución educativa ya que la mayoría de las actividades que ahí se realizan son participativas y cada miembro de la comunidad tiene un rol único y debe enlazarse con los otros para que sean fructíferas.

El compromiso mutuo representa la simbiosis entre los colaboradores y las instituciones, nada puede existir o desarrollarse por separado, más aun para lograr alcanzar fines o proyectos en común, tanto en el crecimiento organizacional o en el personal.

a) Trabajo en equipo.

Para trabajar en equipo hay que tener compromiso, confianza, buena coordinación y comunicación, además de complementar en las actividades que se realicen a corto y mediano plazo. Argos (2014) menciona que el trabajo en equipo es un factor fundamental en casi todas las organizaciones ya que a través de ella se logran mejores resultados en los procesos y productividad.

En el trabajo en equipo es aportar con ideas cada miembro del equipo para crear una sola que sea eficiente, es reunirse y tratar temas de sociabilidad o resolver algunos problemas de forma que todos estén de acuerdo.

b) Efectividad.

La efectividad es tener éxito y posee dos factores elementales que es la eficacia y la eficiencia, desde esta concepción se toma como referente teórico la definición de Casamajor & Dussel (2016) quienes dicen que “la efectividad es producto de mucha capacidad e inteligencia, ya que para ser efectivo no se cometen errores” (p. 57). Cabe mencionar que sin embargo en las organizaciones los empleados son efectivos y poseen un buen clima laboral y condiciones laborales justas.

c) Formación

Formarse es adquirir conocimientos para mejorar habilidades y perfeccionarlas, es muy importante en el proceso cognitivo y psicológico de los individuos. La formación de cualquier índole es elemental para ser productivo y competitivo, y para ellos también se requiere de voluntad en los jóvenes y adultos quienes optan por formarse.

En la actualidad muchas son las organizaciones que optan por formar sus recursos humanos con el fin de mejorar sus capacidades y productividad dentro y fuera de la organización.

d) Reuniones generales

Las reuniones generales son actividades para socializar temas de vital importancia en todas las organizaciones, por ello se deben realizar un mínimo de reuniones por trimestres, semestres y anuales. Las reuniones generales constan de las autoridades principales, cuerpo administrativo, representantes y cada uno de los miembros activos dentro de las organizaciones.

e) Coordinación

Coordinar es distribuir sistemáticamente cada uno de las funciones y labores que se proyectan en las reuniones generales, es decir, es planear, dirigir, orientar, controlar cada una de las evoluciones y labores que se efectúan al interior y fuera de la empresa, así como: las reuniones generales, eventos culturales y políticos, acciones estratégicas, etc., todo con el fin de realizar metas y objetivos proyectados.

1.3.6. Variable calidad en el desempeño docente

Según Reyes (2014) calidad significa “adecuación para su uso, desde este punto las entidades dedicadas a la educación, deben inmiscuir en sus procesos modelos de gestión de calidad cubriendo con esto las expectativas sociales y al incurrir en estas acciones se involucra directamente al docente mejorando su producción y desempeño.

Es importante citar a Carr y Kemmis (1988), ellos perciben la naturaleza de la enseñanza por medio de la valorización del aprendizaje formativo construido por el estudiante bajo la guía y apoyo de un profesorado que se perfecciona constantemente para conseguir efectos significativos en el alumnado.

Según la investigación realizada por Alcaraz (2014) en relación a la tarea y efectividad del desempeño docente. Se señala que existen cambios muy importantes en la vida del profesor según su etapa profesional, construyendo su identidad, modificando capacidades y competencias encaminadas a la consecución de la calidad.

Casanova (2012), cita a Carr y Kemmis (1988), quienes conciben a la calidad de la enseñanza como la transformación óptima y continua de la actividad docente generando el aprendizaje formativo. Pero a este proceso se lo valoriza por el efecto en el alumno reflejado en su aprendizaje constructivo.

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI (UNESCO, 1998) indica que para alcanzar la calidad el individuo debe someterse a una autoevaluación en la cual reconozca sus debilidades y a su vez ser evaluado de forma externa para saber si sus conocimientos esta de acuerdo con los estándares nacionales e internacionales que se solicitan actualmente en el ámbito educativo.

Existen diferentes modelos en torno al desempeño docente, el que mayor aporte ha dado a este trabajo es el de McBer (2000). Este autor considera seis variables como determinantes: profesionalismo, pensamiento, planificación y fijación de expectativas, liderazgo, y relaciones con los demás, situaciones que pueden definir la calidad en el desempeño docente.

1.3.7. Teoría sobre la calidad del desempeño docente.

Beltrán & Ganem (2014) Describe una serie de aspectos que permiten distinguir la calidad óptima de un docente, el profesionalismo y compromiso constante con la comunidad educativa, hace que busque mejorar y se proyecte como ente generador de cambios. Piensa lógicamente trazando objetivos pasa ser logrados y superados, además plantea como dimensiones: Profesionalismo, pensamiento, planificación y fijación de expectativas, liderazgo y relaciones con los demás.

De acuerdo con la teoría de Beltrán & Ganem (2014) el docente como ente educativo tiene la capacidad de resolver problemas que se presentan en su lugar de trabajo, permitiendo dar tratamiento a los problemas detectados en el grupo humano que tiene a su cargo. Es decir al salvaguardar dichos problemas, el docente pone en riesgo el capital intelectual y humano. Pero él gracias a la práctica profesional y experiencia este puede solucionar con facilidad todos los factores antes mencionados.

En síntesis el desempeño docente es el fundamento que dinamiza los pasos constitutivos del aparato educativo formalizado. Es imprescindible el estudio

y la valoración continua del desempeño docente, de una forma objetiva y modo concreto y representativo.

La medición del desempeño docente otorga la conveniencia de crear estrategias, una nueva forma de análisis sobre la labor docente, su perfil, metodologías, valores profesionales y preocupación por el avance social. En este orden de ideas, el estudio se sujeta a la teoría de Rodríguez (1999) citada por Covarrubias & Mendoza (2013 en la que se expresa lo siguiente:

La valoración del desempeño docente, es una sucesión inaplazable dentro de la evaluación institucional. Por medio de este recurso se le otorga medida al curso de la acción. Es la elaboración de opiniones sobre leyes, sistemas, procedimiento y artículos con el fin de hacer modificaciones que resulten oportunas y apropiadas para el logro más eficaz de las metas. (p.48)

En este sentido, la medida del trabajo docente, se concibe como una técnica inminente en el logro de datos legítimos y comprobados cuyo fin es medir la consecuencia en el ámbito formativo objetivo y característico, la actividad experta del profesorado, en cuanto a sus competencias didácticas, emocionalidad, responsabilidad, conocimientos y las relaciones sociales con la comunidad educativa porque influyen en los estudiantes de manera positiva si fuera el caso o viceversa.

Por otra parte se concuerda con la teoría de Bandura quien sostiene en sus argumentos que la autoeficacia puede generarse por cuatro orígenes: las prácticas de dominio, las experiencias vicarias, la persuasión social y las destrezas afectivas. Las primeras, componen las vivencias en las que se manifiestan las autopercepciones de eficacia en las cuales se encuentran comprendidas las fortalezas o debilidades del individuo. Las que siguen, están expuestas a la configuración, que es la contemplación de las actividades ejecutadas por terceros. Las terceras, tienen que ver con el convencimiento que tienen las habilidades precisas para obtener lo que se ha proyectado. Y, los posteriores, perjudican los afectos de autoeficacia a través de los estados psicológicos y emocionales, positivos o negativos que tengan las personas.

La autoeficacia, posee la habilidad de acelerar procesos del pensamiento, motivacionales y afectivos, los aspectos que ejecutan las fuentes de selección.

De esta forma estimulando el pensamiento los individuos pueden anticiparse y modular los acontecimientos que suceden, aquí es donde la motivación desempeña una función importante en la identificación y valorización de lo realizable y de lo que no se puede hacer.

Un siguiente tratamiento para estudiar al desempeño docente, se basa en la teoría socio-cognitiva, que tuvo a su máximo representante a Albert Bandura, a su vez fue citada por Covarrubias & Mendoza (2013) ubica el mecanismo humano tomando como inicio el modelo de determinismo recíproco (citado con anterioridad), en el cual todos los elementos que constituyen una tríada dinámica son: el ambiente, la persona y la conducta y estos forman una relación equitativa de crédito. La trascendencia de la teoría sociocognitiva resulta importante para el tratado del sentimiento de autoeficacia del profesor(Chacón, 2006).

Bandura (2004) señala que los individuos tienen decisión y poseen capacidades de auto-organización, autorregulación y auto-reflexión, en las que la autoeficacia determina los fines y comportamientos, que a su vez van a influir en las acciones y condiciones del medio. Resumiendo, se puede deducir que la autoeficacia relaciona las habilidades personales y las lleva a identificar las oportunidades circundantes e interpreta las dificultades que distinguen. De igual forma, Pajares (2006) dice que una persona es eficaz cuando ejerce influencia en sus niveles de realización.

Profesionalismo.

El profesionalismo detalla la obligación que el colaborador desarrolla, anteponiendo normas éticas y morales para cumplir con la misión personal e institucional. Es una forma de actuar individual que busca el beneficio de la sociedad. Mahecha Jorge (2012), sostiene que el empeño laboral de una persona depende de la actitud individual ante el trabajo. Aplicar ciertos valores como la puntualidad, integridad y responsabilidad hace del profesional un ente merecedor de reconocimiento.

También León (2010), acota que el individuo que adquiere una formación académica superior conoce de las oportunidades y amenazas que pueden acecharlo si decide estancarse en un solo nivel. McBer (2000), dice que la excelente labor

docente se une abiertamente con el interés en la carrera y la actitud del profesorado, desarrollándose la fidelidad con la organización y las metas planteadas.

a) Eficiente

Se eficiente según Córdoba (2013) es un valor que poseen algunos individuos, maquinas autónomas o robot para producir o lograr lo que desea en menos tiempo y a la perfección. Y para lograr ser eficiente se requiere de alta concentración, capacidad, imaginación, coordinación e inteligencia para hallar solución y resolver problemas de forma rápida, si se diera alguna dificultad durante el proceso o actividad a realizar.

b) Eficaz

De acuerdo con Carrasco (2017) la eficacia es una aptitud que poseen algunas personas que se rigen, bajos parámetros dentro de cualquier organización, para realizar una tarea o cumplir con algún proyecto interno o externo. Es decir son individuos que se designa responsabilidades cumpliendo algunas normas establecidas dentro de la empresa u organización en la que trabaja, cumpliendo cada uno de las funciones para la cual fue contratado.

c) Cumplido

En lo laboral un docente cumplido es un ente elemental para el desarrollo organizacional de la empresa, además es sinónimo de responsabilidad. Aguerrondo (2013) en su argumento sobre los valores éticos de un docente, expresa que ser cumplido es fundamental para alcanzar el éxito laboral, siendo un determinante de la eficiencia.

d) Responsable

La responsabilidad es valor que requiere de buena aptitud personal y esta en la conciencia de las personas, para orientarse, reflexionar, valorar y dirigir sus acciones con seguridad y compromiso. Además la responsabilidad responde a cada una de las acciones con que asume una labor, proyecto, meta y misión, ya sea dentro y fuera de su trabajo, en la familia, con la vida social y con la vida emocional.

e) Compromiso

El compromiso es la colaboración que una persona hace durante la labor profesional. Para García (2015) el compromiso no es una responsabilidad o una

imposición en cualquier trabajo, es una determinación o privilegio que el colaborador toma, de forma individual y responsable. El acuerdo laboral es aquel que engloba todas aquellas decisiones voluntarias que un trabajador realiza para ser más eficiente.”

El compromiso laboral es la decisión que toma el colaborador para desarrollar las actividades diarias, para plantar, proyectar y promover con todas sus energías nuevos objetivos laborales dentro de la institución. Un individuo que respeta y se garantiza con la empresa con quien está involucrándose laboralmente con sus funciones.

En las entidades educativas, son numerosas las obligaciones que los profesores y administradores deben hacer, aunque, todos no están comprometidos a participar dinámicamente con sus tareas. Encaminando las labores de las autoridades para que no se dificulte a la hora de plantear proyectos e ideas nuevas para que mejore la calidad educativa.

f) Responsable

La responsabilidad es valor que requiere de buena aptitud personal y esta en la conciencia de las personas, para orientarse, reflexionar, valorar y dirigir sus acciones con seguridad y compromiso. Desde el concepto de Bolívar (2013) se entiende que la responsabilidad responde a cada una de las acciones con que asume una labor, proyecto, meta y misión, ya sea dentro y fuera de su trabajo, en la familia, con la vida social y con la vida emocional.

1.3.8. Pensamiento.

Desde la reflexión teórica el pensamiento comprende la destreza de observar lo esencial discriminando los factores irrelevantes, mientras que desde la perspectiva de la Inteligencia explorativa el pensamiento es el pensar razonando identificando causas y consecuencias de acciones.

Bou (2014) determina que existe un conjunto de habilidades integrales que le otorgan al ser humano la capacidad de elegir, habituarse y realizar actividades que lo lleven al éxito en sus proyectos y aspiraciones a futuro.

Por otra parte Ayamamani (2013) señala que el colaborador debe reconocer los vínculos entre los conocimientos, reformulando objetivos y planificaciones. En el

ámbito educativo la investigación y la innovación permitirán que el resultado en los estudiantes y la comunidad sea óptimo al lograr conocimientos significativos. En lo referente a lo pedagógico, va a garantizar la adquisición, empleo y captación de nuevas destrezas.

a) Crítico

Es un juicio que permite hacer conjetura, análisis, comprensiones y evaluaciones de algunas observaciones, trabajos, proyectos, exposiciones, etc., en sus actividades laborales fuera y dentro de ella. (Goleman, 2016) considera que un individuo crítico posee un alto conocimiento de temas generales y comunes para emitir un juicio de lo contrario es imposible ser crítico y mucho menos hacer algún análisis sobre algún tema específico.

En la práctica docente el pensamiento crítico es elemental, ya que sin este los docentes no podrán hacer ningún tipo de cuestionamiento y juicios dentro del aula. Se podría decir que los docentes sin pensamiento crítico caen en un sistema caótico de desaliento y aburrimiento dentro del aula, mientras que el docente crítico alienta, motiva, emociona y da satisfacción a sus estudiantes.

b) Abierto

El pensamiento abierto es un ente psicológico que se conoce por aquellos individuos con creatividad, con capacidad para establecer y tomar buenas decisiones. El pensador abierto termina con los tabúes que han marcado algunas sociedades extremistas, y que en la actualidad sigue siendo un obstáculo para niños, adolescentes y adultos.

Según Grupo Planeta (2017) un docente con pensamiento abierto marca una línea de parámetros ideológicos y materialistas para sus estudiantes, para que estos sean más imaginativos, creativos, explorativos y que no tenga miedo a realizar acciones democráticas de todo tipo fuera y dentro del establecimiento educativo.

c) Flexible

Partiendo de la definición de Gan & Triginé (2013) se establece que flexible es aceptar, comprender y adaptarse a los cambios y situaciones inesperadas en el trabajo, en el hogar, en lo espiritual y lo social. Entonces podemos decir que el pensamiento flexible es una habilidad para tener algunos individuos para

comprender algunas cosas que observamos, y plantear algunas alternativas para resolverlo sin que este afecta a nadie y a la naturaleza.

1.3.9. Planificación

Según Pérez Lugo J. (2002) la planificación permite que el docente desarrolle la organización de contenidos, estrategias, valores y actividades en búsqueda del desarrollo de destrezas y la aprehensión de conocimientos que garanticen el aprendizaje integral propiciando el logro del aprendizaje propuesto, con el objetivo de eliminar en su gran mayoría la improvisación y garantizar el éxito en la labor educativa. La proyección de actividades representa la base para el logro de los objetivos institucionales, además permite de forma organizada el cumplimiento de metas sociales, es decir prepara a los estudiantes para que resuelvan problemas actuales y futuros y puedan lograr sus proyectos de vida.

El docente que prevé sus actividades y se programa desarrollando y formulando proyectos educativos de variada índole ya sean sociales, educativos o económicos, integrando en el contexto a diversos actores sociales con el fin de lograr el perfeccionamiento personal de sus estudiantes y formar ciudadanos prestos y afianzados en el logro de objetivos.

a) Estructurada

En la planificación estructurada es aquella es planeada con anticipación, y lleva un orden jerarquico para su ejecución, en ella se planteas estrategias, métodos y técnicas de procesos metodológicos para lograr metas propuestas a corto, mediano y largo plazo. Esta planificación estructurada es una labor indispensable que lleva a cabo el docente para no improvisar y ser mas meticuloso a la hora de dar sus catedras en los procesos de enseñanza – aprendizajes.

b) Oportuna

Las planificaciones son oportunas y validas si estas están de acuerdo a los modelos planteados por la institución educativa o el sistema educativo del país en que labora dicho docente. Esta deben ser entregada con fecha establecida para ser analizadas y

cumplan con los esquemas preestablecidos. Además en primer plano son elementales a la hora de modelar proyectos educativos que se desarrollan en el aula y fuera de ello y en segundo plano, son planes que ayudan a mejorar cada una de los objetivos establecidos por el sistema educativa de forma oportuna y practica.

c) **Óptima**

Optima es es calificativo de algo que esta excelente, es la labor ejecutada de forma extraordinaria de un individuo, maquina y robot. En la planificación de los docentes el nivel optimo es un trabajo muy bien elaborado, que requiere de buena practica y capacidad metacógnitiva para elaborar bien los objetivos, la estrategias, métodos y técnicas.

1.3.10. Liderazgo.

El tema del liderazgo en el sector educativo ha sido ampliamente tratado, tenemos varios exponentes tales como: Walters, Marzano y McNulty, publicado en 2003, donde se compila diversos tratados sobre la relación que tiene el liderazgo docente con las calificaciones de sus pupilos, a estos se unen los aportes de

Según Goleman (2016) el liderazgo tiene múltiples acepciones pero en definitiva se considera que es un factor que guía, conduce y puede cambiar comportamientos de acuerdo a estrategias y grado de admiración que el líder pueda desplegar. Esta dimensión pone de manifiesto el poder de convencimiento que puede desarrollar aquél que dirige a un grupo social, llegando al punto de que acepten sus decisiones y proyectos, movilizándolos de forma equitativa.

Sanguinetti (2016) señala que el líder puede mover a sus seguidores hacia la consecución de objetivos comunes, considerando a Robinson (2009) el docente busca mejorar los resultados del aprendizaje. De esta manera, el liderazgo educativo genera cambios positivos que conllevan calidad en el aprendizaje y en la administración de recursos grupales.

Fernández (2016) considera que el líder es un ente generador de innovaciones, avances comunicacionales y logra que sus seguidores se destaquen descubriendo habilidades y destrezas en todos ellos.

Es fácil reconocer en el líder un conglomerado de valores. Según Burns, un representante de una agrupación debe reunir virtudes que fomenten la dirección de forma equitativa y responsable. La moralidad es fundamental porque al momento de accionar va a estar inmerso en variadas circunstancias que probarán su integridad. El ejemplo es uno de los recursos que más forma a un individuo y como docentes hay que proyectar todas las fortalezas sin dejar de lado que es humano y factible de errar.

1.3.11. Relaciones con los demás

El líder es un referente con respecto a la interrelación social, a lo largo de la historia las necesidades han dado paso a descubrimientos y transformaciones del contexto que a su vez han conducido al avance social y tecnológico de la humanidad.

El ente directriz tiene la responsabilidad de entusiasmar, motivar y combinar entre sus seguidores las habilidades necesarias para manejar las dificultades que se les presenten y a la vez prepararlos para las oportunidades. El profesor es el encargado del resultado de sus pupilos y de la organización en general, ya que su actitud asertiva hará que se cumplan los objetivos planteados al organizar a sus subalternos en el desarrollo de trabajos en equipo y colaborativos, así también cuando le toque relacionarse con sus compañeros, la visión positiva y de colaboración hará que se logre lo planificado.

Martínez (2015) considera que dentro del salón de clase el docente proyecta su preparación y dominio de estrategias para cumplir con su propósito esto lo identifica como mediador entre las aspiraciones estudiantiles, lo que el currículo exige y lo que él como profesional desea lograr con los alumnos. El profesor al unísono, despliega múltiples cualidades para tratar con el grupo humano objeto de estudio, a la par su influencia tendrá sus frutos cuando vea a sus estudiantes formados y preparados para afrontar las dificultades cotidianas. Se puede plantear la analogía que el docente es cual padre que por medio del ejemplo estimula logros académicos y personales, promueve actitudes tales como la investigación y a futuro cultiva la gratitud.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué medida el clima laboral se relaciona con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna?

¿De qué manera la dimensión motivación se relaciona con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna?

¿Cómo se relaciona la dimensión confianza con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna?

¿De qué manera la dimensión participación se relaciona con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna?

1.5 Justificación del estudio

La indagación es adecuada porque permitirá, comprobar la conexión entre el clima laboral y la calidad del desempeño docente en búsqueda de la excelencia del alumnado.

El análisis es importante desde el aspecto social de ahí que la calidad de la actividad educativa es resultado de varias situaciones que tienen que ver con la aceptación y gusto de desarrollar una labor (clima laboral) y el producto que en este caso será la evaluación de los procesos y que se medirá en las calificaciones.

El estudio tiene repercusiones prácticas porque sugiere medidas tendientes a mejorar el clima laboral para que a su vez mejore la calidad del desempeño docente dificultad que se ha visualizado en la jornada nocturna de la Unidad Educativa “Rafael Morán Valverde” de Guayaquil – Ecuador.

Contiene significación doctrinal porque aporta a la investigación de los fundamentos teóricos de distintos escritores sobre el clima laboral y la calidad del desempeño docente para poder sustentar un hecho que se suscita en la jornada nocturna de las instituciones educativas de Guayaquil, donde los resultados de la

interacción de las variables estudiadas podrán ser empleados como referencia para futuras indagaciones dentro del ámbito local, regional y nacional.

Dispone de oportunidad procedimental porque este trabajo aportará a la instrucción científica en asuntos sobre el clima laboral y la calidad del desempeño docente en la jornada nocturna de la Unidad Educativa “Rafael Morán Valverde” de Guayaquil – Ecuador. Para el estudio se elaboraron mecanismos que permitieron la delimitación de los niveles de influencia del clima laboral en la calidad del desempeño docente, factores que conforman variables imprescindibles en el sector educacional en pro de lograr una actividad de excelencia.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H1. El clima laboral se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

La dimensión comunicación se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna.

La dimensión motivación se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna.

La dimensión confianza se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna.

La dimensión participación se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Establecer la relación del clima laboral y la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una institución educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Determinar la relación de la dimensión comunicación con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna.

Establecer la relación de la dimensión motivación con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna.

Comprobar la relación de la dimensión confianza con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna.

Explicar la relación de la dimensión participación con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna.

II. MÉTODO

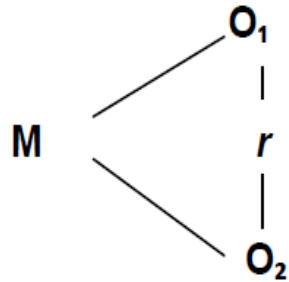
2.1. Diseño de investigación

Esta investigación es de tipo correlacional asociativa ya que detalla la reacción de los docentes en un determinado clima laboral.

La investigación correlacional se sustenta en pruebas estadísticas que señalan coeficientes de correlación entre las variables. Estos coeficientes son representados numéricamente para indicar la fuerza y dirección de una relación (Alston, 2017).

El diseño responde a un estudio donde el investigador observa el fenómeno y recopila la información para su posterior análisis por ellos se llama correlacional no experimental.

Esquema del diseño descriptivo correlacional:



M: Muestra (docentes de la jornada nocturna de la Unidad Educativa Fiscal “Rafael Morán Valverde” de Guayaquil – Ecuador).

O₁: Variable 1: Clima laboral

O₂: Variable 2: Calidad del desempeño docente

r: Relación entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Operacionalización de las variables.

Tabla 1.Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO Escala
CLIMA LABORAL V1	Martín Bris (2000) Sostiene que el clima laboral va a determinar el actuar, satisfacción y producción de los colaboradores.	El clima laboral es el ambiente positivo que se observa en la jornada nocturna de la Unidad Educativa Cmte. Rafael Morán Valverde, como resultado de la interacción de la comunicación, motivación, confianza y participación que se manifiestan en la encuesta.	Comunicación	- Fluidez de la Información. - Rapidez con la que se transmite la información. - Influencia de los espacios y horarios en la Comunicación. -Comunicación con los Colegas. (Horizontal) -Comunicación con la coordinación.(Ascendente)	Cuestionario Siempre A veces Rara vez Nunca (Ítems 1-11)
			Motivación	- Satisfacción laboral. - Reconocimiento. - Prestigio. - Motivación. - Condiciones de trabajo	Cuestionario Siempre A veces Rara vez Nunca

					(Ítems 12-19)
			Confianza	Confianza. - Sinceridad. - Espacios y horarios. -Trato amical. - Reuniones entre Profesores. Lealtad. Apertura.	Cuestionario Siempre A veces Rara vez Nunca (Ítems 20-30)
			Participación	Trabajo en equipo. - Efectividad. - Formación - Reuniones generales.- Coordinación	Cuestionario Siempre A veces Rara vez Nunca (Ítems 31-32)
CALIDAD DEL DESEMPEÑO O DOCENTE	Representa los aspectos que deducen la aptitud del docente en su desempeño profesional. McBer (2000). Sus	La Calidad del desempeño docente es la productividad que los profesores demuestran en sus actividades y que se observa en la jornada nocturna de la	Profesionalismo	Eficiente Eficaz Cumplido Responsable	Cuestionario Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente

V2	dimensiones son: profesionalismo, pensamiento, planificación, liderazgo y relación con los demás.	Unidad Educativa Cmte. Rafael Morán como resultado de la relación del profesionalismo, pensamiento, planificación, liderazgo y las relaciones con los demás que se manifiestan en la encuesta			En desacuerdo Totalmente en desacuerdo (Ítems 1-11)
			Pensamiento	Critico Abierto Flexible	Cuestionario Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente En desacuerdo Totalmente en desacuerdo (Ítems 5-6)
			Planificación	Estructurada Oportuna Optima	Cuestionario Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente En desacuerdo (Ítems 7-9)
			Liderazgo	1.-Demostrar competencias 2. Tener congruencia en sus acciones... 3. Hablar de sus	Cuestionario Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente

				sentimientos. 4. Ser veraz 5. Cumplir sus promesas. 6. Ser confiable .	En desacuerdo Totalmente en desacuerdo (Ítems 10-13)
			Relaciones con los demás	Empatía Comprensión Cooperativismo	Cuestionario Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Indiferente En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo (Ítems 14-16)

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población muestra estuvo constituida por 10 docentes de la Jornada nocturna de la Unidad Educativa “Rafael Morán Valverde” de Guayaquil – Ecuador

Tabla 2. Profesores de la jornada nocturna

Unidad Educativa “Rafael Morán Valverde”	SEXO		N° DE DOCENTES
	M	F	
Nombramiento	3	6	9
Contrato		1	1
TOTAL	3	7	10

Hay procedimientos para elegir las muestras, que son económicos y más prácticos, el más empleado es el prototipo no probabilístico en el cual el investigador identifica la parte que presume más significativa, empleando un modelo individual de acuerdo al tipo de indagación proyectada. Supo (2015, p. 41) explica que en las técnicas de muestreo no probabilístico no entran conceptos matemáticos para realizar el cálculo de preguntas a elegir. La decisión tomada es con base al pensamiento del investigador que deberá reconocer la cantidad de cuotas necesarias para desarrollar su trabajo. Ejemplo en un colegio de 40 secciones o cuotas el investigador decide el aula o cuota que deben ser sujetos de la investigación.

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

2.4.1 Técnica

Para estudiar las variables liderazgo directivo y desempeño docente se empleará la técnica de la encuesta. Según Carrasco (2005, p. 314). “La encuesta es una técnica de investigación social para búsqueda, sondeo, rastreo y procesamiento de elementos captados de una población o muestra para realizar el posterior análisis y conclusión.

2.4.2 Instrumentos

Con el objetivo de agrupar los datos se utilizará como instrumento el Cuestionario, encaminado al personal docente de la jornada nocturna de una Institución Educativa de Guayaquil – Ecuador. Según Carrasco (2005, p. 318).”Las interrogantes para el temario se proyectan considerando las variantes del problema de investigación, así es como existe una profunda conexión con los aspectos e índices que se han obtenido de ellas. Considerando las hipótesis, problemas y objetivos específicos del trabajo investigativo”

Los instrumentos serán certificados a través del criterio de jueces o expertos en concordancia con la matriz de validez establecida por la Universidad Abanto (2015, p. 119) a cargo del docente asesor.

2.4.3 Validez y confiabilidad

Considerando indica Hernández et al. (2010) la comprobación del tratado del instrumento se tiene mediante el análisis de peritos y al comprobar que las ponderaciones valoradas por el instrumento sean importantes en el universo o dominio de las dimensiones de las variables (p.304)

Hernández et al. (2010) dice que la confiabilidad son las medidas de coherencia y consistencia interna. Estos son coeficientes que estiman la confiabilidad a) el alfa de Cronbach (desarrollado por J. L. Cronbach) (p. 302)

La prueba piloto será de 10 docentes de otra institución educativa con similares características, con ellos se calculará la confiabilidad de los instrumentos obteniéndose y se determinará el grado de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach

2.5. Métodos de análisis de datos

Tamayo (2008), indica que “los métodos de estudio son los que permiten obtener en forma estadísticas los datos con el fin de registrarlos a fin de que puedan ser y ordenados en forma lógica” (p. 88).

En este trabajo, se empleará la estadística descriptiva para el estudio de los resultados presentes en frecuencias y porcentajes simples. Los datos serán reunidos y codificados según las dimensiones las cuales se graficarán en tablas, obteniéndose un cómputo ordenado de respuestas cuyas cifras reales se convertirán en cifras porcentuales, presentados en gráficos con el propósito de facilitar el análisis e interpretación de los datos.

La medida estadística que se aplicará es el coeficiente de Pearson, la cual permitirá validar o rechazar la hipótesis planteada en el presente estudio: Existe relación significativa entre el

Clima laboral y la calidad del Desempeño docente en la Jornada Nocturna de la Unidad educativa Rafael Morán Valverde de Guayaquil – Ecuador.

2.6. Aspectos éticos

Para que este trabajo se realice de una forma más confiable y libre, se le otorga la calidad de anónimo, permitiendo que el encuestado se manifieste con total tranquilidad.

Dentro de los parámetros también se encuentra la petición del permiso respectivo a la autoridad de la institución donde se realiza la recolección de datos.

Para garantizar que la colaboración es voluntaria también se le hace firmar un protocolo de consentimiento, el objetivo de este documento es dar mayor credibilidad al proceso.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas cruzadas

Objetivo general:

Establecer la relación del clima laboral y la calidad del desempeño docente en una institución educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.

Tabla 3. Influencia del clima laboral en la calidad del desempeño docente.

Clima Laboral	Desempeño docente			
	Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%
Medio	2	20,00%	2	20,00%
Alto	8	80,00%	8	80,00%
Total	10	100,00%	10	100,00%

Interpretación

La tabla 3 presenta que un 80% (8) de la muestra coincide en calificar como alto el nivel del clima laboral y la calidad del desempeño docente

Por otro lado un 20% (2) calificaron como alto el nivel de la calidad del desempeño y en el nivel medio al clima laboral.

Dentro del análisis es fundamental recalcar que de acuerdo a las estadísticas existe un marcado profesionalismo en los encuestados ya que la mayoría coincide en considerar que ambas variables son importantes y están presentes en la institución.

Objetivo específico 1:

- Determinar la relación de la dimensión comunicación con la calidad del desempeño docente

Tabla 4. Influencia entre la dimensión comunicación y la variable calidad del desempeño docente.

Comunicación	Desempeño docente			
	Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%
Medio	3	30,00%	3	30,00%
Alto	7	70,00%	7	70,00%
Total	10	100,00%	10	100,00%

Interpretación

La tabla 4 presenta que un 70% (7) de la muestra coincide en calificar como alto el nivel de la Calidad del desempeño docente y la dimensión comunicación

Por otro lado un 30% (3) calificaron como alto el nivel de la calidad del desempeño y en el nivel medio a la dimensión comunicación.

Este resultado permite reafirmar que la actitud del individuo no depende propiamente del clima laboral sino del compromiso con su comunidad.

Objetivo específico 2:

- Establecer la relación de la dimensión motivación con la calidad del desempeño docente.

Tabla 5. Influencia entre la dimensión motivación y la variable calidad del desempeño docente.

Motivación	Desempeño docente			
	Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%
Medio	3	30,00%	3	30,00%
Alto	7	70,00%	7	70,00%
Total	10	100,00%	10	100,00%

Interpretación

La tabla 5 presenta que un 70% (7) de la muestra coincide en calificar como alto el nivel de la Calidad del desempeño docente y la dimensión motivación.

Por otro lado un 30% (3) calificaron como alto el nivel de la calidad del desempeño y en el nivel medio a la dimensión motivación.

El estímulo positivo en la organización puede conducir a que el colaborador consiga las metas planteadas desde el inicio, pero a su vez la responsabilidad puede suplir la carencia de esta, un docente que cumple con su deber está presto a desarrollar su trabajo independientemente del entorno.

Objetivo específico 3:

- Conocer la relación de la dimensión confianza con la calidad del desempeño docente.

Tabla 6. Influencia entre la dimensión confianza y la variable calidad del desempeño docente

Confianza	Desempeño docente			
	Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%
Medio	2	20,00%	2	20,00%
Alto	8	80,00%	8	80,00%
Total	10	100,00	10	100,00%

Interpretación

La tabla 6 presenta que un 80% (8) de la muestra coincide en calificar como alto el nivel de la Calidad del desempeño docente y la dimensión confianza.

Por otro lado un 20% (3) calificaron como alto el nivel de la calidad del desempeño y en el nivel medio a la dimensión confianza.

La credibilidad en el medio educativo es fundamental y el encargado de promoverla es el profesor, ya que puede inducir al estudiantado y a la comunidad que viene tras de si a desarrollar las actividades tendientes a potenciar las habilidades necesarias para afrontar los desafíos cotidianos.

Objetivo específico 4:

- Determinar la relación de la dimensión participación con la calidad del desempeño docente

Tabla 7. Influencia entre la dimensión participación y la variable calidad del desempeño docente.

Participación	Desempeño docente			
	Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%
Medio	2	20,00%	2	20,00%
Alto	8	80,00%	8	80,00%
Total	10	100,00%	10	100,00%

Interpretación

La tabla 7 presenta que un 80% (8) de la muestra coincide en calificar como alto el nivel de la Calidad del desempeño docente y la dimensión participación. Por otro lado un 20% (3) calificaron como alto el nivel de la calidad del desempeño y en el nivel medio a la dimensión participación.

El accionar dentro de una institución es la labor en conjunto ya que como pares deben proyectarse al cumplimiento de decisiones y a la consecución de alcanzar metas comunes, ante este resultado se puede concluir que el nivel de participación es alto en la institución y que los docentes independientemente de cualquier estímulo lo hacen.

3.2. Comprobación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hi: El clima laboral se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.

Tabla 8. Correlación entre clima laboral y calidad del desempeño docente

		Clima Laboral		Calidad
				desempeño
Rho	de Clima laboral	Coeficiente	de	
Spearman		correlación	1,000	-,093
		Sig. (bilateral)	.	,799
		N	10	10

Interpretación

Según la tabla 8 la correlación Spearman encontrada entre ambas variables fue de -0.093 la cual resulta ser negativa pero no es significativa (0,799). Por lo tanto no se considera comprobada la hipótesis de investigación, sino la hipótesis nula, es decir el variable clima laboral no se relaciona con la calidad del desempeño docente.

Aunque en algunas de las investigaciones consultadas la resultante ha sido que el clima laboral incide en el desempeño docente pero se puede apreciar que en este escenario es diferente ya que el profesor sabe que el medio globalizado actual le exige que se capacite y por cumplimiento a su labor debe propender a la mejora continúa.

Prueba de hipótesis específica 1

Hi: La dimensión comunicación se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente.

Tabla 9. Correlación entre la dimensión comunicación y la variable calidad del desempeño docente.

	Dimensión comunicación	Calidad desempeño
Rho de Dim. comunicación Spearman	Coefficiente de correlación de 1,000	-,185
	Sig. (bilateral)	,609
	N	10

Interpretación

Según la tabla 9 la correlación Spearman encontrada entre ambas variables fue de -0.185 la cual resulta ser negativa pero no es significativa (0,609). Por lo tanto no se considera comprobada la hipótesis de investigación, sino la hipótesis nula, es decir la dimensión comunicación no se relaciona con la calidad del desempeño docente.

Sin lugar a duda la comunicación es un elemento clave dentro de la labor pedagógica, cabe recalcar que esta acción implica un proceso interactivo que aporta en la construcción del clima organizacional. Los resultados en la prueba de hipótesis muestran que las dimensiones de la comunicación no alteran el desempeño docente, es decir que la fluidez y rapidez, no ejerce ningún cambio sobre el desempeño de los docentes de la jornada nocturna de una institución educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

Hi: La dimensión motivación se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente.

Tabla 10. Correlación entre la dimensión motivación y la variable calidad del desempeño docente.

	Calidad de desempeño	Dimensión Motivación
Rho de Spearman	de 1,000	-,211
	Sig. (bilateral)	. ,558
	N	10

Interpretación

Según la tabla 10 la correlación Spearman encontrada entre ambas variables fue de -0.211 la cual resulta ser negativa pero no es significativa (0,558). Por lo tanto no se considera comprobada la hipótesis de investigación, sino la hipótesis nula, es decir la dimensión motivación no se relaciona con la calidad del desempeño docente.

En cuanto a los resultados obtenidos se evidencia que en la Unidad Educativa “Rafael Morán Valverde según la percepción de los docentes, la escasa motivación no implica en el desempeño del docente, es decir que no altera se el nivel de rendimiento laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

Hi: La dimensión participación se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente.

Tabla 11. Relación la dimensión participación y la variable calidad del desempeño docente.

	Calidad desempeño	Dim.Parti cipación
Rho de Calidad Spearman desempeño	Coefficiente de correlación	de 1,000 ,169
	Sig. (bilateral)	. ,640
	N	10 10

Interpretación

Según la tabla 11 la correlación Spearman encontrada entre ambas variables fue de 0.169 la cual indica que tienen una relación correlativa positiva débil pero no es significativa (0,640). Por lo tanto no se considera comprobada la hipótesis de investigación, sino la hipótesis nula, es decir la dimensión participación no se relaciona con la calidad del desempeño docente.

El trabajo del docente es básicamente de adaptación y de búsqueda de alternativas y estrategias para ayudar a su estudiantado, se encuentra con este resultado que la participación no es determinante para que el profesor pueda realizar sus actividades de forma efectiva y eficiente.

Prueba de hipótesis específica 4

Hi: La dimensión confianza se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente.

Ho: La dimensión confianza no se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente.

Tabla 12. Relación la dimensión participación y la variable calidad del desempeño docente.

	Calidad. Desempeño	Dim. Confianza
Rho de Spearman	Calidad. Desempeño	Coficiente de correlación
		de 1,000
		-,160
		Sig. (bilateral)
		. ,659
	N	10
		10

Interpretación

Según la tabla 12 la correlación Spearman encontrada entre ambas variables fue de -0.169 la cual resulta ser negativa pero no es significativa (0,659). Por lo tanto no se considera comprobada la hipótesis de investigación, sino la hipótesis nula, es decir la dimensión confianza no se relaciona con la calidad del desempeño docente.

La confianza es un factor clave en el desarrollo de relaciones interpersonales, de ahí que ejerza un peso preponderante en el clima laboral, pese a ello, de acuerdo a la percepción de los docentes los grados de confianza entre los docentes no implica cambios positivos o negativos en el desempeño del docente.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo General

De acuerdo a los resultados que se visualizan en la tabla 3 el 80 % de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Cantón Buena Fe especificaron un nivel poco alto el clima organizacional y alto el desempeño docente en el periodo 2018-2019. Dentro del análisis es fundamental recalcar que de acuerdo a las a la parte numérica hay un denotado profesionalismo en los encuestados y que la mayoría concluye , que ambas variables son importantes y están presentes en la institución.

Se llega a la conclusión que existe correlación significativa entre ambas variables. En lo referente a la satisfacción laboral, los datos encontrados se adaptan con los resultados de Sierra (2015) quien indica que las oposiciones al interior de un establecimiento repercuten en el nivel de complacencia de los docentes, de ahí que un clima organizacional adecuado tiene derivaciones positivas sobre la satisfacción laboral, mientras que un clima organizacional belicoso, derivaría en aspectos negativos sobre la satisfacción laboral.

Según el estadígrafo de Spearman la relación es de -0.083 por lo tanto no es significativa por tal razón se acepta la postura de Burns, para quien el representante de una agrupación debe reunir virtudes que fomenten tanto su autorrealización como la dirección responsable y acertada de su comunidad. La moralidad es fundamental porque la utilizará al momento de accionar ya que va a estar inmerso en variadas circunstancias que probarán su integridad. El ejemplo es uno de los recursos que más forma a un individuo y como docentes es fundamental la proyección de las fortalezas sin dejar de lado la natural factibilidad de errar.

Los resultados coinciden con la investigación de García (2014) cuyo título es “El clima laboral y su vinculo con el desempeño docente” con metodología cuantitativa, de diseño descriptiva – correlacional, en efecto se aplicó a una muestra de 64 personas a quienes se le suministró como instrumento dos cuestionarios. Según los resultados obtenidos en el análisis descriptivo un 66% ubica en un nivel alto al clima laboral y al desempeño docente, en el análisis inferencial el valor de chi-cuadrado fue de 14,811 y un nivel de significancia superior al 5%. Se concluye que no existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente.

Mientras que por otra parte divergen con el trabajo realizado por Rodríguez, Paz, Lizana, con título “Clima y desempeño laboral”, publicado en la revista Salud & Sociedad de la Universidad Católica del Norte en Chile, de tipo cuantitativo y diseño no experimental, transversal y correlacional, aplicado a un grupo de 96 trabajadores de una institución del estado, en la cual se sintetiza que existe un vínculo positivo y significativo entre clima laboral y desempeño docente.

Objetivo específico 1

De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 4, existe un grupo de docentes de 70% (7 docentes) que calificaron la comunicación en un nivel alto, coincidiendo con el desempeño docente durante el periodo 2018-2019. Es contradictorio que en la prueba de hipótesis que se muestra mediante la tabla 9, el nivel de significancia alcanzado es (-,185) menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) mientras que el coeficiente Rho (0,609) aceptando la hipótesis de investigación y se rechazando la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la jornada nocturna de una institución educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.

Estos resultados están en contraposición al trabajo realizado por Vargas (2017) en la cual el clima laboral alcanzó un nivel alto y por otra parte el desempeño docente alcanzó un nivel bajo según el 75% de los encuestados. No obstante se observa un contraste con la prueba de hipótesis, donde se analiza una correlación positiva moderada entre las variables y la dimensión con un coeficiente de correlación igual a 0,185 y un nivel de significancia de 0,609, es decir la dimensión comunicación no tiene relación con la calidad del desempeño docente.

Objetivo específico 2

Como se muestra en la tabla 5 el 70% (7) de los docentes según su decisión evalúan la dimensión motivación en un nivel alto y así mismo el desempeño docente. Esto indica que no hay dificultades o diferencias entre ambos aspectos. Al realizar el análisis inferencial, la tabla 10 indica que el nivel de significancia alcanzado es (0,558) el cual es menor al empleado para la investigación ($p < 0,05$) en tanto que el coeficiente Rho alcanzado es (-0,211) los cuales fueron altos. Con lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación significativa entre la motivación y la calidad del desempeño docente.

De acuerdo a los procesos organizacionales los resultados de la investigación se contradicen con la tesis de Arévalo (2014) titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes, que de acuerdo con el análisis descriptivo mostraron que un 52% de trabajadores creen que nivel de motivación es “Malo”, asimismo un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, en cuanto a la prueba de hipótesis los resultados coincidieron con la investigación, obteniendo un coeficiente de determinación de (0.338).

Objetivo específico 3

Según la tabla 6, el 80 (8) de los profesores califican la confianza en un nivel poco alto y en un nivel alto la calidad de desempeño docente en el periodo 2018-2019. Los resultados de la tabla 11 presenta el nivel de significancia alcanzado es (0,640) el cual es menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) con un coeficiente Rho (0,169). El resultado encontrado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, con lo que se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión confianza y la satisfacción laboral de los docentes de la jornada nocturna de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018. En contraste con la tesis realizado por Viñán, Puente, Navarrete (2017) la dimensión confianza alcanzó un nivel medio y la satisfacción laboral alcanzó un nivel alto, con lo que se concluyó que no existe relación entre la dimensión y la variable. En cuanto al análisis inferencial el valor de Rho alcanzado fue de 0,254 y el valor ($p < 0,05$) fue de 0,087

Objetivo específico 4

Según la tabla 7, el 80 (8) de los docentes encuestados, calificaron la participación en un nivel alto y adecuada la variable calidad de desempeño docente en el periodo 2018-2019, esto demuestra que no hay debilidades en la interacción laboral. Los resultados de la tabla 11 despliega el nivel de significancia alcanzado es (0,640) el cual es mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) con un coeficiente Rho (0,169). El resultado obtenido indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, con lo que se concluye no hay relación significativa entre la participación y el desempeño docente.

En contraste con la tesis de Farfán (2016), titulada “Relación entre la participación y el clima laboral del IESTP, en la cual se utilizó el método descriptivo, correlativo, teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores que hay en la institución que es de 23. Según el análisis inferencia se determinó que existe una alta relación estadísticamente significativa

entre la participación y el clima laboral debido a que el p-valor es menor de 0,05 y el coeficiente Rho fue de 0,875.

V. CONCLUSIONES

1. La variable clima laboral no se vincula con el desempeño laboral de los docentes de la jornada nocturna de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018, lo cual se afirma con los resultados que muestra la tabla 3 en el análisis descriptivo, donde el 70% de los docentes califican como alto tanto el clima laboral como la calidad de desempeño docente, mientras que en el análisis inferencial de la tabla 7 permitió comprobar que no existe relación significativa entre las variables clima laboral y desempeño docente, según la correlación Spearman encontrada entre ambas variables, que fue de -0.093 la cual resulta ser negativa pero no es significativa ($0,799$).
2. Sobre la dimensión comunicación se conoció que no se relaciona significativamente con la calidad del desempeño de los docentes de la jornada nocturna de una unidad educativa de Guayaquil-Ecuador, 2018, resultados que se ratifican en la tabla 4 donde se muestra que el 70% (7) calificaron la comunicación como alta, al igual que el desempeño docente. Al respecto del análisis inferencias la tabla 9 revela que no existe relación significativa entre la comunicación y la calidad del desempeño docente, según el coeficiente de correlación igual a $0,185$ y el nivel de significancia de $0,609$.
3. La dimensión motivación no se relaciona significativamente con la calidad del desempeño de los docentes de la jornada nocturna de una unidad educativa de Guayaquil- Ecuador, 2018. En la tabla 5 el 70% (7) de los docentes según su percepción evalúan la dimensión motivación en un nivel alto y así mismo el desempeño docente. Los valores alcanzados en el análisis inferencial de ambas variables fue de -0.211 lo cual resulta ser negativa pero no significativa (0.558)
4. La dimensión confianza no se relaciona significativamente con la calidad del desempeño de los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador, 2018. Tabla 11. Los valores encontrados entre ambas variables fue de: -0.160 , la cual resulta ser negativa pero no es significativa (0.659).
5. La dimensión participación no se relaciona significativamente con la calidad del desempeño de los docentes de la jornada nocturna de una unidad educativa de Guayaquil-Ecuador, 2018. Tabla 12. Los valores alcanzados en ambas variables fue de 0.169 lo cual indica que tienen una relación correlativa positiva débil pero no es significativa (0.640).

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que las autoridades de la la jornada nocturna de la Unidad Educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018, realicen ajustes sobre el código de convivencia institucional con relación a los fines del plan Toda una Vida y los ejes transversales que aporten en la construcción de un clima laboral adecuado, implementando estrategias que vayan de la mano con el desempeño de los docentes.

En cuanto a la comunicación es preciso reconocer que es un elemento que debe ser estudiado desde el desempeño del personal que labora en la institución, puesto que al estar desvinculado del desempeño del docentes, afectará el logro de las metas, es por ello que se debe replantear la visión y misión institucional, realizando una autoevaluación sobre estos factores.

Sobre la motivación es imprescindible que en la institución se desarrollen acuerdos y compromisos en las situaciones y necesidades priorizadas a través de sesiones y mesas redondas donde el diálogo y el consenso busque preponderar actividades interactivas que garanticen un entorno más armónico, agradable y motivador. En este ámbito se solicita promover una visión compartida, es decir que en la institución se establezca una disciplina dentro de la institución afianzada por el compromiso de la comunidad, respetando los fines, principios y valores institucionales

Respecto a la confianza se recomienda afianzar más las relaciones laborables a través de grupos colaborativos y el código de ética institucional, para lo cual se puede crear comunidades de interrelación donde se puedan compartir experiencias entre docentes, trabajando en equipo para la planificación de estrategias que favorezcan el clima laboral.

En cuanto a la participación se recomienda participación se recomienda crear proyectos y estrategias de recreación y modos de compartir con la comunidad educativa, en la que se pueda considerar las habilidades y talentos de cada miembro de la institución.

REFERENCIAS

- Acevedo Guzman, M. (2015). *La indisciplina de los alumnos y alumnas del ciclo de educación básica*. Guatemala.
- Adalpe, T. (2016). *Desarrollo de Las Competencias del Docente*. México: Libros En Red.
- Aguerrondo, I. (2013). Conocimiento Complejo y Competencias Educativas. *Unesco Oficina Internacional De Educación*, 10-14.
- Alcaraz, F. (2014). *Didáctica Y Currículo Un Enfoque Constructiva*. Cuenca: Ediciones de la Iniversidad de Castilla-La Mancha.
- Aldana, I. (2016). *Evaluacion Del Desempeño Docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Alvira, F. (2017). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Madrid: CIS.
- Arbonies, A. L. (2017). *La Disciplina de la innovación: Rutinas creativas*. Bloomington, Estados Unidos : Palibrio.
- Arcos, C. &. (2014). *Desafíos para la educación en el Ecuador*. Quito- Ecuador: Flacso.
- Arévalo, L. (2014). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Argos, J. E. (2014). *LIDERAZGO Y EDUCACIÓN*. SANTANDER: EDITORIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA.
- Arias, C., & Espinoza, B. (2016). *Desafíos de la Educación en el Ecuador Calidad y Equidad*. Quito: Flacso, Ecuador.
- Ayamamani, E. (25 de Abril de 2013). Eficacia de varios procedimientos para el desarrollo de la ortografía. *Tesis ortografía*.
- Balseca Aguas, M. P. (Febrero de 2014). Desempeño docente: “Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos Oscar Efrén Reyes y Pichincha, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha. *Tesis previo a la obtención del título de Mestría en Gerencia y Liderazgo Educativa*. Loja, Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA.
- Basurto, F. M. (2014). *8 Ideas Clave. Calidad de la práctica educativa*. Barcelona, España: Editorial Graó.
- Beltrán, J., & Ganem, D. (2014). *Propuesta de sensibilización en responsabilidad social*. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Bolívar. (2013). Liderazgo en las Instituciones Educativas. *Fuentes*, 22-36.

- Bou Pérez, F. J. (2014). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. (gamma, Ed.) San Vicente, España: Club Universitario.
- Brailovsky, D. (2017). *Interés, Motivación, Deseo*. México: Novedades Educativas De Mexico S.A. De C.V.
- Carrasco, J. B. (2017). *Cómo personalizar la educación: una solución de futuro*. España: Narcea Ediciones.
- Casamajor, A., & Dussel, I. (2016). *Formar docentes para la equidad: II*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.
- Castellanos, J., Mantin, E., Pérez, D., Santacruz, L., & Serrano, L. (2016). *Las TIC en la educación*. Madrid: Anaya Multimedia.
- Chiang, M., Martín, & Núñez. (2016). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Editorial De La Universidad Pontificia Comillas.
- Conner, B. (2016). *Juegos Sin Baterías Ni Cables*. Bogotá, Colombia: Norma.
- Córdoba Navas, D. (2013). *Desarrollo cognitivo, sensorial, motor y psicomotor en la infancia*. SSC322_3 (Primera ed.). Málaga, Antequera, ESpaña: IC.
- De Andrés, V. (2016). *Confianza total: Para vivir mejor*. Buenos Aires, Argentina : Grupo Planeta Spain.
- Desempeno, Vision y Estrategia (DVE): Medidas Sanitarias y Fitosanitarias* . (2014).
- Effio, M. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N°80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. Chepén: Universidad César Vallejo.
- Espinosa, C. A. (2008). Desafíos para la educación en el Ecuador calidad y equidad. *Flacso*, 52.
- Eurydice. (2015). *Autonomía y responsabilidades del profesorado en Europa*. Bruselas, España: Secretaría General Técnica.
- Farfán, S. (2016). *Relación entre la participación y el Clima laboral Del IESTP. "Manuel Yarlequé Espinoza" del Distrito de Catacaos – Piura en el Año 2016*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Fernández, R. (2016). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Fonoll, J., Garcías, J., Villalobos, J., Guerra, A., Guitierrez, E., Restrepo, C., . . . Romero, R. (2015). *Accesibilidad, TIC y educación*. Madrid: Ministerio de Educación.
- Fonoll, J., Garcías, J., Villalobos, J., Guerra, A., Guitierrez, E., Restrepo, C., . . . Romero, R. (2015). *Accesibilidad, TIC y educación*. Madrid: Ministerio de Educación.
- Fonoll, J., Garcías, J., Villalobos, J., Guerra, A., Guitierrez, E., Restrepo, C., . . . Romero, R. (2017). *Accesibilidad, TIC y educación*. Madrid: Ministerio de Educación.
- Gan, F., & Triginé, J. (2013). *Clima Laboral*. Madrid, Madrid, España: Díaz de Santos.

- García, G. (2014). *El clima laboral y su relación con el desempeño docente del área administrativa de la Municipalidad "Alto de Alianza*. Huari: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- García, I. (2015). *Planificación y desarrollo de proyectos sociales y educativos*. México: Editorial Limusa.
- Goleman, D. (2016). *Transparencia: Cómo los líderes forjan una cultura*. Santa Mónica: Grupo Planeta Spain.
- Gómez, I., & Gil, P. (2015). *Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas que aprenden: Estudio de una escuela infantil en Iberoamérica*. Sevilla, España: Wanceulen Educación.
- Goñi, E. (2015). *El autoconcepto personal: estructura interna, medida y variabilidad*. Programa de Doctorado: Psicodidáctica, Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. País Vasco: Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Grupo Planeta . (2017). *Gestión del desempeño: evalúe y mejore la eficacia de sus colaboradores*. Barcelona: Deusto.
- Guerrero, D. (2015). *Modelo de aprendizaje y certificación en competencias en la dirección de proyectos de desarrollo sostenible. Tesis doctoraL*. Madrid, España: Universidad Politecnica De Madrid.
- Jiménez, J. (2014). *Lingüística General I. Guía docente* (Segunda ed., Vol. I). San Vicente, Alicante, España: Club Universitario.
- Krishnamurti, J. (2016). *Verdad y realidad* (Primera ed.). Barcelona, España: Kairós.
Recuperado el 25 de Agosto de 2016, de https://books.google.com.ec/books?id=QcJvd3c5HTUC&printsec=frontcover&dq=realidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjb__PB_N3OAhVCIB4KHYgUA6k4ChDoAQgZMAA#v=onepage&q=realidad&f=false
- Maldonado, M. (2014). *Desarrollo de la confianza en la evaluación de aprendizajes por docentes de la Facultad de la Universidad de Cuenca*. Universidad de Cuenca , Departamento de Investigación y Posgrado . Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Martínez, M. (2013). *Gestión del cambio: La gestión empresarial*. Madrid: Díaz de Santos.
- Martínez, M. (2015). *Motivación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Reyes, Agustín. (2014). *Administración de empresas: teoría y práctica, Volumen 1*. México: Limusa S.A.
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la . *scielo*, 55-70.
- Rodríguez Fernández, A. (2014). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona, España: UOC.
- Rodríguez, A., & Zehag, M. (2016). *Autonomía Personal Y Salud Infantil*. Madrid: Editex S.A.

- Rodríguez, Paz, & Lizana. (2013). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. *Dialnet*, 2(2), 2019-234.
- Rubio, A., Serrat, N., & Cano, E. (2015). *Organizarse mejor.: Habilidades, estrategias, técnicas y hábitos de estudio*. España: Graó.
- Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones*. Universidad César Vallejo , Escuela de posgrado . Perú : Universidad César Vallejo .
- Sanguinetti, J. (2016). *Luis Batlle Berres: El Uruguay del optimismo*. Uruguay : Penguin Random House Grupo Editorial .
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Coyoacan, México D. F., México: El manual moderno.
- Uribe, M. (2014). *Relación entre la calidad del desempeño docente y el clima laboral* . Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Valencia, E. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño*. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Valencia, E. (2014). *Influencia del clima laboral en el desempeño docente*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Vargas Vásquez, D. M. (2016). Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos. *Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación*. Lima, Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumento del variable clima laboral

CUESTIONARIO: CLIMA LABORAL

N° 1

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir su nivel de conocimiento del Clima laboral, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda marcando en los numerales de acuerdo a su criterio.

Se le invoca responder con veracidad, el presente instrumento ya que es anónimo.

Gracias.

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre
	1	2	3	4
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN				
INDICADOR: Fluidez				
1. Existe agilidad en la comunicación institucional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INDICADOR: Rapidez				
2. Las disposiciones de los directivos son difundidas oportunamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INDICADOR: Influencia				
3. El clima de labores es determinado por las comunicaciones que se reciben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
INDICADOR: Comunicación				
4. Tiene facilidad para comunicarse con los compañeros de labores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN				
INDICADOR: Satisfacción				
5. Se siente a gusto en la institución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INDICADOR: Reconocimiento				
6. Es reconocida su labor dentro del colegio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INDICADOR: Prestigio				

7. Su institución cuenta con renombre por la labor docente.				✓
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN				
INDICADOR: Motivación				
8. Los Directivos motivan con entusiasmo la labor docente.				✓
INDICADOR: Condición de trabajo				
9. Cuenta con todos los elementos necesarios para realizar su trabajo.			✓	
DIMENSIÓN: CONFIANZA				
INDICADOR: Sinceridad				
10. Las decisiones que se toman en la Institución son confiables.				✓
INDICADOR: Espacios y horarios				
11. Existen espacios y horarios apropiados para realizar su trabajo.				✓
INDICADOR: Trato amigable				
12. El trato amistoso es común entre directivos y docentes.				✓
INDICADOR: Lealtad				
13. Los docentes respetan y quieren a su institución.				✓
INDICADOR: Apertura				
14. Existe apertura para las ideas innovadoras de los docentes.				✓
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN				
INDICADOR: Trabajo en equipo				
15. Existe predisposición entre los docentes para el trabajo en equipo				✓
INDICADOR: Efectividad				
16. Existe interacción entre todas las áreas docentes.				✓
INDICADOR: Formación				
17. Los directivos propician la formación laboral del docente.				✓
INDICADOR: Coordinación				
18. Existe coordinación en las actividades programadas				✓

Adaptado por: Rosa Campos Valencia

ANEXO 2: Ficha técnica de la variable Clima laboral

1. **Nombre:** Cuestionario para medir el nivel del clima laboral.
2. **Autora:** María del Pilar Vargas
3. **Fecha:** 2017
4. **Adaptación:** Rosa Campos Valencia
5. **Fecha de adaptación:** 2018
6. **Objetivo:** Diagnosticar de manera individual el nivel del clima laboral en sus dimensiones: comunicación, motivación, confianza, participación, entre los docentes de la jornada nocturna de la unidad educativa Rafael Morán Valverde, Guayaquil-Ecuador.
7. **Aplicación:** Docentes de la jornada nocturna de la Unidad educativa Rafael Morán Valverde.
8. **Administración:** Individual
9. **Duración:** 30 minutos
10. **Tipo de ítems:** Ítems
11. **No de ítems:** 18
12. **Distribución:** Dimensiones e indicadores:
 - Comunicación: 4**
 - Fluidez : 1
 - Rapidez: 1
 - Influencia: 1
 - Comunicación
 - Motivación: 5**
 - Satisfacción: 1
 - Reconocimiento:1
 - Prestigio: 1
 - Motivación: 1
 - Condición de trabajo:1

Confianza: 5

Sinceridad: 1

Espacios y Horarios: 1

Trato amigable: 1

Lealtad: 1

Apertura: 1

Participación: 4

Trabajo en equipo: 1

Efectividad: 1

Formación: 1

Coordinación: 1

13. Evaluación:

Puntuaciones por dimensiones

Escala cualitativa	Escala cuantitativa			
	Comunicación		Motivación	
Dimensiones	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Bajo	1	5	1	6
Medio	6	10	7	13
Alto	11	16	14	20

Escala cualitativa		Escala cuantitativa		
Dimensiones	Confianza	Participación		
	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Bajo	1	6	1	5
Medio	7	13	6	10
Alto	14	20	11	16

ANEXO 3: Base de datos de la variable Clima laboral

DIMENSIÓN COMUNICACIÓN						DIMENSIÓN MOTIVACIÓN						DIMENSIÓN CONFIANZA						DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN					
Nº	1	2	3	4	T	5	6	7	8	9	T	10	11	12	13	14	T	15	16	17	18	T	Σ T
1	3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	56
2	3	3	4	3	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	54
3	2	2	3	3	10	3	3	3	4	3	16	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	14	58
4	2	2	3	3	10	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	4	4	14	53
5	3	3	4	3	13	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	57
6	3	2	1	4	10	3	4	1	1	2	11	4	3	4	4	3	18	4	4	2	3	13	52
7	3	4	4	3	14	3	4	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	13	57
8	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	13	62
9	4	3	2	4	13	3	2	4	1	2	12	2	2	1	1	4	10	4	1	1	3	9	44
10	4	3	2	3	12	2	3	4	1	2	12	3	3	1	1	3	11	4	2	2	2	10	45

ANEXO 4: Estadístico de fiabilidad de la variable Clima Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	52,6
	Excluido	9	47,4
	Total	19	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,706	18

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
pregcli_1	3,1000	,73786	10
pregcli_2	2,8000	,63246	10
pregcli_3	3,0000	1,05409	10
pregcli_4	3,3000	,48305	10
pregcli_5	3,1000	,56765	10
pregcli_6	3,4000	,69921	10
pregcli_7	3,1000	,87560	10
pregcli_8	2,5000	1,08012	10
pregcli_9	2,7000	,82327	10
pregcli_10	3,0000	,66667	10
pregcli_11	3,0000	,47140	10
pregcli_12	2,7000	,94868	10
pregcli_13	2,8000	1,03280	10
pregcli_14	3,1000	,31623	10
pregcli_15	3,4000	,51640	10
pregcli_16	2,9000	,87560	10
pregcli_17	2,8000	,91894	10
pregcli_18	3,1000	,56765	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
pregcli_1	50,7000	35,567	-,472	,761
pregcli_2	51,0000	32,000	-,062	,722
pregcli_3	50,8000	24,844	,571	,655
pregcli_4	50,5000	32,944	-,220	,727
pregcli_5	50,7000	28,011	,603	,671
pregcli_6	50,4000	26,933	,625	,662
pregcli_7	50,7000	34,233	-,297	,756
pregcli_8	51,3000	23,122	,738	,627
pregcli_9	51,1000	26,322	,587	,660
pregcli_10	50,8000	29,511	,276	,695
pregcli_11	50,8000	29,067	,525	,682
pregcli_12	51,1000	24,989	,640	,648
pregcli_13	51,0000	24,222	,656	,642
pregcli_14	50,7000	34,233	-,643	,735
pregcli_15	50,4000	35,822	-,669	,755
pregcli_16	50,9000	26,100	,569	,660
pregcli_17	51,0000	25,333	,625	,651
pregcli_18	50,7000	28,678	,486	,680

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
53,8000	31,956	5,65292	18

ANEXO 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Clima laboral.

ÍTEM	DEFINICIÓN	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	ÍTEM		OBJETIVO INICIAL												DEFINICIÓN/ DESCRIPCIÓN		
				Relacionado	Relacionado	EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN				EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN				EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN						
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
<p>Máster Biza (2000) manifiesta que el clima laboral influye sobre la satisfacción de los empleados en la organización, por lo tanto, se debe evaluar el clima laboral para mejorar la satisfacción de los empleados.</p> <p>CONTRIBUCIÓN: La contribución de los empleados a la organización se ve afectada por el clima laboral, por lo tanto, se debe evaluar el clima laboral para mejorar la satisfacción de los empleados.</p> <p>CONTRIBUCIÓN: La contribución de los empleados a la organización se ve afectada por el clima laboral, por lo tanto, se debe evaluar el clima laboral para mejorar la satisfacción de los empleados.</p> <p>CONTRIBUCIÓN: La contribución de los empleados a la organización se ve afectada por el clima laboral, por lo tanto, se debe evaluar el clima laboral para mejorar la satisfacción de los empleados.</p>	Fuente	Existencia de la comunicación institucional.																		
	Repetición	Las disposiciones de los directivos se difunden oportunamente.																		
	Influencia	El clima de trabajo se determina por la comunicación que se realiza.																		
	Comunicación	Tiene facilidad para comunicarse con los compañeros de trabajo.																		
	Relación	Se trata a igual en el trabajo.																		
	Reconocimiento	Es reconocido el valor dentro del equipo.																		
	Prestigio	La institución cuenta con recursos para el trabajo decente.																		
	Motivación	Los Directivos motivan constantemente a los trabajadores.																		
	Condiciones de trabajo	Cuenta con todos los elementos necesarios para realizar su trabajo.																		
	Equidad	Las decisiones que se toman en la institución son equitativas.																		
	Espacio y horario	Existen espacios y horarios apropiados para realizar su trabajo.																		
	Trato equitativo	El trato equitativo se otorga entre directivos y docentes.																		
Lealtad	Los docentes respaldan quienes a su institución.																			
Apertura	Existe apertura para las ideas innovadoras de los docentes.																			
Trabajo en equipo	Existe predisposición entre los docentes para el trabajo en equipo.																			
Efectividad	Existe eficiencia en todas las áreas docentes.																			
Formación	Los directivos promueven la formación docente.																			
Coordinación	Existe coordinación en las actividades programadas.																			

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 6: Instrumento de la variable desempeño docente

CUESTIONARIO: CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N° 1

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir su nivel de conocimiento de la Calidad del Desempeño Docente, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda marcando en los numerales de acuerdo a su criterio.

Se le invoca responder con veracidad, el presente instrumento ya que es anónimo.

Gracias.

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre
	1	2	3	4
DIMENSIÓN: PROFESIONALISMO				
INDICADOR: DESAFÍO Y APOYO				
15. Busca las estrategias necesarias para cumplir efectivamente con su labor docente.				✓
INDICADOR: CONFIANZA				
16. Demuestra confianza de sus conocimientos en todas las labores que desempeña.				✓
INDICADOR: RESPETO				
17. Los miembros de la comunidad educativa son merecedores de respeto.				
INDICADOR: ÉTICA				
18. Maneja con cautela la información que recibe en sus labores.				✓
INDICADOR: ORGANIZACIÓN				
19. Mantiene en orden y organizados todos los recursos para su labor docente.				✓
DIMENSIÓN: PENSAMIENTO				
INDICADOR: PENSAMIENTO ANALÍTICO				
20. Simplifica conocimientos y los adapta según la necesidad de sus estudiantes para de ahí lograr conocimientos significativos.				✓
INDICADOR: PENSAMIENTO CRÍTICO				
21. Encuentra en cada situación la manera como expresar su pensamiento de una manera constructiva y positivista.				✓

DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN Y FIJACIÓN DE EXPECTATIVAS.				
INDICADOR: IMPULSO PARA LA MEJORA				
22. Manifiesta interés para lograr objetivos en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.			✓	
INDICADOR: BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN				
23. Indaga constantemente sobre su labor y procura establecer líneas de comunicación con sus estudiantes.				✓
INDICADOR: INICIATIVA				
24. Toma decisiones acertadas ante situaciones académicas y de convivencia inesperadas.				✓
DIMENSIÓN: LIDERAZGO				
INDICADOR: FLEXIBILIDAD				
25. Ajusta sus estrategias y técnicas para lograr un mejor aprendizaje de sus estudiantes.				✓
INDICADOR: RESPONSABILIDAD				
26. Fija normas claras y logra que sus estudiantes se responsabilicen por su desempeño.			✓	
INDICADOR: GESTIÓN DE PROCESOS				
27. Desarrolla actividades propuestas para lograr objetivos institucionales.			✓	
INDICADOR: CONTINUA PREPARACIÓN				
28. Constantemente busca prepararse en su materia y en otros ámbitos educativos.			✓	
DIMENSIÓN: RELACIONES CON LOS DEMÁS				
INDICADOR: IMPACTO E INFLUENCIA				
19. Mantiene relaciones positivas con todos los miembros de la comunidad educativa.			✓	
INDICADOR: TRABAJO EN EQUIPO				
20. Participa fructíferamente en todas las actividades programas en la institución.				✓
INDICADOR: EMPATÍA				
21. Entiende las circunstancias de los demás en cualquier situación.			✓	

Adaptado por: Rosa Campos Valencia

ANEXO 7: Ficha técnica de la variable calidad del desempeño docente

1. **Nombre:** Cuestionario para medir el nivel de la calidad del desempeño docente.
2. **Autora:** Marina Uribe Orellana
3. **Fecha:** 2015
4. **Adaptación:** Rosa Campos Valencia
5. **Fecha de adaptación:** 2018
6. **Objetivo:** Diagnosticar de manera individual el nivel de la calidad del desempeño docente en sus dimensiones: Profesionalismo, pensamiento, planificación fijación de expectativas, liderazgo, relaciones con los demás, entre los docentes de la jornada nocturna de la unidad educativa Rafael Morán Valverde, Guayaquil-Ecuador.
7. **Aplicación:** Docentes de la jornada nocturna de la Unidad educativa Rafael Morán Valverde.
8. **Administración:** Individual
9. **Duración:** 30 minutos
10. **Tipo de ítems:** Ítems
11. **No de ítems:** 17
12. **Distribución:** Dimensiones e indicadores:
 - Profesionalismo: 5**
 - Desafío y apoyo: 1
 - Confianza: 1
 - Respeto: 1
 - Ética:1
 - Organización: 1
 - Pensamiento: 2**
 - Pensamiento analítico: 1
 - Pensamiento crítico:1
 - Planificación y Fijación de expectativas: 3**
 - Impulso para la mejora: 1

Búsqueda para la mejora: 1

iniciativa: 1

Liderazgo : 4

Flexibilidad : 1

Responsabilidad : 1

Gestión de procesos: 1

Continua preparación : 1

Relaciones con los demás: 3

Impacto e influencia: 1

Trabajo en equipo: 1

Empatía: 1

13. Evaluación:

Puntuaciones por dimensiones

Escala cualitativa	Escala cuantitativa			
	Profesionalismo		Pensamiento	
Dimensiones	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Bajo	1	6	1	3
Medio	7	13	4	5
Alto	14	20	6	8

Escala cualitativa	Escala cuantitativa			
	Planificación		Liderazgo	
Dimensiones	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Bajo	1	4	1	5

Medio	5	8	6	10
Alto	9	12	11	16

Escala cualitativa	Escala cuantitativa	
Dimensiones	Relación con los demás	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	4
Medio	5	8
Alto	9	12

ANEXO 8: Base de datos de la variable calidad del desempeño docente

DIMENSIÓN.PARTICIPACIÓN							DIMENSIÓN.PENSAMIENTO			DIMENSIÓN.PLANIFICACIÓN				DIMENSIÓN.LIDERAZGO					DIMENSIÓN.RELACIÓN CON LOS DEMÁS				
Nº	1	2	3	4	5	T	6	7	T	8	9	10	T	11	12	13	14	T	15	16	17	T	Σ T
1	3	4	3	3	4	17	3	3	6	3	3	3	9	3	3	4	4	14	3	3	3	9	55
2	4	4	4	3	4	19	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	67
3	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	68
4	4	4	3	4	4	19	4	3	7	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	3	11	64
5	3	2	3	3	3	14	4	3	7	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	51
6	3	3	3	3	3	15	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	51
7	4	4	4	4	4	20	4	4	8	3	4	4	11	4	3	3	3	13	3	4	3	10	62
8	3	4	3	4	3	17	3	3	6	4	4	3	11	3	3	3	3	12	4	4	4	12	58
9	4	4	4	3	4	19	4	3	7	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	3	3	10	60
10	4	4	4	4	3	19	4	4	8	3	4	4	11	3	4	4	4	15	4	4	4	12	65

ANEXO 9: Estadístico de fiabilidad de la variable desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	17

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
pregdesem_1	3,60	,516	10
pregdesem_2	3,70	,675	10
pregdesem_3	3,50	,527	10
pregdesem_4	3,50	,527	10
pregdesem_5	3,60	,516	10
pregdesem_6	3,70	,483	10
pregdesem_7	3,40	,516	10
pregdesem_8	3,50	,527	10
pregdesem_9	3,70	,483	10
pregdesem_10	3,50	,527	10
pregdesem_11	3,40	,516	10
pregdesem_12	3,40	,516	10
pregdesem_13	3,50	,527	10
pregdesem_14	3,50	,527	10
pregdesem_15	3,60	,516	10
pregdesem_16	3,60	,516	10
pregdesem_17	3,40	,516	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
pregdesem_1	56,50	33,389	,856	,924
pregdesem_2	56,40	33,156	,663	,929
pregdesem_3	56,60	34,267	,684	,928
pregdesem_4	56,60	35,378	,496	,933
pregdesem_5	56,50	35,611	,469	,933
pregdesem_6	56,40	35,378	,549	,931
pregdesem_7	56,70	34,233	,706	,928
pregdesem_8	56,60	35,378	,496	,933
pregdesem_9	56,40	33,822	,839	,925
pregdesem_10	56,60	34,267	,684	,928
pregdesem_11	56,70	34,456	,667	,929
pregdesem_12	56,70	33,789	,785	,926
pregdesem_13	56,60	34,933	,571	,931
pregdesem_14	56,60	34,933	,571	,931
pregdesem_15	56,50	34,278	,698	,928
pregdesem_16	56,50	33,833	,777	,926
pregdesem_17	56,70	35,122	,552	,931

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
60,10	38,767	6,226	17

Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Calidad del desempeño docente.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Estrategia	Planificación	A. Aplicación	Simplificación	ALTA EFICACIA	ALCANTARABLE	ALTA EFICACIA	ALCANTARABLE		
								UNIFORME	NO UNIFORME	UNIFORME	NO UNIFORME		
<p align="center">Calidad del desempeño docente McBarr(2000)</p> <p>son las características que permiten producir la efectividad en el desempeño de un docente.</p>	<p align="center">Productividad El docente debe ser capaz de desarrollar actividades didácticas y metodológicas.</p>	<p align="center">Desarrollo y apoyo</p>	Buena las estrategias necesarias para cumplir efectivamente con su labor docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Buena muestra confianza de sus conocimientos en todas las labores que desempeña.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Buena maneja de la comunidad educativa sin mercedores de respeto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Buena maneja con cautela la información que recibe en sus labores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Buena maneja en orden y organizado todos los recursos para su labor docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		<p align="center">Procesamiento El docente debe ser capaz de transformar el conocimiento que posee en actividades de enseñanza-aprendizaje (planificación, ejecución y evaluación).</p>	<p align="center">Analítico</p>	Simplifica conocimientos y los adapta según la necesidad de sus estudiantes para de allí hacer conclusiones específicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				Encuentra en cada situación la manera como expresar su pensamiento de una manera constructiva y positiva.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			<p align="center">Impulso a la mejora</p>	Manifiesta interés para lograr objetivos en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				Indaga constantemente sobre su labor y procura establecer líneas de comunicación con sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				Toma decisiones acertadas ante situaciones académicas y de convivencia escolar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<p align="center">Adaptabilidad El docente debe ser capaz de adaptarse a las necesidades de sus estudiantes y a las condiciones de la comunidad educativa.</p>	<p align="center">Flexibilidad</p>	Ajusta sus estrategias y técnicas para lograr un mejor aprendizaje de sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Establece normas claras y logra que sus estudiantes se responsabilicen por su desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		<p align="center">Gestión de procesos</p>	Desarrolla actividades propuestas para lograr objetivos institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Constantemente busca prepararse en su materia y en otras áreas educativas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Maneja relaciones positivas con todos los miembros de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<p align="center">Trabajo en equipo</p>	Participa fuertemente en todas las actividades programadas en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		<p align="center">Empatía</p>	Entiende las circunstancias de los demás en cualquier situación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 11: Matriz de consistencia.

Título de investigación: Clima laboral y calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿En qué medida el clima laboral se relaciona con la calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018?	Establecer la relación del clima laboral y la calidad del desempeño docente en una institución educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.	El clima laboral se relaciona directamente con la calidad del desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.	El Clima Laboral	Comunicación	- Fluidez de la información.- Rapidez con la que se Transmite la información. - Influencia de los espacios y horarios en la Comunicación. -Comunicación con los Colegas. (Horizontal) -Comunicación con la coordinación.(Ascendente
				Motivación	- Satisfacción laboral. - Reconocimiento. - Prestigio. - Motivación.

					- Condiciones de trabajo
				Confianza	Confianza. - Sinceridad. - Espacios y horarios. -Trato amical. - Reuniones entre Profesores. Lealtad. Apertura.
				Participación	-Trabajo en equipo. - Efectividad. - Formación - Reuniones generales. - Coordinación
Problemas específicos.	Objetivos específicos	Hipótesis Especificas	Calidad del desempeño docente	Profesionalismo	Eficiente Eficaz Cumplido Responsable
¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación con la calidad del desempeño docente?	Determinar la relación de la dimensión comunicación con la calidad	La dimensión comunicación se relaciona directamente con la calidad del		Pensamiento	Critico

<p>¿De qué manera la dimensión motivación se relaciona con la calidad del desempeño docente? ¿Cómo se relaciona la dimensión confianza con la calidad del desempeño docente? ¿De qué manera la dimensión participación se relaciona con la calidad del desempeño docente?</p>	<p>del desempeño docente.</p> <p>Establecer la relación de la dimensión motivación con la calidad del desempeño docente.</p>	<p>desempeño docente.</p> <p>La dimensión motivación se relaciona directamente con la calidad del desempeño docente.</p>			<p>Abierto</p> <p>Flexible</p>
				Planificación	<p>Estructurada</p> <p>Oportuna</p> <p>Optima</p>
	<p>Conocer la relación de la dimensión confianza con la calidad del desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión participación con la calidad del desempeño docente.</p>	<p>La dimensión confianza se relaciona directamente con la calidad del desempeño docente.</p> <p>La dimensión participación se relaciona directamente con la calidad del desempeño docente.</p>		Liderazgo	<p>Ser franco.</p> <p>2. Ser justo.</p> <p>3. Hablar de sus sentimientos.</p> <p>4. Decir la verdad.</p> <p>5. Ser congruente.</p> <p>6. Cumplir sus promesas.</p> <p>7. Guardar las confidencias.</p> <p>8. Demostrar competencia.</p>
				Relación con los demás	<p>Empatía</p> <p>Comprensión</p> <p>Cooperativismo</p>

Elaborado por: Lic. Rosa Campos Valencia.

ANEXO 12: Solicitud de autorización y autorización de estudio.

Lic. Richard Proaño

Rector de la Unidad Educativa Cmte. Rafael Morán Valverde

Presente.-

Yo **Rosa Luz Campos Valencia** docente de la Jornada Nocturna de su institución, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "**Clima laboral y calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una Unidad Educativa, Guayaquil-Ecuador**"

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente

Lic. Rosa Luz Campos

Guayaquil, 8 de junio de 2018



ANEXO 13: Protocolo de consentimiento

 ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
CONSENTIMIENTO INFORMANDO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN.	
Título de la investigación: Clima laboral y calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador. 2018.	
Objetivo de la investigación: Establecer la relación del clima laboral y la calidad del desempeño docente en una institución educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.	
Autora: Rosa Luz Campos Valencia.	
Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Rafael Morán Valverde.	
Nombre del participante:	
Yo, <u>Nancy Piles Medina</u>	
Identificado con documento de identidad No. <u>0912134293</u>	
Informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.	
Firma: <u>Nancy Piles Medina</u>	
Guayaquil, 18 de mayo de 2018.	
APROBADO POR	ELABORADO POR

ANEXO 14: Fotografías.



ANEXO 15: Acta de aprobación de originalidad de tesis.

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

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Clima Laboral y Calidad del Desempeño Docente de la Jornada Nocturna de una Unidad Educativa, Guayaquil-Ecuador. 2018" de la estudiante Campos Valencia Rosa Luz constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita 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, 25 de febrero del 2020



Firma

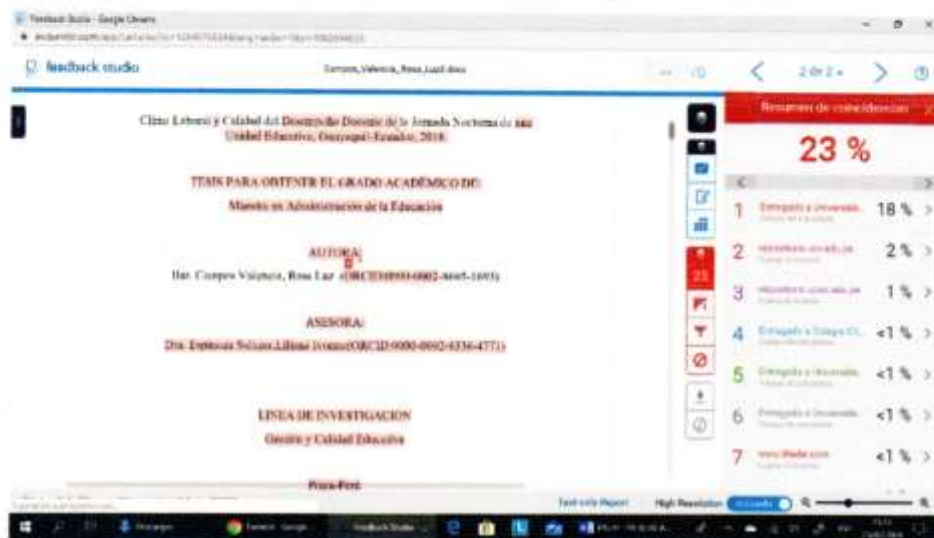
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

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

ANEXO 16: Pantallazo de Turnitin

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



Resumen de coincidencias

23 %

1	Emprego e Univers...	18 %
2	...	2 %
3	...	1 %
4	Emprego e Univer...	<1 %
5	Emprego e Univer...	<1 %
6	Emprego e Univer...	<1 %
7	...	<1 %

[Handwritten Signature]

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

ANEXO 17: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

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

Yo, Campos Valencia Rosa Luz identificado con DNI N° 0915971741, egresada 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 laboral y calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una unidad educativa, 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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



DNI: N° 0915971741

FECHA: PIURA, 10 DE ABRIL DE 2019



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

ANEXO 18: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CAMPOS VALENCIA ROSA LUZ

INFORME TITULADO:

"CLIMA LABORAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA JORNADA NOCTURNA DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL-ECUADOR, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN:

Aprobada por unanimidad



Karl Friederick Torres Mirez

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