



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Programa de mejora continua del clima laboral del personal docente y administrativo de una
unidad Educativa del Guayas, 2019.

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

AUTORA

Br. Ibarra Ibarra María Elena (ORCID: 000-0002-0624-6277)

ASESOR

Dr. Ulloa Parravicini César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

Este trabajo es parte de Dios, de mis hijos, mi esposo quienes han sido un pilar fundamental para darme apoyo incondicional, a mis padres que aunque ya no están conmigo en mi corazón viven por siempre, a todos los que de una manera u otra siempre me dieron una palabra de aliento a lo largo de estos años sé que esta palabra no son suficiente para expresar todo, espero que con ellas se den a entender mis sentimientos de gratitud, aprecio y cariño para todos ellos.

Br. .María Elena Ibarra Ibarra

Agradecimiento

La elaboración de este proyecto fue posible gracias a la bendición de Dios ya que sin su aprobación nada fuera posible, a mi familia por ser mi fortaleza principal sin ellos nada hubiese sido permitido en mi formación profesional, a mis tutores que compartieron sus conocimientos y habilidades quienes permitieron desarrollar con éxito esta nueva etapa de mi vida.

BrMaría Elena Ibarra Ibarra

Página Del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12:30PM del día 21 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: PROGRAMA DE MEJORA CONTINUA DEL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS - 2019, presentada/o por el /la bachiller **IBARRA IBARRA, MARIA ELENA**.

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

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

PIURA, 21 DE DICIEMBRE DE 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE



DR. RONALD HENRY MEDINA GONZALES
SECRETARIO

DR. ULLOÁ FARRAVICINI CÉSAR EDUARDO
VOCAL

Declaratoria De Autenticidad

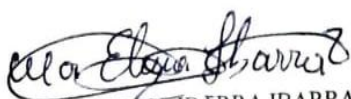
Br. MARÍA ELENA IBARRA IBARRA, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificado con DNI/CI. N° 1202781132, con el proyecto de investigación titulado: "Programa de mejora continua del clima laboral del personal docente y administrativo de una unidad Educativa del Guayas, 2019."

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto es de mi autoría y responde a la problemática identificada en mi realidad.
2. En su elaboración he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. El proyecto no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido tomado de otro estudio antes realizado para obtener algún grado académico de pre o posgrado.
4. Los datos que se presentarán en los resultados serán reales, no falseados, ni adulterados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en el informe final, constituirá un aporte a la realidad investigada.

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

Piura, 13 julio de 2019


Br MARÍA ELENA IBARRA IBARRA

1202781132

Índice

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página Del Jurado.....	iv
Declaratoria De Autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice De Tablas.....	vii
Índice de Gráficos.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	11
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	11
2.2. Operacionalización de las variables	12
2.3. Población, muestra y muestreo	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
2.5. Validez y confiabilidad.....	14
2.6. Procedimiento	15
2.7. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS	17
3.1. Análisis descriptivos.....	17
3.2. Contraste de hipótesis	21
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
VIII. PROGRAMA.....	32
REFERENCIAS	44
ANEXOS	47
Anexo1: Encuesta para medir el Clima laboral del personal docente.....	48
Anexo 2: Encuesta para la aplicación del programa de mejora continua.....	50
Anexo 3: Matriz de consistencia.....	51
Anexo 4: Matriz de validación	55
Anexo 5: Autorización de la institución.....	57

Anexo 6: Resultados del Pres test.....	58
Anexo 7: Resultados del Post test.....	60
Anexo 8: Fotografías de la ejecución del proyecto.....	62
Anexo 9: Acta de Aprobación de Originalidad	64
Anexo 10: Pantallazo de Software Turnitin	65
Anexo 11: Autorización de Publicación.....	66
Anexo 12: Versión Final del Trabajo de Investigación.....	67

Índice De Tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables	12
Tabla 2: Población y muestra	13
Tabla 3: Alfa de Cronbach para la Calidad educativa.....	15
Tabla 4: Alfa de Cronbach para el programa de mejora continua	15
Tabla 5: Clima laboral del personal docente y administrativo	17
Tabla 6: Análisis de la organización del personal docente y administrativo.....	18
Tabla 7: Análisis de la motivación del personal docente y administrativo	19
Tabla 8: Análisis de la flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo	20
Tabla 9: Estadísticas de muestras emparejadas Hipótesis general.....	21
Tabla 10: Correlaciones de muestras emparejadas Hipótesis general	21
Tabla 11: Diferencias de muestras emparejadas Hipótesis general	22
Tabla 12: Estadísticas de muestras emparejadas Hipótesis específica 1.....	23
Tabla 13: Correlaciones de muestras emparejadas Hipótesis específica 1.....	23
Tabla 14: Diferencias de muestras emparejadas Hipótesis específica 1	23
Tabla 15: Estadísticas de muestras emparejadas Hipótesis específica 2.....	24
Tabla 16: Correlaciones de muestras emparejadas Hipótesis específica 2.....	24
Tabla 17: Diferencias de muestras emparejadas Hipótesis específica 2	24
Tabla 18: Estadísticas de muestras emparejadas Hipótesis específica 3.....	26
Tabla 19: Correlaciones de muestras emparejadas Hipótesis específica 3.....	26
Tabla 20: Diferencias de muestras emparejadas Hipótesis específica 1	26

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Clima laboral del personal docente y administrativo.	17
Gráfico 2: Organización del personal docente y administrativo.....	18
Gráfico 3 Motivación del personal docente y administrativo.....	19
Gráfico 4: Flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo	20
Gráfico 5 : Región de aceptación y rechazo Hipótesis general.....	22
Gráfico 6: Región de aceptación y rechazo Hipótesis específica 2	23
Gráfico 7: Región de aceptación y rechazo Hipótesis específica 2	25
Gráfico 8: Región de aceptación y rechazo Hipótesis específica 3	26

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo primordial determinar la mejora que puede existir en el clima laboral del personal docente y administrativo de una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019, con la aplicación del programa de mejora continuo mediante una investigación de campo con un diseño cuasi experimental, estableciendo una muestra de 45 personas entre docente y personal administrativo. El instrumento de la investigación utilizado es la encuesta por lo que para el análisis del clima laboral se diseñó un cuestionario de 13 ítems el que se lo realizó a los docentes y personal administrativo antes y después de la aplicación del programa mientras que para el análisis del programa de mejora continuo se elaboró una lista de cotejo dirigida al mismo personal. Además para el análisis de los datos obtenidos se utilizó la prueba estadística T student en la que se obtuvo resultados con un nivel de significancia del 95%, una se obtuvo una P ($0,000 < 0,05$) con una t crítica ($2,017 < 8,24$) por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, estableciendo que el programa de mejora continuo mejora significativamente el clima laboral del personal docente y administrativo.

Palabras Claves: Programa de Mejora Continua, Clima laboral, Motivación, Organización, Flexibilidad e Innovación, Aplicación.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the improvement that may exist in the work environment of the teaching and administrative staff of an Educational Unit of the province of Guayas 2019, with the application of the program of continuous improvement through field research with a design quasi-experimental, establishing a sample of 45 people between teacher and administrative staff. The research instrument used is the survey, so for the analysis of the work climate a questionnaire of 13 items was designed, which was done to the teachers and administrative staff before and after the application of the program, while for the analysis of the program of continuous improvement, a checklist was prepared for the same personnel. In addition, for the analysis of the obtained data, the statistical test T student was used in which results were obtained with a level of significance of 95%, one obtained a P (0.000 <0.05) with a critical t (2.017 <8.24) so that the null hypothesis could be rejected and the alternative accepted, establishing that the program of continuous improvement significantly improves the work environment of the teaching and administrative staff.

Keywords: Program of Continuous Improvement, Work climate, Motivation, Organization, Flexibility and innovation, Application.

I. INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad el clima laboral que se da en una institución es una de la clave para llevar al éxito a esta, en lo que se refiere a instituciones educativas en la que están compuesta por docentes, estudiantes y personal administrativo y las relaciones interpersonales que se dan con el propósito de cumplir acciones que contribuyen al logro de las metas establecidas, por ende comprender el impacto que los grupos e individuos poseen en el comportamiento que se da dentro de la organización con un clima laboral agradable, da paso a un aumento de la eficacia y el cumplimiento de los objetivos establecidas en la misma.

A lo largo de los años se han ocasionado cambios en la educación, dejando atrás la educación primaria para convertirse en unidades de educación básica, lo que para los docentes fue un reto a el cual debieron enfrentarse por la actualización de conocimientos que debían tener, causando malestar en varios de ellos por la falta de lineamientos establecidos. Por lo que estos cambios generados han convertido a la educación en una educación de calidad, con la aplicación de las nuevas reformas del gobierno en las que cada vez exige más de las personas que están inmersas en las instituciones educativas con el fin de obtener estudiantes capaces de enfrentar los retos de la vida diaria.

Por lo que la pieza clave para que una institución imparta una educación de calidad es el recurso humano implicado en las labores de esta, por todo lo expuesto con anterioridad se analiza el tema sobre el Clima laboral ya que influye en el desempeño docente y este puede verse afectado por la carencia de nociones claras en las metas a alcanzar en la que se incluye al personal administrativo y docente de la institución.

En consecuencia de lo mencionado, dentro de las instituciones educativas debe existir de parte de todos quienes la integran, la disposición y disponibilidad para aportar con la experticia de acuerdo a esto se debe designar al distributivo de trabajo a cada individuo para que su rol sea cumplido con la mejor disponibilidad posible generando un clima laboral oportuno.

Se puede evidenciar una mala administración de la utilización del recurso humano que disponen en cuanto a la distribución por áreas, en cada una se debe optimizar los recursos para

que el trabajo brindado sea óptimo de acuerdo con su experticia y se pueda de esa manera ver productividad en cuanto a servicios brindados a los individuos.

En la actualidad en Ecuador, el clima laboral de la mayoría de instituciones públicas, en especial de las unidades educativas es carente de relaciones humanas y estrategias laborales, permitiendo el agotamiento de las personas que brindan el servicio y por lo tanto los usuarios reciben un servicio para nada optimizado en base a las normas y estatutos establecidos.

Los diferentes conflictos que se presenta en el establecimiento educativo de la provincia de Guayas, 2019 entre el personal docente y administrativos son por asignaciones de competencias no correspondidas y esto retrasa procesos; el personal no se siente a gusto y de algunas maneras esto no beneficia el buen avance dentro del plantel educativo. El malestar puede evidenciarse, también hacia la comunidad educativa que siempre está pidiendo servicios dentro de la institución por diligencias asignadas de otros organismos.

Para alcanzar una idea más a fondo entre las variables del tratado se ha revisado trabajos previos relacionados con las variables y las dimensiones en el contexto internacional, nacional y local respectivamente.

(Contreras, 2015), en su tesis titulada Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior, elabora un análisis el cual tiene como objetivo principal, evaluar el clima organizacional de un establecimiento educativo superior y presentar una propuesta de mejora que permita conseguir los objetivos estratégicos. Para lo cual se utilizó técnicas de investigación con una población de 649 colaboradores del registro administrativo, compuesto por hombres y mujeres, en una escala de 18 a 50 años, de diferentes estados civiles, con una formación de diversificado a maestría. Los resultados de este análisis fueron favorables, indicaron que el clima organizacional en general en la estudiada institución es propicio y saludable. Sin embargo, para emprender nuevas acciones es necesario implementar un plan de carrera que esto implica comprender qué conocimientos, habilidades, características personales y experiencia se requieren para que un docente progrese laboralmente; y fomentar un programa de formación en liderazgo, que permita conocer las propias motivaciones y necesidades para poder gestionarlas en el entorno actual.

(Gómez & Villegas, 2016), en su tesis Plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional de la Corporación Educativa Omega a través de la percepción de la comunidad educativa, elabora un estudio donde el objetivo primordial, es realizar un método de mejora

para fortificar el clima organizacional de la empresa (CEOMEGA), mediante el conocimiento de la corporación formativa, empleando una muestra para este estudio, tomando en cuenta que los individuos que laboran en la organización son relativamente pocos se dejara con un numero de 6 docentes, 5 administrativos y 10 estudiantes, utilizando métodos de encuestas, entrevistas que permita reconocer el sentir de los participantes en relación con el clima organizacional, los resultados fueron favorables entre los participantes de la encuesta, dado que docentes y administrativos son vistos con confianza por su labor ética y responsable de comportarse dado que esto implica en mejorar el desarrollo de las actividades profesionales.

(Gaibor, 2014), en Milagro, Ecuador, en su tesis Análisis e implementación de estrategias para mejorar el clima laboral de la unidad educativa FAE N3 Taura, elabora una tesis donde el objetivo principal, es determinar el motivo que producen el mal clima laboral permitiendo a los docentes desenvolver sus acciones pacientemente, en esta investigación se considera una población económica activa y residentes de la zona urbana de la provincia del Guayas, se utilizó una muestra no probabilística con un numero de 66 participantes que están formados por maestros y otros; utilizando técnicas de encuestas y entrevistas; los resultados indicaron la presencia de un posible grado de incomplicencia a causa del mal clima organizacional como desequilibrio profesional, exceso de trabajo, deficiencia de cooperación, falta de motivación, y poca información entre participantes, originando la obligación de estudiar y efectuar un plan eficiente de mejora del ambiente laboral, que facilite solucionar obstáculos que se presentan en la actualidad.

(Pozo, 2017), en Quito, Ecuador, en su tesis Análisis y medición del clima laboral y propuestas de mejora en la unidad educativa particular bilingüe Martim Cererê, para la obtención del título de Ingeniería comercial, elabora un análisis donde el objetivo fundamental, es realizar un análisis y medición del Clima Laboral tomando en cuenta a la organización como uno de los factores principales dentro de la Unidad Educativa la misma que busca formar personas íntegras, con actitud de servicio, para entregar a la sociedad seres humanos de excelencia, se consideró como técnicas de investigación entrevistas y encuestas a una población de 108 colaboradores administrativos masculinos y femeninos, de servicios y académicos, la conclusión del diagnóstico del clima laboral de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Martín Cererê, indicaron un nivel medio-alto lo que demuestra que la mayor parte de colaboradores se sienten a gusto desempeñando sus funciones dentro de la institución, sin embargo se motiva a crear propuestas de mejora para fortalecer la organización institucional.

(Miranda & Miranda, 2015), en Guayaquil, Ecuador, en su tesis *Influencia de la Educación Continua en la Calidad del Clima Organizacional en los Docentes de la Unidad Educativa Colimes*, elabora un estudio donde el propósito primordial, fue Analizar el vínculo de la educación continua y el ambiente laboral de docentes de la Unidad Educativa “Colimes” del cantón Colimes, provincia del Guayas, para aquello se aplicó técnicas de investigación, se procedió a determinar un patrón específico de la localidad, como directivos y docentes objeto de estudio, en ese sentido, la población a abordar estuvo integrada por 1 directivo y 22 docentes pertenecientes a la Unidad Educativa “Colimes”, del cantón Colimes, Provincia del Guayas, dando como resultado que hay una similitud objetiva propia entre los dos casos estudiados, un apropiado ambiente laboral es esencial para que el individuo posea un bienestar agradable, necesitando un personal interactivo, con poder de liderazgo capaz de estimular la conducta del ser humano y a su vez la entidad logre alcanzar las metas propuestas a beneficio de la educación.

(Mite, 2017), en Guayaquil, Ecuador, en su tesis “*La Formación del Liderazgo Directivo en la Calidad del Clima Organizacional de la Unidad Educativa Fiscal Vicente Rocafuerte*”, elabora un estudio donde el punto primordial, es Establecer la formación de liderazgo directivo en el clima organizacional por medio de un análisis bibliográfico, descriptivo, técnicas de observación e investigación para plantear una meta pedagógica con orientación de roles y funciones, para dicha investigación se utilizó encuestas a docentes y directivos, considerando una población de 342 participantes, tomando como muestra representativa un total de 185 colaboradores, conformado por: 1 directivo, 3 administrativos, 10 docentes y 171 representantes legales; obteniendo como resultado la determinación de la importancia que tiene el liderazgo y el desarrollo de las cualidades para los directivos de una institución con el fin de influenciar de forma positiva en el clima organizacional en el establecimiento, con la creación de un proyecto Pedagógico con enfoque de roles y funciones que permita la orientación a los docentes para desarrollar el perfil del liderazgo para la conducción, perfeccionando el trabajo de los maestros del establecimiento educativo obteniendo resultados satisfactorio en la actualidad.

En relación a todo lo mencionado con anterioridad se describe las definiciones de las variables y sus dimensiones para facilitar la comprensión de contenido al lector.

Forehand y Von Gilmer (1964) específica al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones,

estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” (Edel, García, & Casiano, 2007).

Etimológicamente organización se origina del griego organón, que quiere decir instrumento; también podemos asignarle a esta palabra como entidad o conjunto de la sociedad; además se la puede definir como fase del procedimiento de administración.

Esta se fundamenta en el proyecto y delimitación de organizaciones, métodos, cargos y compromisos; es la creación de procesos, utilización de técnicas que proporcionan una excelente relación de bienes y acciones.(Much, 2006).

Se conoce una variedad de entidades educativas y sociales, con fines determinados encargadas de ejecutar los planes o propósitos a ejecutar.

En la actualidad se necesitan organizaciones eficientes y eficaces capaces de enfrentar el mercado competitivo y globalizado en el que vivimos.

Es muy importante motivar a los individuos en diferentes etapas, sean estas pedagógicas o profesionales, ya que esto encamina, satisface y conlleva a la realización de acciones hacia la meta fijada. (Naranjo, 2014)

Las personas pueden ser motivadas para que desarrollen su intervención laboral, debido a que las entidades poseen experiencias de motivación hacia el personal, es como el deber o el anhelo que impulsa y administra la conducta de acuerdo a la disposición por la estabilidad.

La innovación se basa en la utilización de creación de opiniones, bienes, negocios y habilidades, con la finalidad de ser fructífero para el aumento de rendimiento y competencia. Un punto eficaz de la innovación es en su empleo victorioso en el aspecto mercantil. “No basta en crearlo, sino implantarlo en el comercio”, la invención actualmente es una prioridad necesaria en el mercado para la subsistencia. Las empresas que no destinan capital en innovación pierden oportunidades de superación a futuro. “Si no buscan soluciones innovadores a los problemas que emergen en la sociedad o en sus clientes continuamente, su negocio no prosperará, tendrán poca probabilidad de competir y eventualmente será desplazada por otras”. (García, 2012)

En un mundo donde todas las empresas innovan, la dificultad no es innovar sino cómo hacerlo más rápido que los competidores, se refiere a crear nuevas ideas, a implantar soluciones, a generar cambios que proyecten efectos positivos y consoliden el éxito.

En la actualidad, la elasticidad de la plaza laboral se muestra como una salida a las complicaciones del desempeño docente basado en el ambiente organizacional en el que está inmerso, en estados avanzados y también en aquellos que tienen proyectos de superación. (Chavez, 2014).

La flexibilidad es la realización de un caso difícil y progresivo que permiten mayor oportunidades a los proyectos académicos, tomando en cuenta las especialidades originadas del desarrollo de la disciplina, de las nuevas mallas curriculares, de las obligaciones transcurridas en la formación, tendencia, emprendedor, y situaciones de cada entidad.

Se descifra como el efecto del inicio de variados componentes y situaciones que enuncian un vínculo entre el saber y los individuos que se interrelacionan en este medio.

En las organizaciones, se busca los medios accesibles para ajustarse a la variedad de procesos y a circunstancias que se originen, es por esto que la flexibilidad se vincula con las estrategias de las empresas para lograr combatir con la competitividad conservando o superando su perspectiva, con visión a determinado plazo.

Lo lograremos estando pendiente de los cambios que se den en la organización y así mismo del ambiente donde se encuentran, en el desarrollo o retos, transformándose en un medio para emplear bienes accesibles de la entidad de forma adecuada, factible y notable con el objetivo de manifestar a dichos retos de forma positiva.

La flexibilidad también puede ser definida como el poder realizar movimientos en las coyunturas con mejor facilidad. Ya que esto ayuda a la movilidad más no la produce.

El programa de mejora continuo consiste en algo establecido y conocido por toda la institución donde se está siendo aplicado dicho programa, permitiendo que todas las personas del proceso en cuestión comprendan y lo apliquen de igual forma. Por tanto una de las ventajas primordiales de aplicar este método para superación persistente es que todos los individuos que forman parte del dicho proceso están en la capacidad de dar sus opiniones y sugerir mejoras adaptadas al trabajo que realiza y se tiene la seguridad que la fuente de información es la esencial y confiable debido a que quien da a conocer el problema y propone mejoras es quien maneja el proceso y lo ejecuta a diario.

La planificación desempeña dos fines primordiales en las entidades que son el protector y el afirmativo.

El primero se fundamenta en disminuir el peligro acortando la inseguridad que envuelve en la realidad del mercado y describiendo los resultados de una actividad definida. Tomando como ejemplo se define como una máquina que remolca las acciones en la entidad, orientación y vigilancia. Podemos interpretar como un árbol genealógico donde el tronco será la planificación y sus ramas los serán las que se encargan de dirigir o difundir, guiar a la empresa. Es necesario involucrar a todo lo que tiene que ver con las raíces destinadas al progreso.

La planificación son evoluciones continuas que originan alteraciones del medio de cada entidad y persigue acoplarse a estos cambios. (Gonzalez, 2014)

Conjunto de procesos, módulos y herramientas para conceptualizar efectos y diplomacias de actividades en diferentes periodos de tiempo que se vinculen con las metas del propósito (Viñas, 2014)

Es un transcurso por lo que los individuos determinan etapas y medidas a alcanzar en el comienzo de un trabajo, con el objetivo de lograr los resultados deseados.

Debe efectuarse de manera ordenada, distribuida y establecida ampliamente con varias acciones adicionales e indicaciones planteadas, trazados en un tiempo y espacio.

Motivación es la presencia de gran excelencia en las diferentes etapas de vivir, podemos mencionar el área educativa y laboral, por lo que dirige las actividades y se constituye en un mecanismo principal que conlleva a lo que el individuo ejecuta y hacia dónde quiere ir. (Naranjo, 2014)

Las personas pueden ser motivadas para que perfeccionen su intervención laboral, debido a que las entidades tienen la destreza de hallar las herramientas necesarias para motivarlos, es el anhelo o el afán que produce y administra la actitud a toda tendencia por la supervivencia.

Ejecución y seguimiento es un ciclo que sigue el evento, con la única intención de conseguir las metas propuestas. Comparablemente y sistematizada con el desarrollo puesto en marcha, se ejecuta su persecución. (Viñas, 2014).

Luego que ha sido reconocida y proyectada la actividad, y después de juntar el personal, componentes e inversiones para la efectuación, empieza su arranque en la realización de las situaciones, estos van hacer la esencia del alcance. En el proceso de la ejecución, el designio se transforma en hecho.

En el transcurso de ejecutamiento este será la culminación de la dirección y la destreza de las exigencias que delimite la validez de la acción; asimilando que la realización es en gran parte de la eficacia del ser humano que incorpora cada actividad y haciendo distinción de los otros.

La valoración es el estudio de las consecuencias, deducciones, secuelas del esquema o plan mediante su aplicación o una vez culminado, con la intención de instruirlo nuevamente o recomendar ideas que valgan de guía a sistemas parecidos en lo posterior.

Evaluación metódica y justa de una estrategia en proceso o culminado, de su creación, puesta en marcha y sus consecuencias. El propósito es establecer la oportunidad y la ganancia de la meta, con calidad y capacidad para el progreso. Esto también facilitará un contenido verídico y de gran utilidad, que apruebe la incorporación de los conocimientos adquiridos en el transcurso de la toma de decisión de favorecidos y dadivosos. (Viñas, 2014)

En la actualidad la evaluación se ha considerado para estimar la competitividad. En estas directrices encontramos el estudio del juicio de diferentes ramas entre ellas la educación, procedentes de recientes retos que incluye el progreso de los saberes y técnicas. En la realidad esta evalúa el progreso de habilidades para idear, intervenir y solucionar.

Después de las consideraciones anteriores se ha estructurado adecuadamente las interrogantes de la investigación.

¿Cómo la aplicación de un Programa de mejora continua puede mejorar el clima laboral del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019?

¿Cómo la aplicación de un Programa de mejora continua puede mejorar la organización del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019?

¿Cómo la aplicación de un Programa de mejora continua puede mejorar la motivación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019?

¿Cómo la aplicación de un Programa de mejora continua puede mejorar la flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019?

Dadas las condiciones que anteceden se ha procedido en dar a conocer las razones y propósitos del trabajo investigativo mediante la justificación.

El presente estudio es conveniente, para mejorar el clima laboral que tiene la Unidad Educativa Fermín Vera Rojas, Guayas 2019 con la ejecución de un programa de mejora continua el cual servirá para que los docentes y personal administrativos se desenvuelva eficiente en las actividades laborales encomendadas.

La relevancia social del proyecto se basa en el aporte que hace a la comunidad educativa en general ya que el resultado será beneficioso y será una guía para que las demás instituciones también implemente el programa de mejora continua beneficiando directamente a los docentes y personal administrativo.

Se justifica por sus implicaciones prácticas, ya que aportará en mejorar el clima laboral de los docentes y personal administrativo en el que se encuentran inmersos en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019 y esto incrementará la calidad de educación para los estudiantes de la misma.

El valor teórico del presente trabajo de investigación dará a conocer lo importante que es generar un clima laboral adecuado ya que de esto dependerá la motivación que tengan el personal administrativo y los docentes de la institución educativa, manteniendo colaboradores satisfechos y por ende el desarrollo de sus actividades serán eficientes.

En este mismo orden y dirección se ha planteado las hipótesis alternativas y nulas de la investigación.

H₁: El clima laboral del personal docente y administrativo puede mejorar con la aplicación de un programa de mejora continua en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

H₀: El clima laboral del personal docente y administrativo no puede mejorar con la aplicación de un Programa de mejora continua en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

H_{1E1}: El programa de mejora continua puede mejorar la organización del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

H_{0E1}: El programa de mejora continua no puede mejorar la organización del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

H_{1E2}: El programa de mejora continua puede mejorar el factor motivación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

H_{0E2}: El programa de mejora continua no puede mejorar el factor motivación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

H_{1E3}: El programa de mejora continua puede mejorar la flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

H_{0E3}: El programa de mejora continua no puede mejorar la flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando es indispensable establecer los objetivos de la investigación, qué permitirá resolver la problemática planteada.

Determinar la mejora que puede existir en el clima laboral del personal docente y administrativo de una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019, con la aplicación del programa de mejora continuo.

Identificar el clima laboral del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019, antes de aplicar el programa continuo.

Especificar como la ejecución del programa de mejora continuo puede mejorar la organización del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019 mediante el análisis de los resultados de la encuesta.

Identificar como la ejecución del programa de mejora continuo puede mejorar la motivación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

Especificar como la ejecución del programa de mejora continuo puede mejorar la flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019 mediante el análisis de los resultados de la encuesta.

Identificar el clima laboral del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019, después de aplicar el programa continuo.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

En este proyecto existió la necesidad de utilizar procesos e instrucciones para recolectar y analizar datos obtenidos previamente, que llevara a cabo el acatamiento de los objetivos planteados en el capítulo anterior y la verificación de las hipótesis, elaborado bajo un enfoque cuali-cuantitativo. Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indica que es este enfoque sigue una secuencia para probar algo, que se origina de un plan que va delimitándose y, una vez acotada, se originan los objetivos y preguntas para desarrollar el trabajo investigativo. Cabe recalcar que esta es una combinación del método cualitativo y cuantitativo.(pág. 5).

El tipo de investigación es de campo porque la información será extraída del mismo lugar de análisis de estudio de la misma.

Una vez expuestos todos los puntos anteriores, es indispensable el desarrollo del diseño para el desarrollo del trabajo investigativo. Kerlinger (2002) conceptualiza que el diseño de investigación es la técnica y la forma de cómo se realiza el estudio (pág. 83).

El diseño de la investigación del presente proyecto es cuasi experimental el cual es definido por Hernández, Fernández, & Baptista (2014) como un esquema al cual se puede manipular premeditadamente, aunque una de sus variables como es la independiente, para poder apreciar lo que causa sobre una o varias variables dependientes, teniendo presente que este tipo de estudio posponen los experimentos puros (pág. 151).

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V. D.: CLIMA LABORAL	Es un conjunto de condiciones sociales y psicológicas entre todos quienes la conforman la institución (Hernández, 2014).	El diseño operacional de la variable dependiente está definido por las siguientes dimensiones: Organización Motivación Flexibilidad e innovación	Organización Factor motivación Flexibilidad e innovación	Procesos Funciones Responsabilidades Relaciones interpersonales Comunicación Autoestima Vocación Dinámica Condiciones propias de la institución Ideas nuevas Soluciones innovadoras	Ordinal
V.I.: PROGRAMA CONTINUO	Programa , es un instrumento de previsión de actividades y/o proyecto a ser ejecutado en un periodo de tiempo determinado en el cual se establecen los recursos necesarios para su ejecución (Chávez, 2000 pág. 34)	El diseño operacional de la variable independiente está definido por las siguientes dimensiones como son: La Planificación La Ejecución La Evaluación	Planificación Ejecución Evaluación	Estrategias Recursos Materiales Tiempo Evaluación Motivación Desarrollo de estrategias Trabajo colaborativo Meta cognición Competencias Capacidades Conocimiento Aptitudes	Nominal

Elaborado por: La autora

2.3. Población, muestra y muestreo

Para la realización del presente trabajo es indispensable determinar la población y el volumen de la muestra basado en los objetivos del estudio.

La población está definida por Hernández, Fernández, & Baptista (2014) como un grupo con características determinadas y afines que sirven para el desarrollo del trabajo investigativo (pág. 174). La población del proyecto está estrictamente relacionada con la institución objeto de estudio, siendo esta, el personal docente y administrativo.

Hernández, Fernández, & Baptista (2014), define a la muestra como una parte escogida de la población establecida, del cual se toman los antecedentes característicos de ésta para luego tabular estos datos (pág. 173).

Tabla 2
Población y muestra

Nº	Descripción	Total
1	Docente	40
2	Administrativo	5
	Total	45

Elaborado por: La autora

Para el tamaño de la muestra se seleccionó a todo el personal docente y administrativo ya que no existía una población numerosa que sobrepase los 100 individuos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una vez precisado lo anterior, se procede a indagar la técnica y herramienta para la recopilación de datos que nos lleven al cumplimiento de los objetivos planteados con anterioridad.

Hernández, Fernández, & Baptista (2014), conceptualiza al instrumento de medición, como la técnica usada por el indagador para recolectar información necesaria para conocer cómo afectan a las variables establecidas previamente (pág. 199).

La técnica aplicada en el presente proyecto es la de observación y de campo ya que se evidenció el problema existente antes del desarrollo del mismo.

El instrumento que se usa para el presente trabajo investigativo es la encuesta, diseñando un cuestionario basado en 13 ítems para analizar la variable dependiente clima laboral y para el análisis del programa de mejora continuo se elabora una lista de cotejo basada también en 13 ítems.

2.5. Validez y confiabilidad

Hernández, Fernández, & Baptista (2014), puntualiza que la validez es el valor en que es medido realmente el instrumento de la variable que intenta analizar. En relación a esto, para este proyecto la validación del cuestionario en cuanto a la relación de las variables y los ítems fue realizada por el docente tutor y dos docentes con grado académico de cuarto nivel de la universidad.

La confiabilidad hace referencia al nivel en que la aplicación del instrumento de validación sea periódica en el mismo individuo u objeto ocasiona resultados similares (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Existen diversas formas de medir la confiabilidad, pero en este trabajo investigativo se utilizará el Alfa de Cronbach aplicada a cada pregunta de la encuesta.

La fórmula se la detalla a continuación:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_i v_i}{v_t} \right)$$

Dónde:

n = cantidad de preguntas o de ítems

$\sum_i V_i$ = sumatoria de las varianzas de los ítems

v_t = varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

La correlación existente aplicando el

Tabla 3

Alfa de Cronbach para la Calidad educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,846	13

Fuente: Cuestionario para conocer la calidad educativa

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Tabla 4

Alfa de Cronbach para el programa de mejora continua

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,798	13

Fuente: Cuestionario para conocer la calidad educativa

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

2.6. Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se siguió procedimientos, lo que ha sido de gran aporte para la misma, ya que de esta manera se ha ido desarrollando paso a paso, a continuación, se enumeran:

1. Selección de un tema para el trabajo de investigación
2. Definir las variables de estudio con sus respectivas dimensiones e indicadores.
3. Planteamiento de un objetivo general y tres específicos basados las dimensiones de las variables independientes y la variable dependiente.
4. Recopilar los datos oportunos para la elaboración del proyecto basado en la recopilación bibliográfica, informes, revista científica, trabajos previos y especialmente en bibliografía basada en la biblioteca virtual de la universidad.

5. Especificar el tipo y diseño del trabajo investigativo
6. Realización de la encuesta a la muestra de la Unidad Educativa Fermín Vera Rojas, Guayas 2019.
7. Determinación del acatamiento de los objetivos del trabajo investigativo.

2.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos como los valores son indispensable para los investigadores en el desarrollo del trabajo de investigación para redactar los temas de estudio, a continuación, se los enlista:

Manipulación correcta de la información seleccionada

- Respeto
- Veracidad
- Confiabilidad

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos

Determinar la mejora que puede existir en el clima laboral del personal docente y administrativo de una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019, con la aplicación del programa de mejora continuo.

Tabla 5
Clima laboral del personal docente y administrativo

Calidad educativa		PRE-TEST			POST-TEST		
Escala	Categoría	Fi	%	\bar{X}	fi	%	\bar{X}
Deficiente	1	12	26,7%	26,80	0	0,0%	55,09
Mala	2	18	40,0%		0	0,0%	
Regular	3	13	28,9%		6	13,3%	
Buena	4	2	4,4%		22	48,9%	
Excelente	5	0	0,0%		17	37,8%	
Total		45	100%		45	100,0%	

Fuente: Cuestionario para evidenciar la calidad educativa

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

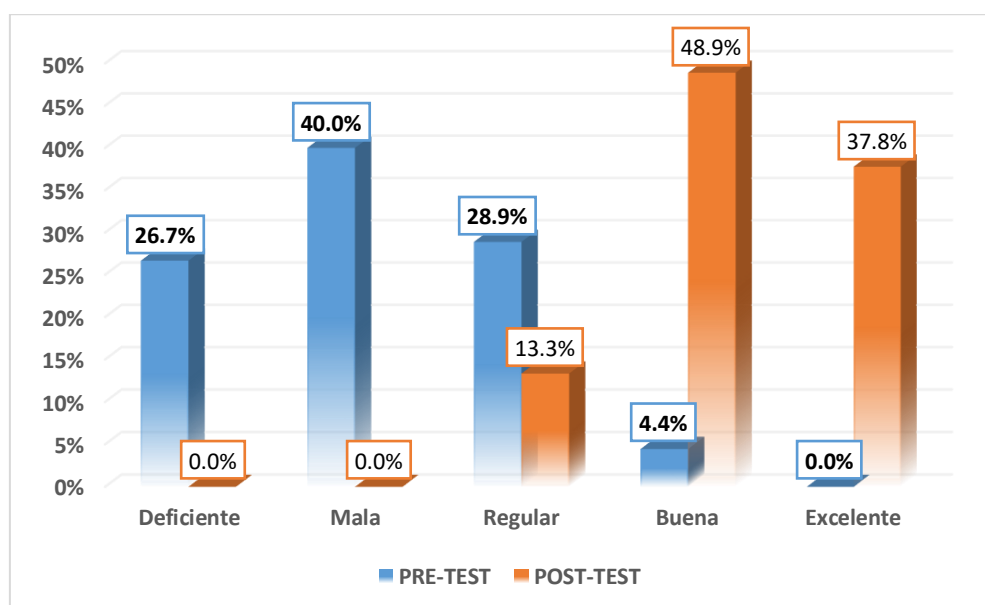


Gráfico 1: Clima laboral del personal docente y administrativo.

Fuente: Resultados del pre-test y post-test

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Análisis:

En la tabla 5 se puede observar que la mejora del clima laboral del personal docente y administrativo es bastante significativa según el puntaje alcanzado en el pre-test de 26,80 mientras que el puntaje del post test se duplica a 55,09. En la figura 1 se observa los porcentajes según los niveles alcanzados, en pre test 18 de los encuestados comentaron que el nivel del clima laboral es malo lo que alcanzó el 40%, y tan solo para 2 de los encuestados (4,4%) resultó ser bueno, una vez aplicado el programa de mejora continuo es decir en el pre test los niveles del clima laboral mejoraron tanto así que el nivel malo disminuyó al 0% y el nivel bueno alcanzó el 48,9% (22), llegando también al nivel excelente en un 37,8% (17), por lo que se puede describir que el clima laboral ha mejorado satisfactoriamente.

Objetivo específico 1: Especificar como la ejecución del programa de mejora continuo puede mejorar la organización del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019 mediante el análisis de los resultados de la encuesta.

Tabla 6
Análisis de la organización del personal docente y administrativo

Organización		PRE-TEST			POST-TEST		
Escala	Categoría	Fi	%	\bar{X}	fi	%	\bar{X}
Deficiente	1	12	26,7%	6,07	0	0,0%	12,62
Mala	2	22	48,9%		0	0,0%	
Regular	3	11	24,4%		6	13,3%	
Buena	4	0	0,0%		25	55,6%	
Excelente	5	0	0,0%		14	31,1%	
Total		45	100%		45	100,0%	

Fuente: Cuestionario para evidenciar la calidad educativa

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

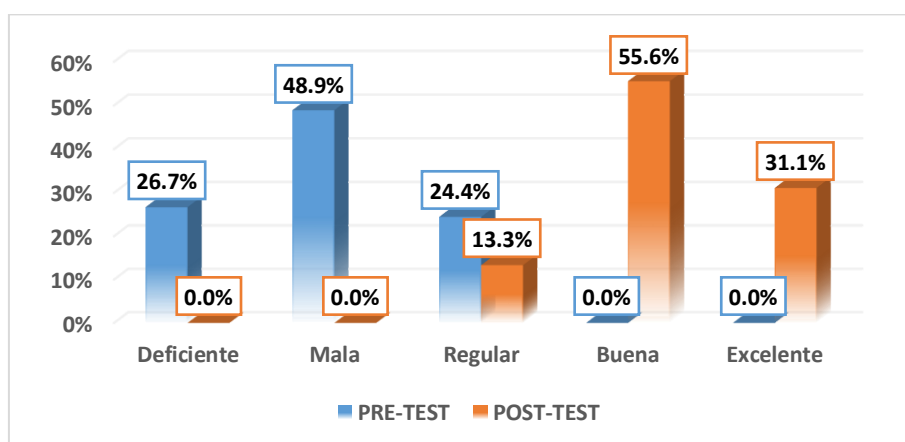


Gráfico 2: Organización del personal docente y administrativo

Fuente: Resultados del pre-test y post-test

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Análisis:

En la tabla 6 se aprecia que la organización del personal docente y administrativo presenta una mejoría en los resultados post test con respecto a los del pre test pasando de una puntuación de 6,07 a 12,62 este valor se obtuvo con valor total de las medias de los resultados obtenidos de la encuesta basado en los ítems de la dimensión organización. También se presenta la figura 2 en la que se muestra el resultado en porcentaje de los datos analizados de los cuales se puede observar que de un nivel deficiente basado en el 26,7% (12) y malo para un 48,9% (22) del total de 45 encuestados luego de la aplicación del programa de mejora continuo estos niveles pasaron q disminuir en su totalidad cambiando a niveles bueno para el 55,6% (25) y excelente para el 31,1% (14).

Objetivo específico 2: Identificar como la ejecución del programa de mejora continuo puede mejorar la motivación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

Tabla 7
Análisis de la motivación del personal docente y administrativo

Motivación		PRE-TEST			POST-TEST		
Escala	Categoría	Fi	%	\bar{X}	fi	%	\bar{X}
Deficiente	1	9	20,0%	10,18	0	0,0%	21,18
Mala	2	25	55,6%		0	0,0%	
Regular	3	10	22,2%		5	11,1%	
Buena	4	1	2,2%		24	53,3%	
Excelente	5	0	0,0%		16	35,6%	
Total		45	100%		45	100,0%	

Fuente: Cuestionario para evidenciar la calidad educativa

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

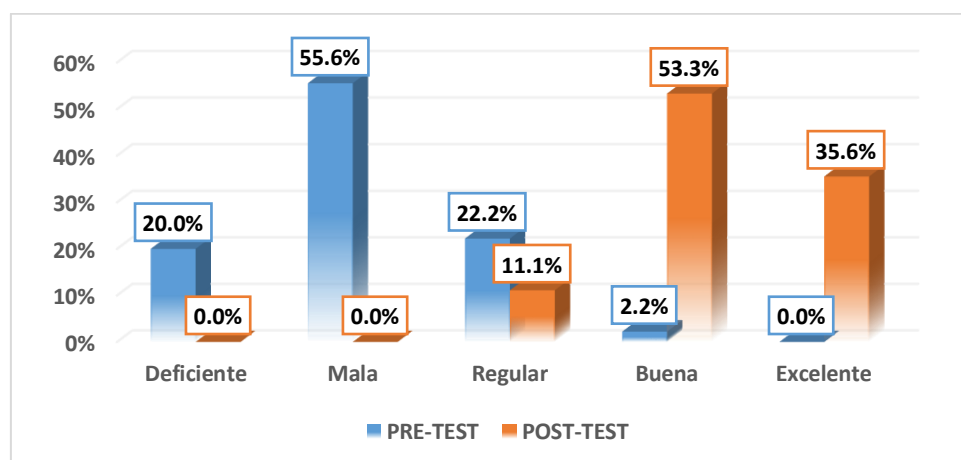


Gráfico 3 Motivación del personal docente y administrativo

Fuente: Resultados del pre-test y post-test

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Análisis:

En la tabla 7 se aprecia que la motivación del personal docente y administrativo presenta una mejoría en los resultados post test con respecto a los del pre test pasando de una puntuación de 10,18 a 21,18 este valor se obtuvo con valor total de las medias de los resultados obtenidos de la encuesta basado en los ítems de la dimensión organización. También se presenta la figura 3 en la que se muestra los resultados en porcentaje de los datos analizados de los cuales se puede observar que de un nivel deficiente basado en el 20% (9) y malo para un 55,6% (25) del total de 45 encuestados luego de la aplicación del programa de mejora continuo estos niveles pasaron q disminuir en su totalidad cambiando a niveles bueno para el 53,3% (24) y excelente para el 35,6% (16) el restante presentó un nivel regular.

Objetivo específico 3: Especificar como la ejecución del programa de mejora continuo puede mejorar la flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019 mediante el análisis de los resultados de la encuesta.

Tabla 8
Análisis de la flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo

Flexibilidad e innovación		PRE-TEST			POST-TEST		
Escala	Categoría	Fi	%	\bar{X}	fi	%	\bar{X}
Deficiente	1	10	22,2%	10,56	0	0,0%	21,29
Mala	2	22	48,9%		0	0,0%	
Regular	3	11	24,4%		4	8,9%	
Buena	4	2	4,4%		25	55,6%	
Excelente	5	0	0,0%		16	35,6%	
Total		45	100%		45	100,0%	

Fuente: Cuestionario para evidenciar la calidad educativa

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

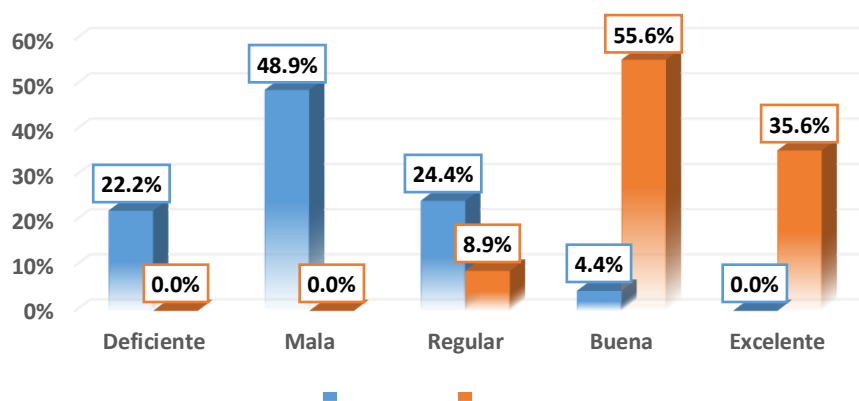


Gráfico 4: Flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo

Fuente: Resultados del pre-test y post-test

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Análisis:

En la tabla 8 se aprecia que la ejecución del personal docente y administrativo presenta una mejoría en los resultados post test con respecto a los del pre test pasando de una puntuación de 10,56 a 21,29 este valor se obtuvo con valor total de las medias de los resultados obtenidos de la encuesta basado en los ítems de la dimensión organización. También se presenta la figura 4 en la que se muestra los resultados en porcentaje de los datos analizados de los cuales se puede observar que de un nivel deficiente basado en el 22,2% (10) y malo para un 48,9% (22) del total de 45 encuestados luego de la aplicación del programa de mejora continuo estos niveles pasaron a disminuir en su totalidad cambiando a niveles bueno para el 55,6% (25) y excelente para el 35,6% (16) el restante presentó un nivel regular.

3.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general: El clima laboral del personal docente y administrativo puede mejorar con la aplicación de un programa de mejora continua en una Unidad Educativa de la provincia del **Guayas 2019.**

Hipótesis nula: El clima laboral del personal docente y administrativo no puede mejorar con la aplicación de un Programa de mejora continua en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

Tabla 9

Estadísticas de muestras emparejadas Hipótesis general

Calidad educativa	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Pre-test	26,80	45	8,409	1,254
Post.test	55,09	45	6,491	0,968

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Tabla 10

Correlaciones de muestras emparejadas Hipótesis general

Calidad educativa	N	Correlación	Sig.
Pre-test & Post-test	45	0,742	0,022

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Tabla 11

Diferencias de muestras emparejadas Hipótesis general

Calidad educativa	Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior			
Pre-test & Post-test	- 2,1333	0,894	0,133	-2,402 -1,865	8,24	44	0,000

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

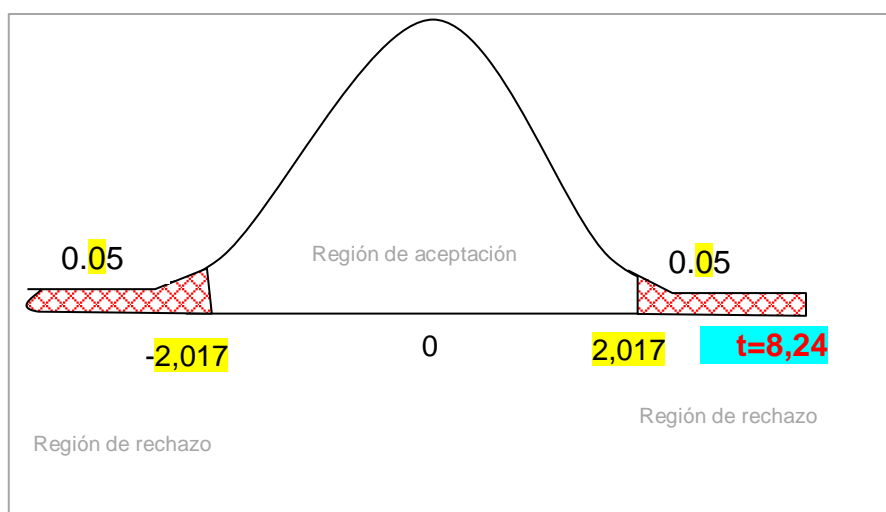


Gráfico 5 : Región de aceptación y rechazo Hipótesis general

Fuente: Estadística de muestras emparejadas

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Análisis:

En la tabla 9 se observa la diferencia de medias existente en el pre test y post test, en la tabla 10 se muestra las correlaciones existentes entre las dos situaciones obteniendo una correlación de 0,742 con una significancia de 0,022 siendo menor al 5% margen de error por lo que se puede decir que existe una relación positiva entre estas variables. En la tabla 11 se presentan los datos estadísticos de la prueba T seguida de la figura 5 en la que se puede apreciar que con un nivel de significancia del 95% se obtuvo una $P = 0,000$ siendo esta menor al 5% con una t crítica = 2,017 siendo menor que el valor de $t = 8,24$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 1: El programa de mejora continua puede mejorar la organización del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

Hipótesis específica nula 1: El programa de mejora continua no puede mejorar la organización del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

Tabla 12
Estadísticas de muestras emparejadas Hipótesis específica 1

Organización	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Pre-test	6,07	45,00	1,993	0,297
Post-test	12,62	45,00	1,723	0,257

Fuente: Datos obtenido de la encuesta
Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Tabla 13
Correlaciones de muestras emparejadas Hipótesis específica 1

Organización	N	Correlación	Sig.
Pre-test & Post-test	45	0,732	0,026

Fuente: Datos obtenido de la encuesta
Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Tabla 14
Diferencias de muestras emparejadas Hipótesis específica 1

Organización	Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior			
Pre-test & Post-test	-6,556	2,159	0,322	-7,204 -5,907	-12,368	44	0,000

Fuente: Datos obtenido de la encuesta
Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

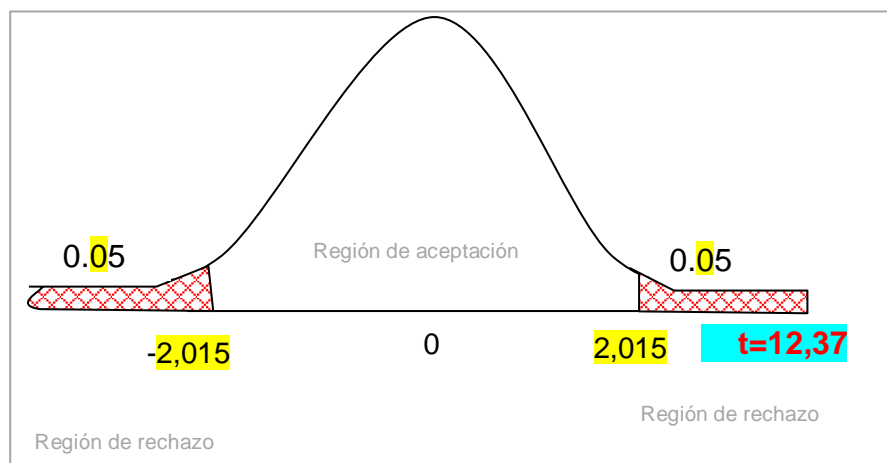


Gráfico 6: Región de aceptación y rechazo Hipótesis específica 2
Fuente: Estadística de muestras emparejadas
Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Análisis:

En la tabla 12 se observa la diferencia de medias existente en el pre test y post test, en la tabla 13 se muestra las correlaciones existentes entre las dos situaciones obteniendo una correlación de 0,722 con una significancia de 0,026 siendo menor al 5% margen de error por lo que se puede decir que existe una relación positiva entre el programa continuo y la organización del personal docente y administrativo. En la tabla 14 se presentan los datos estadísticos de la prueba T junto con la figura 6 en la que se puede apreciar que con un nivel de significancia del 95% se obtuvo una $P = 0,000$ siendo esta menor al 5% con una t crítica = 2,015 siendo menor que el valor de $t = 12,37$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 2: El programa de mejora continua puede mejorar el factor motivación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

Hipótesis nula específica 2: El programa de mejora continua no puede mejorar el factor motivación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

Tabla 15

Estadísticas de muestras emparejadas Hipótesis específica 2

Motivación	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Pre-test	10,18	45,00	3,114	0,464
Post-test	21,18	45,00	2,774	0,414

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Tabla 16

Correlaciones de muestras emparejadas Hipótesis específica 2

Motivación	N	Correlación	Sig.
Pre-test & Post-test	45	0,728	0,028

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Tabla 17

Diferencias de muestras emparejadas Hipótesis específica 2

Motivación	Diferencias emparejadas	t	gl	Sig.
------------	-------------------------	---	----	------

	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				(bilateral)
				Inferior	Superior			
Pre-test & Post-test	-11,000	3,425	0,510	-12,029	-9,971	12,548	44	0,000

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

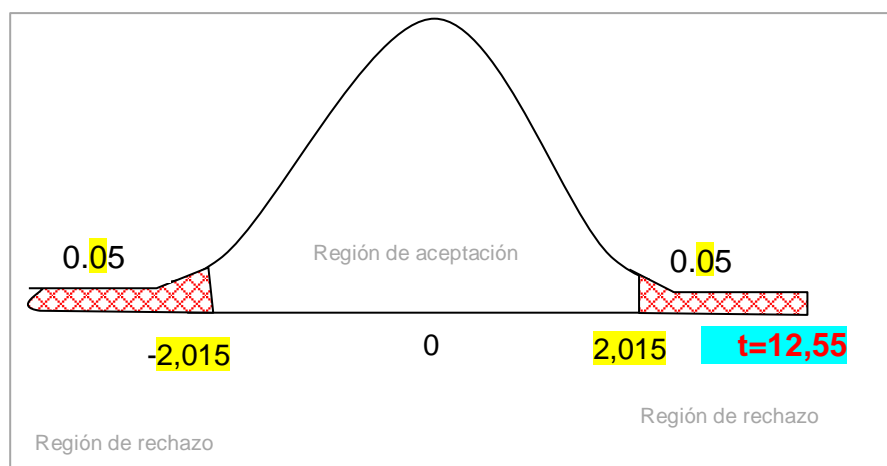


Gráfico 7: Región de aceptación y rechazo Hipótesis específica 2

Fuente: Estadística de muestras emparejadas

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Análisis:

En la tabla 15 se observa la diferencia de medias existente en el pre test y post test, en la tabla 16 se muestra las correlaciones existentes entre las dos situaciones obteniendo una correlación de 0,728 con una significancia de 0,028 siendo menor al 5% margen de error por lo que se puede decir que existe una relación positiva entre el programa continuo y la organización del personal docente y administrativo. En la tabla 17 se presentan los datos estadísticos de la prueba T junto con la figura 7 en la que se puede apreciar que con un nivel de significancia del 95% se obtuvo una $P = 0,000$ siendo esta menor al 5% con una t crítica = 2,015 siendo menor que el valor de $t = 12,55$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 3: El programa de mejora continua puede mejorar la flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

Hipótesis específica nula 3: El programa de mejora continua no puede mejorar la flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

Tabla 18

Estadísticas de muestras emparejadas Hipótesis específica 3

Flexibilidad e innovación	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Pre-test	10,56	45,00	3,823	0,570
Post.test	21,29	45,00	2,474	0,369

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Tabla 19

Correlaciones de muestras emparejadas Hipótesis específica 3

Flexibilidad e innovación	N	Correlación	Sig.
Pre-test & Post-test	45	0,738	0,032

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Tabla 20

Diferencias de muestras emparejadas Hipótesis específica 3

Flexibilidad e innovación	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Pre-test & Post-test	-10,733	4,053	0,604	-11,951	-9,516	8,765	44	0,000

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

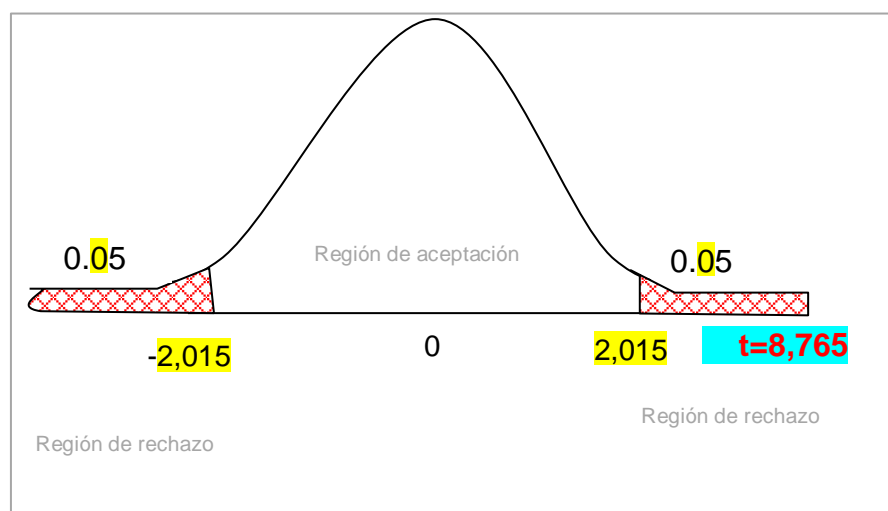


Gráfico 8: Región de aceptación y rechazo Hipótesis específica 3

Fuente: Estadística de muestras emparejadas

Elaborado por: Ibarra Ibarra María Elena

Análisis:

En la tabla 18 se observa la diferencia de medias existente en el pre test y post test, en la tabla 19 se muestra las correlaciones existentes entre las dos situaciones obteniendo una correlación de 0,738 con una significancia de 0,032 siendo menor al 5% margen de error por lo que se puede decir que existe una relación positiva entre el programa continuo y la organización del personal docente y administrativo. En la tabla 20 se presentan los datos estadísticos de la prueba T junto con la figura 8 en la que se puede apreciar que con un nivel de significancia del 95% se obtuvo una $P = 0,000$ siendo esta menor al 5% con una t crítica = 2,015 siendo menor que el valor de $t = 8,765$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

Empezando por el análisis del primer objetivo que se basa en determinar la mejora que puede existir en el clima laboral del personal docente y administrativo de una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019, con la aplicación del programa de mejora continuo en el que dio como resultado que el programa de mejora continua aumenta los niveles de clima laboral de un nivel malo del 40% a un nivel excelente de 48,9%. Además, se aplicó la prueba estadística t de student obteniendo resultados con un nivel de significancia del 95% se obtuvo una P ($0,000 < 0,05$) con una t crítica ($2,017 < 8,24$) por lo que se puede acotar que el programa de mejora continuo mejora significativamente el clima laboral del personal docente y administrativo.

Esto concuerda con el estudio de Contreras (2015), en su propuesta de mejora de clima laboral en el que indico que para emprender nuevas acciones es indispensable efectuar un plan de carrera es decir entender los conocimientos, habilidades, características personales y experiencia necesarias para que un docente progrese laboralmente; y fomentar un programa de formación en liderazgo, que permita conocer las propias motivaciones y necesidades para poder gestionarlas en el entorno actual.

Siguiendo el orden establecido se presenta la discusión del objetivo específico 1: Especificar como la ejecución del programa de mejora continuo puede mejorar la organización del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019 mediante el análisis de los resultados de la encuesta se observa en la tabla 8 que existe una mejoría en los resultados del post test con respecto a los del pre test pasando de un nivel deficiente basado en el 26,7% y malo para un 48,9%, a los niveles bueno para el 55,6% y excelente para el 31,1% con la aplicación del programa. Realizando un análisis con la prueba estadística T con un nivel de significancia del 95% se obtuvo una P ($0,000 < 0,05$) con una t crítica ($2,015 < 12,37$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

En base a estos resultados obtenidos se está de acuerdo con (Pozo, 2017), en las que indica que una organización adecuada es uno de los factores fundamentales para que el clima laboral de una institución sea efectivo teniendo un personal motivado para entregar a la sociedad

seres humanos de excelencia por lo que en base a los resultados que obtuvo motiva a crear propuestas de mejora para fortalecer en una mayor proporción la organización institucional.

En este mismo orden y dirección se realiza la discusión del objetivo específico 2: Identificar como la ejecución del programa de mejora continuo puede mejorar la motivación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019, se aprecia en la tabla 7 que la motivación del personal docente y administrativo presenta una mejoría en los resultados del post test con respecto a los del pre test pasando de un nivel malo para un 55,6% a niveles bueno para el 53,3% y excelente para el 35,6%. En la tabla 19 se presentan los datos estadísticos de la prueba T junto con la figura 7 en la que se puede apreciar que con un nivel de significancia del 95% se obtuvo una $P (0,000 < 0,05)$ con una t crítica ($2,015 < 12,55$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

En relación a esto existe una concordancia con Naranjo (2014) en el que indica que la motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

Finalmente se presenta la discusión del objetivo específico 3: Especificar como la ejecución del programa de mejora continuo puede mejorar la flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019 mediante el análisis de los resultados de la encuesta, se observa en la tabla 10 que la ejecución del personal docente y administrativo presenta una mejoría en los resultados del post test con respecto a los del pre test de un nivel deficiente basado en un nivel malo para un 48,9% y luego de la aplicación del programa de mejora continuo estos niveles pasaron a disminuir en su totalidad cambiando a niveles bueno para el 55,6% y excelente para el 35,6%. En la tabla 22 se presentan los datos estadísticos de la prueba T en la que se puede apreciar que con un nivel de significancia del 95% se obtuvo una $P (0,000 < 0,05)$ con una t crítica ($2,015 < 8,765$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

En referencia de los resultados presentados se concuerda con (Chavez, 2014) en el que menciona que en la actualidad el proceso de la flexibilidad se presenta como la solución al problema del desempeño docente basado en un clima laboral en el que se encuentran inmersos, tanto en los países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo.

VI. CONCLUSIONES

Se puede asegurar que los resultados alcanzados con la aplicación del programa de mejora continua, incrementa significativamente el nivel del clima laboral del personal docente y administrativo de una Unidad Educativa de la provincia del Guayas 2019.

En cuanto a la organización del personal docente y administrativo los resultados obtenidos antes de la aplicación del programa tienen mucha diferencia con los resultados después de la aplicación del programa pasando de un nivel deficiente y malo a un nivel bueno y excelente lo que se ve reflejado en que hay una mayor eficacia en los procesos funciones y responsabilidades propias de cada educador.

En lo que respecta a la motivación del personal docente y administrativos se puede decir en base a los datos obtenidos en la tabla 7 que el resultado antes de la aplicación del programa alcanza niveles de regular malo y deficiente mientras que en el pos test los resultados dieron un cambio significativo pasaron a regular, bueno y excelente, por lo que se concluye que el programa de mejora continua ha incrementado el nivel de la motivación del personal docente y administrativo.

En cuanto a la flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo de la institución objeto de estudio se puede observar en la tabla 8 que la aplicación del programa de mejora continua ocasiona cambios positivos, por lo que se concluye que el nivel de flexibilidad e innovación del personal docente y administrativo incremento elocuentemente quedando en un nivel bueno y excelente en lo referente a la vocación, dinámica, ideas nuevas y sobre todo las forma innovadora para solucionar cualquier inconvenientes que se presente.

VII. RECOMENDACIONES

Al directivo de la institución hacer uso de la aplicación de talleres o programas basados en las diferentes problemáticas presente en la institución para obtener cambios positivos, como el que actualmente se obtuvo, además se recomienda mantener este programa por un lapso de tiempo necesario y que se realice pruebas en periodos de tiempo mensuales o trimestrales para alcanzar el nivel excelente en su totalidad en lo que respecta al clima laboral.

Al docente y personal administrativo se sugiere presentar actitudes positivas para transmitir a la comunidad educativa un clima satisfactorio propiciado por una buena organización en el momento de realizar las diversas actividades laborales encomendadas diariamente.

Al directivo de la institución evaluar constantemente el nivel de motivación de los docentes y personal administrativo, para de esta manera fomentar una cultura motivadora con la que se obtendrá una mayor eficacia en las funciones a realizar y por ende se dará un adecuado clima laboral en la institución objeto de estudio.

La aplicación del programa de “mejora continua,” ha permitido mejorar la calidad del clima laboral en la unidad educativa de un nivel bajo a un nivel alto. Es por tal motivo, que se recomienda a los integrantes de la junta directiva realizar un seguimiento a los docentes y personal administrativo mediante visitas áulicas para saber el avance de flexibilidad e innovación, con la finalidad de seguir incrementando el nivel del clima laboral.

VIII. PROGRAMA

DENOMINACIÓN: Programa de mejora continua del clima laboral del personal docente y administrativo de una unidad Educativa del Guayas, 2019.

DATOS INFORMATIVOS:

Provincia: Guayas

Distrito: 09D08

Institución Educativa: Fermín Vera Rojas

Nivel: Básica

Nº de Docentes: 72 Vespertina y 38 Matutina

Año académico: 2019

Duración: 2 mes

Inicio: 1 de mayo del 2019

Término: 26 de junio del 2019

Responsable: Lic. Ibarra Ibarra María Elena

FUNDAMENTACIÓN

En los últimos años, se han registrado un incremento significativo de evoluciones en la educación, con el objetivo de crear ciudadanos aptos de afrontar situaciones involucradas en diferentes ámbitos sociales, políticos y económicos, capacitados para emprender y fomentar un desarrollo a fines, tanto laboral como en lo personal.

Debido a esta situación, el docente tiene que superar este paradigma, destacando la importancia y similitud de la mejora del clima laboral, ya que en el mundo en que vivimos ha resultado ser un tema de gran interés por lo que ha generado ventajas competitivas para cualquier organización.

Ante estas circunstancias, el gobierno debe fomentar programas de capacitación que permitan diagnosticar e identificar la mejora del clima organizacional, ya que así se logrará un trabajo con calidad y mayor desempeño.

La instrucción a docentes es de gran importancia en este proyecto, debido a que esto influye en el comportamiento, causando un impacto en el clima organizacional.

BASES TEÓRICAS DEL PROGRAMA

Programa de mejora continua del clima laboral del personal docente y administrativo de una unidad Educativa del Guayas, 2019, responde a los siguientes enfoques:

Es organizativo; por lo que el docente se encuentra involucrado de forma directa en un ambiente laboral, este debe ser propicio para alcanzar un propósito acorde a sus proyecciones.

Es motivador, porque el docente es una pieza fundamental para la enseñanza generando emociones y dinámicas que permitirán una mejora en la calidad del clima laboral, ya que esto es la clave primordial al éxito, porque de nada sirve tener todas las herramientas necesarias si el docente no se siente motivado para contribuir con su conocimiento.

Es innovador; debido a que este, se prepara para desarrollar procesos que permitirán al aprendiz a desarrollarse, reflexionar y ser más competitivos, fomentando relaciones positivas creando un ambiente sano y tolerable.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Objetivo general

Identificar la influencia de la aplicación del Programa de mejora continua del clima laboral del personal docente y administrativo de una unidad Educativa del Guayas, 2019.

Objetivo específico

- Motivar al docente, a ser partícipe del programa de mejora continua del clima laboral del personal docente y administrativo.
- Evaluar y reconocer el comportamiento cotidiano de los miembros de la educación.
- Incrementar la confianza del docente en la institución educativa.

CARÁCTERÍSTICA DEL PROGRAMA

- Está dirigido a docente y administrativos de una institución educativa.
- Se aplicará a una muestra de 45 participantes.

- Se desarrollará a través de sesiones de 2 a 3 horas.
- Se fundamentará en la metodología activa y participativa.

ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

°	MESES	NOMBRE DE LA SESIÓN	FECHA	HORAS
1	Mayo	Introducción y beneficios de un clima laboral	01/05/2019	02
2	Mayo	Plan de Capacitación	08/05/2019	02
3	Mayo	Motivación laboral	15/05/2019	03
4	Mayo	Planeación y organización Estratégica	22/05/2019	03
5	Junio	Integración en equipo	05/06/2019	02
6	Junio	Capacidad de liderazgo	12/06/2019	02
7	Junio	Innovación Educativa	19/06/2019	02
8	Junio	Participación activa y metodología	26/06/2019	02

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

- Trabajo en equipo
- Exposición
- Proyección
- Guías didácticas

- Ficha de Evaluación

EVALUACIÓN

Evaluación inicial:

Se identifica el nivel de mejora del clima laboral del personal docente y administrativo para poder aplicar el pre- test.

Evaluación continua:

Se recepta la información durante el intervalo de la aplicación del programa.

Evaluación final:

Se realiza mediante la aplicación del Post test, el cual permite identificar el nivel de mejora del clima laboral.

SESIÓN UD.1

Nombre de la Sesión: Beneficios de un clima laboral

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa del Guayas, 2019

Duración de sesión: 2 horas

Objetivo de la sesión; Identificar el propósito

Propósito de la sesión: mejor el conocimiento educativo.

Dirigido; Docentes y Autoridades de la Institución.

Fecha: 01 de Mayo del 2019

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Es importante conservar un buen clima laboral por que estos nos permitirá mantener un ambiente soportable con buenas relaciones interpersonales a más de herramientas necesarias que permitan el cumplimiento de funciones para una meta propuesta; esto maximizara las ganas de trabajar con entusiasmo, ya que la probabilidad de seguir adelante será mayor.	<p>ERCA</p> <p>EXPERIENCIA PREVIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socialización del tema • Preguntas y respuestas <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de diapositiva • observación directa • identificación de estrategias <p>APLICACIÓN</p> <p>Se plantea un test de conocimientos acerca del clima laboral para conocer hasta donde llega su saber en el tema expuesto; con esto se evaluara y se tomara medidas que permitan fortalecer los vínculos afectivos que conllevan a un ambiente laboral propicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • Marcadores • Cinta • pizarra • Guía didáctica 	<p>Explicar cada participante durante esta sesión, la relación y disposición que mantiene en el área de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Descripción • Identificación del propósito

SESIÓN UD.2

Nombre de la Sesión: Plan de Capacitación

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa del Guayas, 2019

Duración de sesión: 2 horas

Objetivo de la sesión; analizar la problemática laboral

Propósito de la sesión: para detectar necesidades y tomar acciones de mejoras.

Dirigido; Docentes y Autoridades de la Institución.

Fecha: 08 de Mayo del 2019

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Nos permite plantear metas a un corto plazo, detectando necesidades para luego elaborar contenidos, actividades, etc., que permitan una correcta evaluación.	ERCA EXPERIENCIA PREVIA <ul style="list-style-type: none"> • Foro abierto CONCEPTUALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Diapositivas • observación directa • descripción APLICACIÓN La observación de la presentación mediante diapositivas nos enseña la detección, diseño, ejecución y evaluación de como elaborar un plan que permita aplicar medidas correctivas en un cierto tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • papelote • Marcadores • cinta 	<ul style="list-style-type: none"> • describe • diferencia • Señalar las capacidades de gestión 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Descripción

SESIÓN UD.3

Nombre de la Sesión: Motivación laboral

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa del Guayas, 2019

Duración de sesión: 3 horas

Objetivo de la sesión; determinar la falta de interés

Propósito de la sesión: incrementar y fortalecer las relaciones laborales

Dirigido; Docentes y Autoridades de la Institución.

Fecha: 15 de Mayo del 2019

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Es un indicador que forma parte de un diario vivir entre los empleados, teniendo una amplia relación con el desempeño laboral, puesto que una persona motivada es feliz y se siente comprometida a realizar una mejor labor.	<p>ERCA</p> <p>EXPERIENCIA PREVIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • lluvia de ideas • preguntas y respuestas sobre el tema <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • diapositivas • descripción del tema <p>APLICACIÓN</p> <p>Mediante este método se utilizara técnicas para mejorar e impulsar la motivación como por ejemplo políticas de incentivos, promociones laborales, entre otros, para que el docente no se sienta inconforme o explotado y esto vaya a repercutir en la relación laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • papelote • Marcadores • cinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Argumenta • teoriza • Sugiere • Plantea ideas • Interés 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Motivación • Descripción • Resolución de problemas

SESIÓN UD.4

Nombre de la Sesión: Planeación y organización Estratégica

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa del Guayas, 2019

Duración de sesión: 3 horas

Objetivo de la sesión; implementar planes de trabajo

Propósito de la sesión: para un mejor rendimiento

Dirigido; Docentes y Autoridades de la Institución.

Fecha: 22 de Mayo del 2019

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Este propósito permite identificar y resolver problemas basados en la ineficiencia laborales.	<p>ERCA</p> <p>EXPERIENCIA PREVIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • lluvia de ideas • preguntas sobre el tema <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • exposición de video • observación directa • conceptualización administrada, para adquirir nuevos conocimientos <p>APLICACIÓN</p> <p>Interpretación de lo enseñado e interacción entre participantes, tomando un problema como ejemplo para medir el nivel de capacidad para resolver dicho inconveniente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • papelote • Marcadores • cinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Argumenta • Plantea • Participa • Analiza • Resuelve 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Descripción • Motivación

SESIÓN UD.5

Nombre de la Sesión: Integración en equipo

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa del Guayas, 2019

Duración de sesión: 2 horas

Objetivo de la sesión; diseñar un programa de actividades que logren resultados esperados

Propósito de la sesión: de comprometerse a realizar un trabajo en equipo

Dirigido; Docentes y Autoridades de la Institución.

Fecha: 05 de Junio del 2019

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Es de vital importancia ya que nos permite convertirnos en un solo objetivo, para cubrir necesidades y lograr metas propuestas.	<p>ERCA</p> <p>EXPERIENCIA PREVIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • lluvia de ideas • preguntas y respuestas sobre el tema <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • presentación de diapositivas • observación directa • descripción <p>APLICACIÓN</p> <p>Mediante la identificación de características al docente que permitan una buena conexión laboral en el mundo actual, capaces de proporcionar a la institución un avance competitivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • papelote • Marcadores • cinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Argumenta • Plantea • Participa 	<ul style="list-style-type: none"> • Observar • Participación. • Motivación.

SESIÓN UD.6

Nombre de la Sesión: Capacidad de liderazgo

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa del Guayas, 2019

Duración de sesión: 2 horas

Objetivo de la sesión: crear líderes

Propósito de la sesión: transmitir conocimientos

Dirigido; Docentes y Autoridades de la Institución.

Fecha: 12 de Junio del 2019

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
La capacidad de liderazgo se evalúa a diario, en el momento en el desafiamos un reto que nace en nuestro desempeño, para lo cual es necesario la retroalimentación positiva y constructiva.	<p>ERCA</p> <p>EXPERIENCIA PREVIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • lluvia de ideas • preguntas sobre el tema <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • exposición de video • observación directa • conceptualización administrada, para adquirir nuevos conocimientos <p>APLICACIÓN</p> <p>Mediante un plan de directrices capaces de permitir la obtención de objetivos de forma eficiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • papelote • Marcadores • cinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Argumenta • Plantea • Participa • Analiza 	<ul style="list-style-type: none"> • Observar • Participación. • Motivación

SESIÓN UD.7

Nombre de la Sesión: Innovación Educativa

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa del Guayas, 2019

Duración de sesión: 2 horas

Objetivo de la sesión; formar nuevas tácticas de enseñanza

Propósito de la sesión: de actualizar conocimientos

Dirigido; Docentes y Autoridades de la Institución.

Fecha: 19 de Junio del 2019

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Es crear nuevas fuentes de aprendizaje utilizando los medios tecnológicos para una mejor interpretación para alcanzar metas de integración.	ERCA EXPERIENCIA PREVIA <ul style="list-style-type: none"> • Foro abierto CONCEPTUALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de diapositivas • Descripción APLICACIÓN Analizar e interpretar, para un diseño de planes de innovación educativo para mejorar la calidad de vida entorno al medio en que los rodea, siendo partícipes y competitivos en un nivel educativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • papelote • Marcadores • cinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Argumenta • Plantea • Participa • Analiza 	<ul style="list-style-type: none"> • Observar • Participación. • Motivación

SESIÓN UD.8

Nombre de la Sesión: Participación activa y metodología

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa del Guayas, 2019

Duración de sesión: 2 horas

Objetivo de la sesión; es establecer técnicas de implicación y convivencia laboral

Propósito de la sesión: resolver problemas que se presentan a diario en el trabajo

Dirigido; Docentes y Autoridades de la Institución.

Fecha: 26 de Junio del 2019

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Son estrategias participativas de manera activa que nos ayudan a mejorar la calidad de la enseñanza de forma espontánea, clara y precisa.	<p>ERCA</p> <p>EXPERIENCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foro abierto <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Presentación de diapositivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descripción. • Interpretación <p>APLICACIÓN</p> <p>Mediante métodos de enseñanza, comparando lo adquirido con el entorno real, analizando que es lo que debemos mejorar en la actualidad sea este lugar de trabajo, institución o entidad educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • papelote • Marcadores • cinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Argumenta • Plantea • Participa • Analiza 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Descripción • Motivación

REFERENCIAS

- Catucucamba, M., & Consuelo, S. (2011). *La comunicacion afectiva en el trabajo de aula, practicada por el maestro, en la Escuela "Provincia El Oro" de la Parroquia Ayora, Cantón Cayambe de la Provincia del Pichincha*. Ibarra, Ecuador: Universidad Tecnica del Norte, Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología .
- Cedeño, A., & Olivo, K. (2017). *Influencia del factor socio - afectivo en la calidad de desempeño escolar de los estudiantes del octavo año de Educación General Básica Superior de la Unidad Educativa "19 de Mayo" zona 5, Distrito 09D13, provincia del Guayas, Canton Balzar*. Balzar, Ecuador: Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Sistema Educativo Semipresencial.
- Chadwick, C. (1988). Estrategias cognoscitivas y afectivas de aprendizaje. Parte (A). *Revista Latinoamericana de psicología*. ISSN 0120-0534, 20(002), pp 163-184.
- Chavez, P. (2014). Flexibilidad en el mercado laboral: Origenes y conceptos. *Aportes Facultad de Economía ISSN (Versión Impresa): 1665-1219, VI(017), 57-74*.
- Contreras, S. (2015). *Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior*. Guatemala: Unidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Licenciatura en Psicología de recursos humanos.
- Cordova, E. (2017). *Enseñanza afectiva y proceso de aprendizaje de los estudiantes de Ingeniería Ambiental de la Universidad Catolica Sedes Sapientiae, 2016*. Perú: Universidad Cesar Vallejo, Escuela .
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Veracruz, Mexico: CIEA.
- Espinoza, J., & Guerrero, P. (2016). *El Factor Socio Afectivo en la calidad del rendimiento escolar de matemáticas en estudiantes de segundo grado de educación general básica de la escuela Corina Parrales de Velasco Ibarra, zona 5, distrito 09D19. Diseo de una guía didáctica con enfoque*. Daule, Ecuador : Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, letras y ciencias de la Educacion, Sistema de Educacion Superior Semipresencial centro Universitario Daule.
- Fernández, O., Luquez, P., & Leal, E. (2010). Procesos socio-afectivos asociados al aprendizaje y práctica de valores en el ámbito escolar. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. ISSN 1317-0570, 12(1), pp 63-78.
- Gaibor, M. (2014). *Analisis e Implementación de estrategias para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa FAE Taura*. Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro Unidad Académica de Ciencias Administrativa y Comerciales.
- García, F. (2012). *Conceptos sobre Innovación* . Colombia : Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería.
- Gómez, E., & Villegas, M. (2016). *Plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional de la Corporación Educativa Omega a través de la percepción de la comunidad educativa*. Colombia : Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano Facultad de Ciencias Sociales Psicología.

- Gonzalez, Y. (2014). *Planificación*. Venezuela: Universidad Yacambu.
- Gutierrez, D. (2005). *Fundamentos Teóricos para el estudio de la estrategia cognitivas y metacognitivas*. Durango: Universidad Pedagógica de Durango.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- Hernández, V. (2017). *Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional*. Mexico: Universidad Oparin, Maestría en formación docente, psicología educativa. .
- Kerlinger. (2002). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*. Madrid, España: Interamericana.
- Maranto, M., & González, M. (2015). *Fuentes de Información*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Martinez, S., & Lavin, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. San Luis Potosi, México: Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE.
- Miranda, D., & Miranda, M. (2015). *Influencia de la Educación Continua en la Calidad del Clima Organizacional en los Docentes de la Unidad Educativa “Colimes”, Zona 5, Distrito 13, Provincia del Guayas, Cantón Colimes, Periodo Lectivo 2014 – 2015*. Guayaquil, Ecuador : Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, letras y ciencias de la educación.
- Mite, I. (2017). *La formación en Liderazgo Directivo en la calidad del clima organizacional de la Unidad Educativa Fiscal “Vicente Rocafuerte” Zona 8, Distrito 3, Provincia del Guayas cantón Guayaquil Parroquia Urdaneta, periodo lectivo 2017-2018*. Guayaquil, Ecuador : Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias.
- Monroy, F. (2014). *Enfoques de Enseñanza y de Aprendizaje de los estudiantes del Master Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria*. Murcia: Universidad de Murcia, Facultad de Educación.
- Much, L. (2006). *Diseño de Organizaciones de Alto Rendimiento*. Colombia: Biblioteca de Administración Trillas.
- Naranjo, M. (2014). Motivación, perspectiva teórica y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, ISSN: 0379-7082, 33(02), pp 153 - 170.
- Ordaz, V., & Saldaña, G. (2005). *Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el Estado de Guanajuato*. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.
- Peralta, S., & Zumba, R. (2016). *Pedagogía de la afectividad como enfoque para el Buen Trato Escolar*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca, Facultad de Filosofía.
- Pozo, A. (2017). *Análisis y medición del clima laboral y propuestas de mejora en la Unidad Educativa Bilingüe Martim Cereré*. Quito, Ecuador : Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

- Reyes, M. (2015). *La Afectividad de los maestros en el aprendizaje de los niños y niñas de 3-4 años de edad del Centro de Educacion Inicial "Balneario de Súa, de la Parroquia Súa, Cantón Atacames, Provincia de Esmeraldas, año lectivo 2012 - 2013"*.
Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías.
- Romero, G. (2009). La Pedagogía en la Educación. *Revista Innovación y Experiencias Educativas Digital*. ISSN 1988- 6047(15), 45-60.
- Viñas, V. (2014). *Conceptos clave de seguimiento y evaluacion de programas y proyectos* .
Lima, Perú: Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, Programa para el fortalecimiento de la capacidad regional de seguimiento y evaluación de los proyectos FIDA para la reducción de la pobreza rural en América Latina y El Caribe (PREVAL III).

ANEXOS

Anexo1: Encuesta para medir el Clima laboral del personal docente

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL

Dirigido a docentes de una institución educativa del Guayas

ESTIMADO DOCENTE: Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responder las siguientes preguntas, marcando con una X una de las alternativas que crea conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
D1. ORGANIZACIÓN						
1	Los procesos de la institución se desarrollan bajo una dirección y un liderazgo, mediante un orden en las actividades y la generación de los insumos para la entrega de un servicio de calidad.					
2	Las funciones de los directivos se encaminan al cumplimiento de los objetivos de la misma.					
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
D2. MOTIVACIÓN						
4	Existe buena relación con el directivo y los compañeros de trabajo.					
5	Las relaciones existentes son efectivas que permiten comunicar ideas y propicia la motivación para realizar las diferentes actividades.					
6	Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
7	Presto atención a los comunicados de mis superiores					
8	Mi jefe inmediato superior mantiene una autoestima sana que le permita motivarse y ver a los miembros de su equipo de trabajo como complemento a sus propias aptitudes y habilidades en lugar de como rivales a vencer.					
D3. FLEXIBILIDAD E INNOVACIÓN						

9	La institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
10	Mi jefe inmediato fomenta un ambiente dinámico a la hora de realizar el trabajo en equipo.					
11	La innovación es una característica de la institución					
12	Se da paso a las ideas nuevas y se las pone en prácticas siempre y cuando sean ideas innovadoras					
13	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas					

Anexo 2: Encuesta para la aplicación del programa de mejora continua

LISTA DE COTEJO PARA LA APLICACIÓN DEL PROGRAM DE MEJORA CONTINUO

Dirigido a docentes de una institución educativa del Guayas

ESTIMADO DOCENTE: Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responde las siguientes preguntas, marcando con una X una de las alternativas que crea conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.

N°	ÍTEMS	SI	NO
D1. PLANIFICACIÓN			
1	Considera adecuadas la estrategias de planificación usadas para el desarrollo programa continuo de mejora.		
2	Considera usted que los recursos utilizados para la planificación del proyecto son los adecuados para lograr mejorar el clima laboral		
3	El uso de materiales adecuados es indispensables para que el programa de mejora continuo se lo aplique con eficacia.		
4	El tiempo de ejecución del programa de mejora continuo, cree usted que ha sido el necesario		
5	La evaluación es un indicador indispensable para la ejecución del programa continuo		
D2. EJECUCIÓN			
6	Ha sentido motivación luego de la aplicación de este programa, por propiciar un clima laboral oportuno.		
7	La ejecución del programa ha logrado el desarrollo de las estrategias que constituyan la obtención de un clima laboral adecuado		
8	El programa continuo ha incentivado o mejorado el trabajo en equipo de la institución		
9	Se ha conseguido que cada miembro de la institución sean consiente de su propio comportamiento, para que así cada docente conozca que el clima laboral depende de cada uno de ellos incluido los directivos		
D3. EVALUACIÓN			
10	El programa de mejora continuo ha logrado desarrollar las competencias educativas para mejorar el clima laboral		
11	Se ha logrado el desarrollo de capacidades que aportan a la obtención de un clima laboral adecuado		
12	La ejecución de este programa continuo aportó en conocimientos para mejorar el clima laboral		
13	El programa logro adquirir aptitudes para realizar adecuadamente actividades que contribuyen a obtener un clima laboral oportuno.		

Anexo 3: Matriz de consistencia

OBJETIVOS	METODOLOGÍA Y DISEÑO	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<p>Objetivo general Determinar la mejora que puede existir en el clima laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Fermín Vera Rojas, Guayas 2019 con la aplicación del programa de mejora continuo.</p> <p>Objetivo específicos Especificar como la planificación puede mejorar el clima laboral el</p>	El diseño del proyecto es Cuasi-Experimental	V. D.: CLIMA LABORAL	Clima laboral, "Es un conjunto de condiciones sociales y psicológicas entre todos quienes la conforman la institución" (Hernandez, 2014)	Organización	Procesos	Los procesos de la institución se desarrollan bajo una dirección y un liderazgo, mediante un orden en las actividades y la generación de los insumos para la entrega de un servicio de calidad.	
					Funciones	Las funciones de los directivos se encaminan al cumplimiento de los objetivos de la misma.	
					Responsabilidades	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	
				Factor motivación	Relaciones interpersonales	Existe buena relación con el directivo y los compañeros de trabajo. La relación	
					Comunicación	Mi jefe superior me comunica si estoy reanalizando bien o mal mi trabajo. Presto atención a los comunicados de mis superiores	

<p>clima laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Fermín Vera Rojas, Guayas 2019 mediante el análisis de los resultados de la encuesta.</p> <p>ü Identificar como la ejecución puede mejorar el clima laboral el clima laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Fermín Vera Rojas, Guayas 2019.</p> <p>ü Especificar como la</p>					Autoestima	Mi jefe inmediato superior mantiene una autoestima sana que le permita motivarse y ver a los miembros de su equipo de trabajo como complemento a sus propias aptitudes y habilidades en lugar de como rivales a vencer.	
					Vocación	La institución es flexible y se adapta bien a los cambios	
					Dinámica	Mi jefe inmediato fomenta un ambiente dinámico a la hora de realizar el trabajo en equipo.	
					Flexibilidad e innovación	Condiciones propias de la institución	La innovación es una característica de la institución
						Ideas nuevas	Se da paso a las ideas nuevas y se las pone en prácticas siempre y cuando sean ideas innovadoras
						Soluciones innovadoras	Se permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas
						Estrategias	Considera adecuadas la estrategias de planificación usadas para el desarrollo programa continuo de mejora.
V.I.: PROGRAMA CONTINUO	Programa, "es un instrumento de previsión de	Planificación					

<p>evaluación puede mejorar el clima laboral el clima laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Fermín Vera Rojas, Guayas 2019 mediante el análisis de los resultados de la encuesta.</p>			<p>actividades y/o proyecto a ser ejecutado en un periodo de tiempo determinado en el cual se establecen los recursos necesarios para su ejecución "</p> <p>(Chávez, 2000 pág. 34)</p>	Recursos	<p>Considera usted que los recursos utilizados para la planificación del proyecto son los adecuados para lograr mejorar el clima laboral</p>	
				Materiales	<p>El uso de materiales adecuados es indispensable para que el programa de mejora continuo se lo aplique con eficacia.</p>	
				Tiempo	<p>El tiempo de ejecución del programa de mejora continuo, cree usted que ha sido el necesario</p>	
				Evaluación	<p>La evaluación es un indicador indispensable para la ejecución del programa continuo</p>	
				Ejecución	Motivación	<p>Ha sentido motivación luego de la aplicación de este programa, por propiciar un clima laboral oportuno.</p>
					Desarrollo de estrategias	<p>La ejecución del programa ha logrado el desarrollo de las estrategias que contribuyan la obtención de un clima laboral adecuado</p>
					Trabajo colaborativo	<p>El programa continuo ha incentivado o mejorado el trabajo en equipo de la</p>

					institución
					Se ha conseguido que cada miembro de la institución sean consiente de su propio comportamiento, para que así cada docente conozca que el clima laboral depende de cada uno de ellos incluido los directivos
				Evaluación	El programa de mejora continuo ha logrado desarrollar las competencias educativas para mejorar el clima laboral
					Se ha logrado el desarrollo de capacidades que aportan a la obtención de un clima laboral adecuado
					La ejecución de este programa continuo aportó en conocimientos para mejorar el clima laboral
					El programa logro adquirir aptitudes para realizar adecuadamente actividades que contribuyen a obtener un clima laboral oportuno.

Anexo 4: Matriz de validación

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	No	si	No	si	No	si	No	
V. D.: CIMA LABORAL	Organización	Procesos	Los procesos de la institución se desarrollan bajo una dirección y un liderazgo, mediante un orden en la actividades y la generación de los insumos para la entrega de un servicio de calidad.					/	/	/	/	/	/				
		Funciones	La funciones de los directivos se encaminan al cumplimiento de los objetivos de la misma.					/	/	/	/	/	/	/			
		Responsabilidades	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					/	/	/	/	/	/	/			
	Factor motivación	Relaciones interpersonales	Existe buena relación con el directivo y los compañero de trabajo.					/	/	/	/	/	/	/			
			La relación					/	/	/	/	/	/	/			
		Comunicación	Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					/	/	/	/	/	/	/			
			Presto atención a los comunicados de mis superiores					/	/	/	/	/	/	/			
			Autoestima	Mi jefe inmediato superior mantiene una autoestima sana que le permita motivarse y ver a los miembros de su equipo de trabajo como complemento a sus propias aptitudes y habilidades en lugar de como rivales a vencer.					/	/	/	/	/	/			
	Flexibilidad e innovación	Vocación	La institución es flexible y se adapta bien a los cambios					/	/	/	/	/	/	/			
		Dinámica	Mi jefe inmediato fomenta un ambiente dinámico a la hora de realizar el trabajo en equipo.					/	/	/	/	/	/	/			
		Condiciones propias de la institución	La innovación es una característica de la institución					/	/	/	/	/	/	/			
		Ideas nuevas	Se da paso a las ideas nuevas y se las pone en practicas siempre y cuando sean ideas innovadoras					/	/	/	/	/	/	/			
		Soluciones innovadoras	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas					/	/	/	/	/	/	/			

Leda Rojas Leiva

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	LISTA DE COTEJO		Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				SI	NO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
						si	No	si	No	si	No	si	No	
V.I.: PROGRAMA CONTINUO	Planificación	Estrategias	Considera adecuadas las estrategias de planificación usadas para el desarrollo programa continuo de mejora.	/		/		/		/		/		
		Recursos	Considera usted que los recursos utilizados para la planificación del proyecto son los adecuados para lograr mejorar el clima laboral	/		/		/		/		/		
		Materiales	El uso de materiales adecuados es indispensable para que el programa de mejora continuo se lo aplique con eficacia.	/		/		/		/		/		
		Tiempo	El tiempo de ejecución del programa de mejora continuo, cree usted que ha sido el necesario	/		/		/		/		/		
		Evaluación	La evaluación es un indicador indispensable para la ejecución del programa continuo	/		/		/		/		/		
	Ejecución	Motivación	Ha sentido motivación luego de la aplicación de este programa, por propiciar un clima laboral oportuno.	/		/		/		/		/		
		Desarrollo de estrategias	La ejecución del programa a logrado el desarrollo de las estrategias que constituyen la obtención del un clima laboral adecuado	/		/		/		/		/		
		Trabajo colaborativo	El programa continuo ha incentivado o mejorado el trabajo en equipo de la institución	/		/		/		/		/		
		Metacognición	Se ha conseguido que cada miembro de la institución sean conciente de su propio comportamiento, para que así cada docente conozca que el clima laboral depende de cada uno de ellos incluido los directivos	/		/		/		/		/		
	Evaluación	Competencias	El programa de mejora continuo a logrado desarrollar las competencias educativas para mejorar el clima laboral	/		/		/		/		/		
		Capacidades	Se ha logrado el desarrollo de capacidades que aportan a la obtención de un clima laboral adecuado	/		/		/		/		/		
		Conocimiento	La ejecución de este programa continuo aportó en conocimientos para mejorar el clima laboral	/		/		/		/		/		
		Aptitudes	El programa logro adquirir aptitudes para realizar adecuadamente actividades que contribuyen a obtener un clima laboral oportuno.	/		/		/		/		/		

Seda Blanca Leiva L.

Anexo 5: Autorización de la institución

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"FERMÍN VERA ROJAS"
FLOR DE BASTION BL. 6 Mz.869 ETAPA 1
Guayas-Ecuador



LA RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "FERMÍN VERA ROJAS"

CERTIFICA

Que ha autorizado a la maestra Ibarra Ibarra Maria para aplicar un cuestionario de preguntas sobre clima laboral los docentes en esta Unidad Educativa y una Lista de cotejo sobre la aplicación de un "Programa de mejora continua"

Los instrumentos que se aplicaron en esta Institución será en calidad de anónimo, los resultados servirán para mejorar nivel de desempeño de los docentes y poder aplicar un Programa de mejora continua del clima laboral para mejorar el desempeño del docente que labora en esta Institución en base a las respuestas de los instrumentos.

Esta investigación se realiza previo a su aplicación para sustentar la tesis de Maestría previo a la obtención del título de cuarto nivel de Maestra Administración Educativa en Piura – Perú.

Guayaquil, 1 de julio del 2019

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"FERMÍN VERA ROJAS"
Guayaquil Ecuador

Anexo 6: Resultados del Pres test

Nº	Organización			Factor motivación					Flexibilidad e innovación					Media	Suma
	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13		
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	20
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
3	3	4	2	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	47
4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	33
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38
7	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	19
8	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	2	27
9	4	1	3	2	4	3	3	1	3	2	3	2	3	3	34
10	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	1	2	3	33
11	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	4	3	33
12	2	3	3	1	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	34
13	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	25
14	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	27
15	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
16	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	25
17	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	19
18	3	4	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	25
19	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	18
20	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	28
21	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	18
22	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	28

23	2	1	2	2	2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	25
24	3	2	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	33
25	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	14
27	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
28	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	28
29	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	36
30	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	33
31	3	5	2	4	3	2	2	4	4	5	4	4	5	4	47
32	1	2	2	3	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	26
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
34	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28
35	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	34
36	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
39	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	25
40	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	16
41	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15
42	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26
43	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	17
44	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	18
45	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	29
Media	2,0	2,1	2,0	1,9	1,9	2,1	2,1	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	2,2	2,1	26,8

\bar{X}

Anexo 7: Resultados del Post test

Nº	Organización			Factor motivación					Flexibilidad e innovación					Media	Suma
	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13		
1	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	54
2	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	56
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	53
6	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
7	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	43
8	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
11	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	60
12	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	59
13	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	55
14	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	42
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	63
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	63
21	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	52
22	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	62

23	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61
24	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	57
25	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	63
26	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	52
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
28	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	51
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	63
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
31	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	52
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	52
33	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	44
34	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	53
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	63
36	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	59
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
38	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	60
39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	61
40	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	53
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	52
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
44	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	45
45	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	60
Media	4,2	4,2	4,2	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2	4,3	4,2	4,3	4,3	4,2	4,2	55,1


\bar{X}

Anexo 8: Fotografías de la ejecución del proyecto





Anexo 9: Acta de Aprobación de Originalidad

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F14-PP-PR-01.04 Versión : 09 Fecha : 13-07-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, César Eduardo Ulloa Parravicini; Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, revisor de la Tesis titulada:

Programa de mejora continua del clima laboral del personal docente y administrativo d una unidad Educativa del Guayas, 2019.

“Del estudiante IBARRA IBARRA MARIA ELENA

Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 14 de Julio del 2019



Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini

DNI 43650898

Anexo 10: Pantallazo de Software Turnitin

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	9%	1%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	repo.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad Estatal a Distancia Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Santo Tomas Trabajo del estudiante	<1%

Anexo 12: Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

IBARRA IBARRA MARIA ELENA

INFORME TITULADO:

"PROGRAMA DE MEJORA CONTINUA DEL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS 2019"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 21 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



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