



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima Organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la
Escuela “Enrique Ibáñez Mora.”- Guayaquil - Ecuador - 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Guasti Pincay, Johanna Elizabeth (ORCID: 0000-0003-1661-4376)

ASESORA:

Mg. Pulache Herrera, Carmen Mariela (ORCID: 0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a nuestro señor que me da la fortaleza para continuar.

A mi querida madre la Lcda. Yenni Pincay que goza a lado de la diestra de nuestro padre celestial ya que con su amor, cariño y esfuerzo me ha ayudado a cumplir mis metas.

A mi padre, Esposo que son el motor para seguir adelante, también tíos, tías y de más familiares por su apoyo incondicional

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por darme salud y perseverancia y poder cumplir mis metas a mis profesores por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales.

Página del jurado

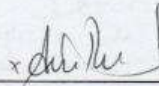
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 19:00PM del día 07 de agosto de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Clima Organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la escuela "Enrique Ibáñez Mora."- Guayaquil - Ecuador - 2018, presentada/o por el /la bachiller Guasti Pincay, Johanna Elizabeth

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

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

Piura, 07 de agosto de 2019



Dr. Salazar Salazar Elmer Bagner
PRESIDENTE



Mg. Agurto Marchán Winner
SECRETARIO



Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús
VOCAL

Declaratoria de autenticidad


Yo, Guasti Pincay Johanna Elizabeth, estudiante del Programa de Maestría en Administración en la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 0927302661, con la tesis titulada "Clima Organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la escuela "Enrique Ibáñez Mora."- Guayaquil - Ecuador 2018".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, 7 de agosto del 2019



Johanna Guasti Pincay

DNI. 0927302661

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figura.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de variables.....	16
2.3. Población, muestra y muestreo.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.5. Procedimiento.....	21
2.6. Método de análisis de datos.....	22
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIÓN.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	37
ANEXO 01. Instrumento.....	37
ANEXO 02. Matriz de componentes.....	41
ANEXO 03. Matriz de consistencia.....	43
ANEXO 04. Matriz de ítems.....	46
ANEXO 05. Validez de instrumentos.....	48
ANEXO 06 Informe de Calibración.....	66

ANEXO 07. Índice de confiabilidad.....	67
ANEXO 08. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio....	69
ANEXO 09. Acta de Aprobación de Turnitin.....	71
ANEXO 10 Pantallazo del Porcentaje Turnitin.....	72
ANEXO 11. Autorización de Publicación de Tesis	73
ANEXO 12. Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	74

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre la estructura del clima organizacional y el rendimiento	
Académico.....	26
Tabla 2. Dimensión relación del Clima organizacional y el rendimiento académico.....	27
Tabla 3. Relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional	
y el rendimiento académico.....	28
Tabla 4. Relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y el rendimiento	
Académico.....	29
Tabla 5. Relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico.....	30

Índice de figura

Figura 1 Diagrama de dispersión de las variables.....	31
---	----

RESUMEN

Este trabajo de Investigación se orientó en conocer el clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la escuela “Enrique Ibáñez Mora”. Se lo realizó al conocer evidentes problemas en el clima organizacional entre docentes, despotismo, rencillas e incumplimiento de normas. La apreciación que se tiene es el resquebrajamiento del clima organizacional cuya influencia repercute claramente en la gestión de todos sus componentes, especialmente en el rendimiento académico que puedan tener los estudiantes de quinto año básico. Se aplicó un diseño de tipo descriptivo correlacional. Como objetivo se planteó determinar la relación significativa que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico. La muestra estuvo conformada por docentes y estudiante, el instrumento aplicado fue un cuestionario de chaparro Aguilar David y Vega Muñoz Lourdes con las dimensiones de (Litwin y Stringer, 1968) estructurado tipo Likert para medir el clima organizacional de los docentes, con la validez y confiabilidad respectiva. Para medir el rendimiento académico se utilizó prueba de evaluación de conocimientos. La prueba estadística para demostrar la hipótesis fue el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados arrojaron una correlación de $r = 0.79$ entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos lo que indica que el $p < 0,05$ es menor que el nivel de significancia planteado que rechaza la hipótesis nula. Como conclusión la hipótesis es positiva ya que existe un porcentaje del 79% de correlación entre las dos variables.

Los docentes expresan que el clima organizacional incide con el rendimiento académico debido a que este aspecto garantizará que los planes, proyectos educativos y programas se pueda gestionar su implementación, propiciando un ambiente idóneo de cultura y compromiso con el proyecto educativo, por otra parte, la implantación de canales de comunicación adecuados y un liderazgo compartido propiciará a que todos los docentes conozcan aspectos institucionales.

Palabras Claves: clima organizacional, Docentes, Rendimiento académico, Institución.

ABSTRACT

This research work was oriented to know the organizational climate and academic performance of the 5th grade students at the "Enrique Ibáñez Mora" school. It was done by knowing obvious problems in the organizational climate among teachers, despotism, quarrels and breach of rules. The appreciation we have is the breakdown of the organizational climate whose influence has a clear impact on the management of all its components, especially in the academic performance that fifth-year students may have. A correlational descriptive design was applied. The objective was to determine the significant relationship that exists between the organizational climate and academic performance. The sample consisted of teachers and students, the applied instrument was a short questionnaire Aguilar David and Vega Muñoz Lourdes with dimensions (Litwin and Stringer, 1968) structured Likert type to measure the organizational climate of teachers, with the validity and respective reliability. To measure academic performance, a knowledge assessment test was used. The statistical test to demonstrate the hypothesis was the Spearman correlation coefficient. The results showed a correlation of $r = 0.79$ between the organizational climate and the academic performance of the students. As a result, the hypothesis is positive since there is a 79% correlation between the two variables.

The teachers express that the organizational climate affects academic performance because this aspect will ensure that the plans, educational projects and programs can be managed to implement, fostering an appropriate environment of culture and commitment to the educational project, on the other hand, the implementation of adequate communication channels and shared leadership will encourage all teachers to know institutional aspects.

Keywords: organizational climate, teachers, academic performance, institution.

I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación tiene el propósito de dar a conocer las problemáticas que encontramos en el sistema educativo, que atraviesa nuestro país en las últimas décadas, dando énfasis en el orden trabajo que desempeñe los docentes, considerando como un factor importante en el ambiente organizacional donde se destacan las relaciones importantes entre compañeros y administrativo, donde se muestra el desarrollo de acciones y actitudes que benefician al mejoramiento de calidad institucional t al progreso de una educación de calidad.

En primer lugar tenemos el rendimiento académico de los docentes donde se recalca que no depende solo de su capacidad cognitiva si no de las evaluaciones que realiza el docente,

Este estudio pretende brindar un enfoque basado en el análisis de dimensiones de la atmosfera organizacional la cual demuestra las relaciones con el rendimiento escolar ya que la relación entre los agentes educativos en este caso son los docentes, que logran que sus estudiantes mejoren su rendimiento escolar.

Todo esto se refleja a continuación a través de la ejecución de este trabajo investigativo además se utiliza una manera selectiva de muestra no, probabilística para la aplicación del instrumento en este caso fue dirigido a docentes con la temática ambiente organizacional y para saber el nivel académico de sus estudiantes se tomara en cuenta las siguientes área de estudios como: Lengua y literatura, matemáticas, cc.nn, estudios sociales que son materias fundamentales para la adquisicion de conocimientos generales, todas la evaluaciones fueron revisadas y evaluadas por expertos en la materias y su índice de alfa de crombach respectivamente dando como muestra la eficacia del proyecto investigativo teniendo como correlación entre variables y con el objetivo central que es determinar la relación significativa entre el ambiente organizacional y el nivel académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela Enrique Ibáñez Mora Guayaquil Ecuador.

Hoy en día las escuelas educativas se encuentran en un lugar muy importante en el proceso educativo de los estudiantes, puesto que dentro de ellas se inicia y desarrolla su profesión, los protagonistas indiscutibles son los educadores, la cual son los responsables inmediatos de este proceso de educativo. La satisfacción profesional de los docentes tiene Implicaciones evidentes

en el funcionamiento y distribución del establecimiento educativo, por ello conviene dedicarle cierto cuidado

Con el trabajo en equipo Las instituciones educativas se proponen metas objetivos comunes para mejorar la organización de las cuales se identifica cuatro categorías como recompensa, estructura, relación e identidad en las cuales cada una de estas dimensiones se relacionan con la variable dependiente que es el rendimiento de los estudiantes la cual pueden obtener los mejores conclusiones y dar sugerencias de mejoras educativas

Hoy por hoy estamos viviendo un instante de reflexión referente al proceso de enseñanza – aprendizaje y los resultados se derivan del propio. En este sentido, es trascendente que el estudiante tenga un ambiente propicio ya que los métodos de enseñanza de los docentes sea conveniente, asimismo el trato y el clima de la institución ya que por factores de riñas, descontento y enemistades entre docentes no permiten que el estudiante se desempeñe más en su aprendizaje de la cual me veo en la necesidad de empezar un camino contrario de conocer e indagar cual es la correlación de clima organizacional con el rendimiento académico de los alumnos de 5to de la escuela “Enrique Ibáñez Mora.” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador del año 2018.

En la institución se evidencian problemas en el clima organizacional de docentes debido a despotismo, rencillas e incumplimiento de normas, se tiene una apreciación del resquebrajamiento del clima organizacional cuya ascendente significativa recae claramente en la gestión de todos sus componentes con los rendimientos académicos que pueden tener los estudiantes.

Según (Perez, Molina , 2006) considera que las instituciones educativas más que enseñar con destrezas cognoscitivas, debe propiciar asimismo la enseñanza de emociones, relaciones sociales, aprender a tomar decisiones y saber relacionarse con los demás. Es decir, en la institución educativa es en donde se presenta una serie de acciones e interacciones entre sus componentes que en este caso son los docentes, autoridades y alumnos de la cual se genera un clima, ambiente por lo que forma parte de todo un proceso de enseñanza. (p.15)

Una de las preocupaciones del ámbito educativo ha sido el deterioro de la convivencia organizacional en los diferentes ámbitos. En lo ecológico existe una relación establecida entre el ambiente físico que nos rodea y lo material de la unidad educativa y las características de las personas o grupos; asimismo considerando para esta la descripción del sistema social. (Perez, Molina , 2006, pág. 15)

Anteriormente, la alineación de docentes fundamentalmente se enfoca en lograr acontecimientos como desarrollar habilidades cognitivas en los estudiantes. Algunos de los cuales están actualmente descontextualizados de la experiencia y carecen de desarrollo de habilidades.

Se señala el tipo de alineación que los profesores reciben es una preparación limitada, no solo para emplear proceso desarrollados teóricamente a la práctica, sino que también carece de la mínima información sobre cómo se educa socioemocionalmente (Fernandez, Palomero y Truel, 2009, págs. 33-55).

Según (Cornejo y Redondo, 2001) lo importante en la experiencia profesional es el clima organizacional en los centros educativos es indiscutible comprender el proceso dinámico de las relaciones laborales en el ambiente que se desarrollan. P. 11-52

(Becerra, 2006) Afirma: “existen diversos elementos que obstaculizan el perfeccionamiento de las relaciones interpersonales por lo que estos elementos generan desconfianza y conflictos”

El clima organizacional es el clima formado de una escuela a partir de evidencias habituales de los órganos es decir directivos, docentes y alumnos. En este clima incide elementos como la relación entre docentes, relaciones interpersonales y también el estilo de gestión que llevan.

Actualmente existen testimonios informales por docentes que aún están laborando lo que nos dice que, gracias a agotamiento, malestares, estrés, el clima organizacional presenta variaciones con respecto a la salud mental de los actores importantes que son los docentes. Un clima organizacional saludable es primordial para el funcionamiento de un establecimiento ya que se debe crear condiciones armoniosas para una convivencia eficaz.

De acuerdo a factores de gestión organizacional en instituciones educativas relacionada con el clima organizacional, en relación al clima organizacional este proyecto investigativo se desarrolla mediante un aporte esencial para mantener un ambiente armónico en el trabajo, contribuyendo a una educación de calidad donde no solo son beneficiarios los niños si no también toda la comunidad.

Antecedentes:

Internacionales

(Baca. R., Celedonio. M y Milla. A., 2008). Aportó con su trabajo sobre el ambiente organizacional y su relación académico con los educandos, aplicando un cuestionario con preguntas dirigidas a sus docentes dando como resultado con una variable de este proyecto investigativo, siendo guía para mejorar algunas estrategias académicas

En México los autores (Chaparro, I & Vega, L., 2007) investigo sobre el clima organizacional y la reforma académica 2003 en el CONALEP siendo un trabajo investigativo de tipo descriptivo, con el cual se utilizó test con preguntas cerradas, utilizando el método cuantitativo y aplicando la muestra probabilística dando a conocer el tipo de relación laboral y estudiantes que se mantienen en esta institución educativa. Según la teoría de (Stringer.R, Litwin.G &, 1968) Exponen el tipo de dimensiones que se relacionan al ejecutar este trabajo investigativo, obteniendo como resultado global la aficción del ambiente organizacional este estudio se dio en una institución de México lo cual se llega a la conclusión que al evaluar a tres colegios diferentes nos indican que las dimensiones son bajas con relación a la variable independiente de este caso de ambiente organizacional.

Nacionales:

Los autores como (Chavez y Garcia, 2007) en su investigación tuvo por objeto importante describir la incidencia del clima organizacional en el rendimiento académico de los estudiantes de nivel intermedio de la unidad educativa “José Carlos Miriategui”, puesto que obtuvo el objetivo planteado en su proyecto, la metodología de este estudio investigativo es de tipo descriptivo correlacional y transversal con un enfoque cuantitativo la cual se da a conocer su situación problemática del clima organizacional e incidencia en el rendimiento académico todo

esto relacionado con la infraestructura, ubicación y la organización viendo los lugares recreativos y también de aprendizaje como laboratorio, biblioteca, todo esto conlleva a tener un buen ambiente laboral.

(Venancio, 2007), elaboró un estudio acerca del clima laboral y el trabajo docente por lo que se plantea una investigación con un diseño correlacional y también descriptivo en la cual describe sus variables con una muestra aleatoria de 96 estudiantes y 48 profesores en la cual se aplicó un estudio revisado por jueces expertos la cual dan su validación la cual evalúa las variables de estudio y a continuación se interpreta el conjunto de información obtenida, en la cual se concluye que existe un clima organizacional por lo que constituye un elemento imprescindible para el trabajo docente y obviamente del desempeño de sus estudiantes.

Así mismo en el ámbito educativo se coloca como ejemplo la institución “Creación Chaguaramos” esta escuela nos muestra que se maneja el uso de factores estructurales y sociales lo que hace que se establezca una estabilidad entre los que uno puede aprender a través de la teoría con lo que se puede aprender por la práctica en la escuela y en algunos casos en la calle, aunque es un ámbito educativo informal asimismo proporciona ciencias importantes para los alumnos y que todos los docentes deben canalizar según el criterio del estudiante. Lo más destacado de la institución “Creación Charaguaramos” son los elementos sociales y elementos estructurados lo cual carece de funciones y de saberes de leyes para que se cumpla con las reglas y normas estipuladas.

Definiciones teóricas del clima organizacional:

Definimos al clima organizacional a través de una palabra clima que viene de la raíz griega que significa pendiente o inclinación según (Brunet, L., 2011) este término se relaciona a aspectos meteorológicos que muestran el ambiente que tiene un lugar en un determinado periodo. Este concepto se ha reconocido en el ámbito organizacional en la cual se refiere a la caracterización del ambiente laboral. Por esta razón se puede percibir un buen o mal ambiente cuando entramos a una organización, aunque no exista un significado generalizado del significado de términos. (Forehand, G. Gilmer, B., 1964) Dando como definición que la percepción que un individuo suele tener en términos de estructura, recompensa y apoyo .etc.

Concluye que el clima organizacional se basa en percepciones que tiene cada persona teniendo en cuenta su estado cognitivo y comportamiento de acuerdo a situaciones de reacciones personales en lo laboral, el carácter es individual y las representaciones cognitivas pueden ser compartidas. (Toro, F, 2001, pág. 34).

(Méndez, 2001), Afirma que el ambiente organizacional como aquello que favorece al medio central de una institución, es decir que el ambiente que se vive en cada institución, la cual indaga en varios aspectos de situación que sobrepongan en el estatuto o tipos de organización implementando la tecnología. Política, dando paso a la sociedad a mantener un factor social p.45

El clima organizacional está conformado por elementos que forma un clima donde una gente trabaja al día, pues la confianza que da su jefe a sus subordinados es la relación entre docentes de una institución educativa puede ser también la relación entre los padres de familia con su representado y el docente, todo esto puede ser el vínculo o obstáculo para obtener un buen desempeño. Lo que quiere decir el autor es que de acuerdo como sea su clima organizacional en una empresa o institución educativa es la manera como el trabajador o el docente se relaciona con los demás compañeros y más que todo el ambiente organizacional influye más en su organización en el lugar de trabajo o institución educativa. También el clima organizacional es llamado como ambiente o atmosfera, etc.

Según (Robbins, Stephen, P, 1999) Se refiere como clima organizacional un clima generado por las organizaciones y fuerzas externas las cuales influyen en su desempeño laboral.

(Forehand, G. Gilmer, B., 1964) Tiene un enfoque diferente en la cual opina que el clima organizacional es una asociación de características permanentes que describen y distinguen de una u otra organización e influye en el comportamiento del individuo, puesto que por otro lado dice que el clima organizacional se refiere a las percepciones de los individuos de una organización en este caso los docentes a su trabajo, el ambiente físico en el que se da, puesto que también las relaciones interpersonales pueden influir en el ambiente laboral y afectar a dicho trabajo. Lo que se quiere decir es que el enfoque reside sobre el hecho que el comportamiento de un trabajador o docente no puede ser el resultado de un mal clima organizacional si no que esto dependería de la percepción que el trabajador o docente tenga.

(Bris, Martin, 1999) Afirma. “Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales”(p.13)

(Goncalves, 2009) Afirma. “Que es un fenómeno influyente que media entre factores de un sistema organizacional y tendencias motivacionales que se centra en un comportamiento que tiene secuencia sobre las organizaciones” (p.117). El autor quiere decir que el clima organizacional es considerado un fenómeno que medía los sistemas organizacionales y las tendencias motivacionales por lo que produce un comportamiento bueno o malo en las organizaciones.

Dimensiones del Clima Organizacional:

.A continuación, se detalla a seis autores que proponen diferentes tipos de dimensiones para evaluar el clima organizacional (Likert, Litwin y Stringer, Pritchard y Karasick, Browsers y Taylor Brunet)

Dimensiones según Likert

Manejo de mando: es aquella forma de liderazgo que influye en los grupos

Características de los poderes motivacionales: son operaciones utilizadas para promover al personal y responder a sus necesidades.

Características de los procesos de comunicación: se hace referencia a la naturaleza de tipo de comunicación, así como la manera de ejercerlos.

Característica de los procesos de influencia: mide la importancia de la relación entre superior y subordinados en la cual establecen los objetivos de una organización

Características de los procesos de toma de decisiones: Mide la pertinencia de la información en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones

Características de proceso de planificaciones: se la define como la forma en que se establece un sistema de proponer objetivos o directrices.

Según (Stringer.R, Litwin.G &, 1968) resaltan seis dimensiones:

Estructura: es la percepción de las obligaciones, reglas y de las políticas en una organización.

Responsabilidad individual: es cuando la persona siente autonomía, y se siente su propio jefe

Remuneración: es la percepción de equidad en la remuneración cuando se hace un buen trabajo

Riesgos: cuando se percibe un nivel de reto o de riesgo y como se presenta una situación riesgosa en el trabajo

Apoyo: son los sentimientos de apoyo o amistad que experimentan los empleados

Tolerancia: es cuando se confía en un empleado poniendo un clima en su organización o también puede asimilar riesgos.

Browsers y Taylor de la universidad de Michigan estudiaron cinco grandes dimensiones que analizan en un clima organizacional

Apertura a los cambios tecnológico: es decir que se basa en la dirección frente a los nuevos cambios tecnológicos.

Recursos Humanos: Es el servicio dado al trabajador por el bienestar del trabajo

Comunicación: son las redes de comunicación que están en una institución la cual facilita al empleado dar sus quejas y demandas.

Motivación: es la condición que tiene el trabajador para conllevar su trabajo intensamente y comprometido en una organización.

Toma de decisiones: se evalúa la información disponible y se utiliza las daciones tomadas en el interior de la organización

(Brunet, L., 2011) Nos afirma que cuando se evalúa el clima organizacional se necesita una herramienta de medida que comprenda por lo menos en cuatro dimensiones:

Autonomía: es el compromiso o la libertad que tiene el individuo y la seriedad de las leyes en la institución.

Estructura: mide el nivel que tiene los individuos con su método de trabajo y comunicación al empleador, la comunicación de los trabajadores por parte de los jefes.

Recompensa: son las compensaciones que reciben los trabajadores por algún cumplimiento de metas estipuladas

Consideración: es aquel estímulo que recibe el trabajador por parte de su empleador.

Según Gan y Berbel en el año 2007 detallado en su “manual de Recursos Humanos” cita a Likert definiendo cuatro tipos de organización.

Autoritario explotador: Es cuando no se posee libertad entre la dirección con sus empleados en la cual percibe temor, y tienen una relación o interacción casi nula.

Autoritario paternalista: es cuando hay consideración por parte del jefe con sus empleados las cuales existen recompensas y a la vez castigos con el fin de motivarlos.

Consultivo: es cuando los superiores brindan confianza a sus subordinados lo cual facilitan a sus jefes tomar buenas y precisas decisiones para poder solucionar los diferentes problemas y a la vez que existan delegaciones para que exista una eficaz relación.

Participativo: existe confianza por parte de la dirección hacia sus empleados, tomando decisiones e integrándose en todos los niveles. Es cuando se trabaja en equipo.

Según (Brunet, L., 2011) Nos señala las tipologías propias del ambiente organizacional. Estas influyen en el comportamiento del individuo lo cual juega un título significativo en la forma de comportarse.

Definiciones teóricas de Rendimiento Académico:

(Pérez Luño, Ramon Jerónimo, Sánchez Velásquez, 2000) Afirma. “Es la adición de elementos que actúa en el individuo que aprende, la cual es determinado como un valor atribuido al beneficio del estudiante. Este se puede medir mediante calificaciones obtenidas de una valoración cualitativa cuyos resultados mostrarían las materias aprobadas o reprobadas”p.23

(Martínez, V., 1997) Afirma: “Que se debe Identificar tres grupo de elementos que condicionan el aprendizaje escolar entre ellos están: Psicológicos (faces de naturaleza y capacidades intelectuales), pedagógicos (costumbres y técnicas de estudio, estilos de enseñanza-aprendizaje) y sociales (círculo familiar, escolar, grupal, etc.)”, el autor nos indica que a través de tres factores condicionantes se identifica el rendimiento académico entre ellos están psicológicos las cuales incluyen rasgos de personalidad y aptitudes intelectuales, pedagógicos incluyen hábitos y técnicas de estudio y por ultimo social la cual incluye su círculo familiar, escolar, etc.”.

(Rodríguez, R., 2005), Afirma. “El rendimiento académico es el logro que ha tenido el estudiante en la correlación de variables con los objetivos positivos puesto que sustenta que el aprendizaje académico es el logro del transcurso educativo y no sólo se representan al aspecto cognoscitivo, sino que comprenden al conjunto de prácticas, destrezas, habilidades, cualidades, aspiraciones, ideales, intereses, inquietudes, realizaciones, etc., que el estudiante debe lograr”.p.62

El autor nos revela que el rendimiento académico no solo mide los logros del estudiante y su aspecto cognoscitivo sino también las habilidades que él puede demostrar frente a los obstáculos que enfrenta en la vida a través de sus habilidades.

Según (García, O. y Palacios, R, 1991) las características fundamentales del rendimiento académico se refieren a alcanzar los objetivos en las cuales propone las siguientes:

Adaptación: la cual alcanza la puntuación más alta el estudiante va adaptado a las subjetividades curriculares.

Desarrollo: para su desarrollo se necesita del rendimiento académico y de su desarrollo de destreza

Capacidad forjadora: Se lo alcanza cuando haya adquirido una corriente crítica ante el mundo que lo rodea

Reflexivo o críticos: las cuales son promovidos repetidamente en todos los niveles

Aplicativos y hábiles: son importantes y obligatorios cuando son conectados con las teorías y la práctica.

Creativos: cuando dan aportes nuevos o diferentes que el alumno muestra en base a sus conocimientos dados y pone en práctica.

Los componentes asociados que interceden en el aprendizaje académico se atribuyen a diferentes aspectos que relacionan al rendimiento académico entre ellos estas los componentes del individuo, este puede ser en orden social cognoscitiva y emocional, las cuales se clasifican en tres categorías importantes: determinantes personales, sociales, y organizacionales, que presentan indicadores.

(Vargas, 2007) Afirma. “El rendimiento académico tiene una importancia a todos los factores es decir alumnos, profesores, objetivos, contenidos y metodología, etc. Sin embargo, el factor más importante es de alumno a profesor”.

Esta investigación se justifica por los siguientes aspectos:

Desde el punto de vista científico, se muestra nuevos conocimientos científicos que tienen correlación con el ambiente organizacional y los logros académicos de los alumnos, pueden servir para tomar varias decisiones en torno al mejoramiento organizacional de las instituciones

En lo pedagógico, porque se realiza la investigación en el ámbito educativo en este caso se analiza las tipologías del ambiente organizacional en la escuela “Enrique Ibáñez Mora.” en la ciudad de Guayaquil- Ecuador, teniendo en cuenta que esta investigación incide en señalar el logro

académico de los estudiantes a través de las alternativas para el mejoramiento de su educación para todos los niveles.

En lo social, el ambiente organizacional y los logros académico, involucra a sujetos que se desarrollan en función a esas dos variables, un clima de convivencia armoniosa adecuada para el desenvolvimiento de las personas y una formación académica idónea para el fortalecimiento del aspecto cognitivo, sicomotor y efectivo del individuo.

En lo metodológico, la investigación da como resultados que se pueden aplicar desde la gestión de dirección en los campos educativos, tanto en la gestión administrativa, los docentes y los estudiantes. Los propósitos de la investigación nos llevan a la aplicación de varias teorías y enfoques para llevar a la práctica.

La utilidad metodológica se evidencia porque permitirá recolectar una información eficiente para conocer la realidad de las personas a cargo de la administración de las instituciones educativas. Por tal razón este proyecto es de carácter relevante para la colectividad educativa porque permitirá conocer de manera clara y detallada los mecanismos a ejercer por el representante de la institución educativa, así como determinar de manera específica su rol protagónico.

Realidad Problemática

La Escuela “Enrique Ibáñez Mora. Mora” está ubicada en la ciudad de Guayaquil, cuya dirección es Flor de Bastión Bloque 9, haciendo un estudio de las relaciones entre docentes de esta institución he percibido algunas diferencias entre docentes que no dejan que el trabajo diario sea eficiente para el rendimiento de los estudiantes de 5to “A”, estos problemas se deben a enemistades que provoca riñas y a su vez separaciones en grupos en la institución.

Del trabajo diario de estar en contacto con los estudiantes y sus problemáticas, surge la inquietud por investigar la correlación existente entre ambiente organizacional sobre los estudiantes con sus logros académicos, ya que los alumnos del 5to “A” de la escuela “Enrique Ibáñez Mora.” merecen tener un buen ambiente escolar para poder seguir sus estudios y sus metas. En la cual se hace la siguiente pregunta:

¿Existe correlación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018?

Hipótesis

Hipótesis general

H₁. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018.

H₀. No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018.

Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre la estructura del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018
- Existe relación significativa entre las relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018
- Existe relación significativa entre la recompensa del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018
- Existe relación significativa entre la identidad del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018

Objetivos

General:

Determinar la relación significativa que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018

Objetivos Específicos

- Determinar la relación significativa entre la estructura del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018
- Determinar la relación significativa entre las relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018
- Determinar la relación significativa entre la recompensa del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018
- Determinar la relación significativa entre la identidad del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018

II. MÉTODO

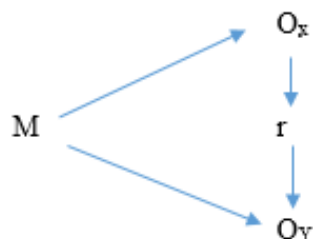
2.1 Tipo y diseño de investigación

Este trabajo investigativo muestra un diseño no experimental debido a que el investigador no interfiere en las variables solo recoge datos y es transversal ya que la investigación se la hace en determinado tiempo de periodo. También corresponde a una investigación correlacional ya que determinamos la relación significativa de las dos variables en este caso la variable independiente es el clima organizacional la cual la relacionamos con la variable dependiente que es el rendimiento académico es de tipo transversal ya que el fenómeno se describe en un tiempo determinado.

El diseño es de investigación descriptiva – correlacional.

El Estudio descriptivo y cuantitativo, por lo tanto, el mismo permite no solo observar, sino recolectar datos de la realidad, en un ambiente cotidiano. Es transversal ya que recolecta datos y se da en un tiempo determinado. Según Hernández (2010), cuyo objetivo es determinar el nivel de correlación entre las variables en las cuales son independiente clima organizacional y la dependiente rendimiento académico.

A continuación, el siguiente esquema lo explica:



Datos:

M= Muestra (Docentes y Estudiantes de la Escuela “Enrique Ibáñez Mora”)

O_x= Observación de la variable independiente (clima organizacional)

O_y= Observación de la variable dependiente (Rendimiento Académico)

r = Correlación entre las variables

2.2 Operacionalización de variables

- Variable Independiente:

Clima organizacional

Según (Robbins, Stephen, P, 1999) da un concepto de ambiente organizacional a un clima generado por la mayoría de las organizaciones y también agentes externos de ellas las cuales influyen en su desempeño laboral.

- Variable Dependiente:

Definición conceptual de Rendimiento académico

(Pérez Luño, Ramon Jerónimo, Sánchez Velásquez, 2000) “Es la adición de elementos que actúa en el individuo que aprende, la cual es determinado como un valor atribuido al beneficio del estudiante. Este se puede medir mediante notas obtenidas de una valoración cualitativa que sus resultados mostrarían las materias aprobadas o reprobadas”p.23

Vari able	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medici ón
Variable 1 Clima organizacional	El clima organizacional “ Es la calidad del entorno organizacional, que es percibida por los miembros de la organización e influye en su comportamiento” (Stringer.R, Litwin.G & 1968)	Las percepciones del clima organizacional son medidas a través de cuatro dimensiones citadas por Litwin y Stringer	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento sobre documentos • Manejo de Normas • Información de los servicios otorgados • Conocimiento sobre la política de la organización • Procedimiento • Tipo de información más relevante en la toma de decisiones 	Ordinal
			Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación entre los miembros. • Valores e ideales que comparten. • Cooperación y ayuda mutua. • Confianza entre el personal. 	
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de capacitaciones 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación por el cumplimiento de los estándares de calidad • Estímulos a los mejores desempeños 		
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la institución. • Implicancia y pertenencia. • Cohesión entre el personal. • Satisfacción por la labor realizada 		
Variable 2 Rendimiento académico	(Rubén E del Navarro, 2003) Hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario. Es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo.(p.7)	El rendimiento académico es una medida a través de los niveles de logros de acuerdo a los estándares de aprendizajes de estudiantes del 5to año básico de la escuela Enrique Ibáñez Mora de Guayaquil	Áreas según estándares de aprendizaje:	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas, Actividades individuales, Grupales • Indicadores de calidad educativa según niveles de logros: 	Ordinal	
			Lenguaje y Literatura			No alcanzado 1 0-3
			Matemática			Nivel de logro 2 4-5
			Ciencias Naturales			Nivel de logro 3 6-7
			Estudios Sociales			Nivel de logro 4 8-9
				Nivel de logro 5 10		

2.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Según (Tamayo, 2012) “la población es la totalidad de unidades de un fenómeno de estudio que incluye sus análisis y que debe cuantificarse para el estudio o análisis de la investigación a realizar”. La población de esta investigación está conformada por 70 docentes y 1200 estudiantes de escuela “Enrique Ibáñez Mora.” de la ciudad de Guayaquil- Ecuador

Muestra:

(Tamayo, 2012) Afirma que la muestra “es el conjunto de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”.p.112.

Una vez determinada la población se procede a elegir la muestra, en este caso, la muestra estará constituida por 40 docentes y 40 estudiantes de 5to año paralelo “A” de educación básica de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil.

ESCUELA “ENRIQUE IBÁÑEZ MORA”	SEXO		Total
	M	F	
Docentes de educación primaria	20	20	40
Estudiantes de 5to año básico	18	22	40
TOTAL			80

Datos cogidos de la “Escuela Enrique Ibáñez Mora”

Muestreo

"Es un conjunto de medidas, procedimientos y criterios por lo que se selecciona un determinado elementos de conjuntos de una población que representan su totalidad". (Mata et al, 1997, pág. 19)

El tipo de muestreo que se utilizó en esta tesis fue el no probabilístico ya que “Este muestreo no es aleatorio más que todo es por conveniencia el investigador busca la forma de muestra que más le convenga y este de fácil ubicación por lo que no se conoce la probabilidad de selección de una unidad para la población de su totalidad” (Pineda et al, 1994, pág. 119)

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

2.4.1 Técnica:

Las técnicas son utilizadas para recoger información, lo cual se deduce el volumen, el tipo de información, y debe estar plenamente justificado con los objetivos e hipótesis de la investigación. (Rojas Soriano, 2006)

(Rodríguez Peñuelas, 2008) Afirma. “los medios para recolectar información son las técnicas, estas se puede ver a través de la observación, cuestionario, entrevistas, etc. La cual estos datos se detallan lo que los encuestados han dirigido sus versiones y con esto sacar un porcentaje para relacionar las variables”.

Análisis documental es un tipo de trabajo investigativo técnico, que da como resultado un conjunto de operaciones intelectuales, la cual buscan representar o describir documentos de forma unificada y a la vez sistematizada para su fácil manejo. (García Gutiérrez AL, 2002)

La técnica de esta investigación fue la encuesta para una población definida de 40 docentes y el análisis documental de las notas de 40 estudiantes de 5to año básico.

2.4.2 Instrumento:

En esta investigación para calcular el clima organizacional se utilizó un cuestionario elaborado por Litwin, George H. y Robert a. Stringer, el cual fue aplicado a los docentes de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de la ciudad de Guayaquil, esta investigación fue validada por tres expertos la cual han verificado y dan validez a este instrumento.

También se incluye una ficha de análisis documental donde se alojaron las calificaciones por materias de los estudiantes de 5to año básico puesto que es medido a través de los indicadores de logros según los estándares de aprendizaje de las cuatro materias fundamentales que son: lengua y literatura, ciencias naturales y estudios sociales.

Estos estándares buscan medir aptitudes y conocimientos que el estudiante ha adquirido en el proceso educativo, permite conocer el estado actual del estudiante con respecto a la promoción al nivel superior y retroalimentación al personal docente que fortalece debilidades que se encuentren en el proceso y tenga influencia sobre el rendimiento académico.

2.4.3 Validez

Terminado el diseño del instrumento, este fue puesto a pruebas para verificar su validez y confiabilidad. (Hernandez R. F., 2006) Nos dice. “la validez de un instrumento es el grado que realmente mide o pretende medir a través de expertos” p.32

Uno de los principales objetivos en esta investigación es que sean comprobadas las herramientas de esta investigación para ponerlas a práctica de profesores y estudiantes, este cuestionario de clima organizacional esta validado por 3 expertos, ya que se ajustó algunos cambios.

Para el análisis de investigación de la variable de rendimiento académico se utilizará las medidas de logros de los estándares de aprendizaje dadas por el Ministerio de educación de las cuatro materias principales que son: matemáticas, lengua y literatura, ciencias naturales y estudios sociales ya que también son validadas por el juicio de expertos en la cual se anexará las evaluaciones y la ficha de análisis documental.

2.4.4 Confiabilidad:

Para realizar el trabajo de investigación se utiliza el coeficiente de Alfa de Crombach. Ya que es una herramienta para medir la fiabilidad dado en una escala de medida se lo puede utilizar también como índice de solides interna y favorable para una organización pero no está aplicada para alguna estabilidad en el tiempo ni sobre alguna forma del instrumento.. Para la confiabilidad del cuestionario de clima organizacional su alfa de Crombach es de 0.97

Para la medición el rendimiento académico de los alumnos de 5to “A” se utilizará los reportes de notas de las materias de matemáticas, lengua y literatura, ciencias naturales y estudios sociales que imparto de la cual son confiables ya que se están tomados en tiempo real y revisado por las autoridades correspondientes, en este caso la comisión pedagógica, la directora y a su vez los jueces de expertos.

2.5 Procedimiento

Para llegar a obtener el objetivo principal de este trabajo investigativo que es determinar la relación significativa del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico se utilizó una técnica que fue la encuesta y un instrumento que fue un cuestionario de 41 items en la que se determina 4 dimensiones citadas por (Stringer.R, Litwin.G &, 1968) que son: estructura, identidad, relaciones y recompensa.

Se realizó un muestreo no probabilístico con cuarenta docentes a la cual se les realizo este cuestionario de clima organizacional, fue validado por tres expertos y con un índice de confiabilidad de crombach de 0.97 y para determinar la variable independiente logros académicos se realizó una ficha de análisis documental donde se aloja las calificaciones de los estudiantes medidas en niveles de logro según su valor las cuales son adquiridas según Ministerio de Educación mediante Acuerdo 482-12 del 28 de noviembre del 2012, determina los estándares para las áreas de Lengua y Comunicación, Matemática, Ciencias Naturales y Estudio Sociales la cual se tomaron evaluaciones tomadas a tiempo real, se da fe de la veracidad de estas evaluaciones, las autoridades correspondientes, en este caso la comisión pedagógica, la directora y a su vez los jueces de expertos.

A continuación para comprobar la hipótesis de este trabajo que es existe correlación significativa entre el ambiente organizacional y los logros académicos de los estudiantes de 5to A. Se realizó la correlación de Pearson a través de la aplicación SPSS utilizando datos del clima organización y datos del rendimiento académico y para la comprobación de las hipótesis específicas se utilizó datos de cada una de las dimensiones del clima organizacional y los datos de la variable dependiente rendimiento académico. Para determinar el objetivo general el índice de correlación de Pearson es de 0.791 la cual nos lleva a la comprobación de este objetivo general que es la correlación significativa del ambiente organizacional y los logros académicos y la que concluye la aceptación de la hipótesis.

2.6 Método de análisis de datos

En busca del correcto tratamiento de los datos recopilados para su análisis y obtención de resultados la herramienta de trabajo que se uso fue un cuestionario donde se utilizó la correlación de Pearson por medio del programa SPSS.

Los instrumentos que se aplicaron a la muestra de la investigación fueron construidos en relación a las variables establecidas en la investigación: variable independiente clima organizacional y variable dependiente rendimiento académico, se diseñó un cuestionario que señala dimensiones de la variable clima organizacional como: estructura, relaciones, recompensa e identidad, se realizó de esa manera con la finalidad que el docente pueda contestar cada ítems y relacionarlo con su labor, debido a que no se trató de evaluarlo o asignarle una nota, si no la de conocer los elementos que describan los procedimientos aplicados por el docente, por la que tres jueces expertos pudieron validar cuyo instrumento con un alfa Crombach de 0.97 lo cual es confiable.

Para determinar la variable independiente rendimiento académico se realizó una ficha de análisis documental la cual se lo realizo por medio de los niveles de logros de las cuatros materias fundamentales dadas por los estándares de aprendizaje del Ministerio de educación de Ecuador. Cabe recalcar que las notas para los niveles de logros son cogidos de archivos brindados por los profesores a tiempo real, la cual dan fe de la veracidad de la ficha de análisis documental, también las autoridades correspondientes, en este caso la comisión pedagógica, la directora y a su vez los jueces de expertos.

Con la interpretación de los resultados se necesitó el índice de correlación Pearson a través del programa SPSS, las tablas de correlación donde se comprueba los objetivos y el rechazo de hipótesis.

También incluyo una tabla de comparación y correlación aplicada por yagle en el año 2014 en su “guía de métodos estadísticos” la cual indica la correlacionalidad de las variables entre la más perfecta hasta la más baja correlacionalidad

R_{\pm}	± 1	correlación perfecta
0,80	a $\pm 0,99$	muy alta
$\pm 0,60$	a $\pm 0,79$	alta
$\pm 0,40$	a $\pm 0,59$	moderada
$\pm 0,20$	a $\pm 0,39$	baja
$\pm 0,01$	a $\pm 0,19$	muy baja

III. RESULTADOS

Del instrumento de clima organizacional aplicado a profesores y el rendimiento académico de los alumnos de 5to año básico en la Escuela “Enrique Ibáñez Mora” de la ciudad de Guayaquil - 2018, se puede apreciar que los siguientes resultados.

VARIABLE INDEPENDIENTE (1) =Clima organizacional

VARIABLE DEPENDIENTE (2) = Rendimiento Académico

Objetivo Específico No 1:

Determinar la relación explicativa entre la estructura del clima organizacional y los logros académicos de los alumnos de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018

Tabla 1

Relación entre la estructura del clima organizacional y el rendimiento académico

		Estructura de clima Organizacional	Rendimiento Académico
Estructura de clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,359*
	Sig. (bilateral)		0,023
	N	40	40
Rendimiento Académico	Correlación de Pearson	0,359*	1
	Sig. (bilateral)	0,023	
	N	40	40

Fuente: Cuestionario sobre Clima Organizacional y Pruebas de Rendimiento Académico

Interpretación: De acuerdo a la tabla 1 nos indica que la correlación de la dimensión uno “Estructura” con el rendimiento académico es de 0.359 lo que nos demuestra que consta una correlación baja lo que determinar una correlación no tan específica entre la estructura del ambiente organizacional y los logros académicos de alumnos de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018. De acuerdo al nivel de sig. $p < 0,05$ refuta la hipótesis nula.

Objetivo Específico No2:

Determinar la relación explicativa entre la dimensión relación del Clima Organizacional y el aprendizaje Académico de los alumnos de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018, De acuerdo al nivel de sig. $p < 0,05$ refuta la hipótesis nula.

Tabla 2

Dimensión relación del clima organizacional y el rendimiento académico

		Relación de clima Organizacional	Rendimiento Académico
Relación de clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,429*
	Sig. (bilateral)		0,06
	N	40	40
Rendimiento Académico	Correlación de Pearson	0,429*	1
	Sig. (bilateral)	0,06	
	N	40	40

Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y pruebas de rendimiento académico

Interpretación: De acuerdo a la tabla 2 nos indica que la correlación entre la dimensión “Relación” del ambiente organizacional y el rendimiento académico es de 0.429 por lo que nos expone la existencia de una relación ponderada y se cumple con el objetivo específico No 2 que es Establecer la correlación significativa entre las relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018. De acuerdo al nivel de sig. $p < 0,05$ contradice la hipótesis nula.

Objetivo Específico No 3:

Determinar la correlación significativa entre la recompensa del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018

Tabla 3

Relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y el rendimiento académico

		recompensa De clima Organizacional	Rendimiento Académico
recompensa de clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,481*
	Sig. (bilateral)		0,02
	N	40	40
Rendimiento Académico	Correlación de Pearson	0,481*	1
	Sig. (bilateral)	0,02	
	N	40	40

Fuente: Cuestionario sobre el clima organizacional y pruebas de rendimiento académico

Interpretación: De acuerdo a la tabla 3 nos indica que la correlación de la dimensión “recompensa” del ambiente organizacional con el aprendizaje académico es de 0.481 lo que demuestra que su correlación es moderada por lo que cumple con el objetivo específico No 3 que es Determinar la relación explicativa entre la recompensa del clima organizacional y el logros académicos de los alumnos de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018. De acuerdo al nivel de sig. $p < 0,05$ refuta la hipótesis nula.

Objetivo específico No 4:

Determinar la relación significativa entre la identidad del clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018

Tabla 4

Relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y el rendimiento académico

		Identidad De clima Organizacional	Rendimiento Académico
Identidad De clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,463*
	Sig. (bilateral)		0,03
	N	40	40
Rendimiento Académico	Correlación de Pearson	0,463*	1
	Sig. (bilateral)	0,03	
	N	40	40

Fuente: Cuestionario sobre el clima organizacional y pruebas del rendimiento académico

Interpretación: De acuerdo a la tabla 4 nos indica que la correlación de la dimensión “Identidad” del clima organización con el rendimiento académico es de 0.463 lo que demuestra que su correlación es moderada por lo que cumple con el objetivo específico Establecer la relación significativa entre la identidad del ambiente organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018. De acuerdo al nivel de sig. $p < 0,05$ resiste la hipótesis nula.

Objetivo General:

Determinar la relación significativa que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018

Tabla 5

Relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico

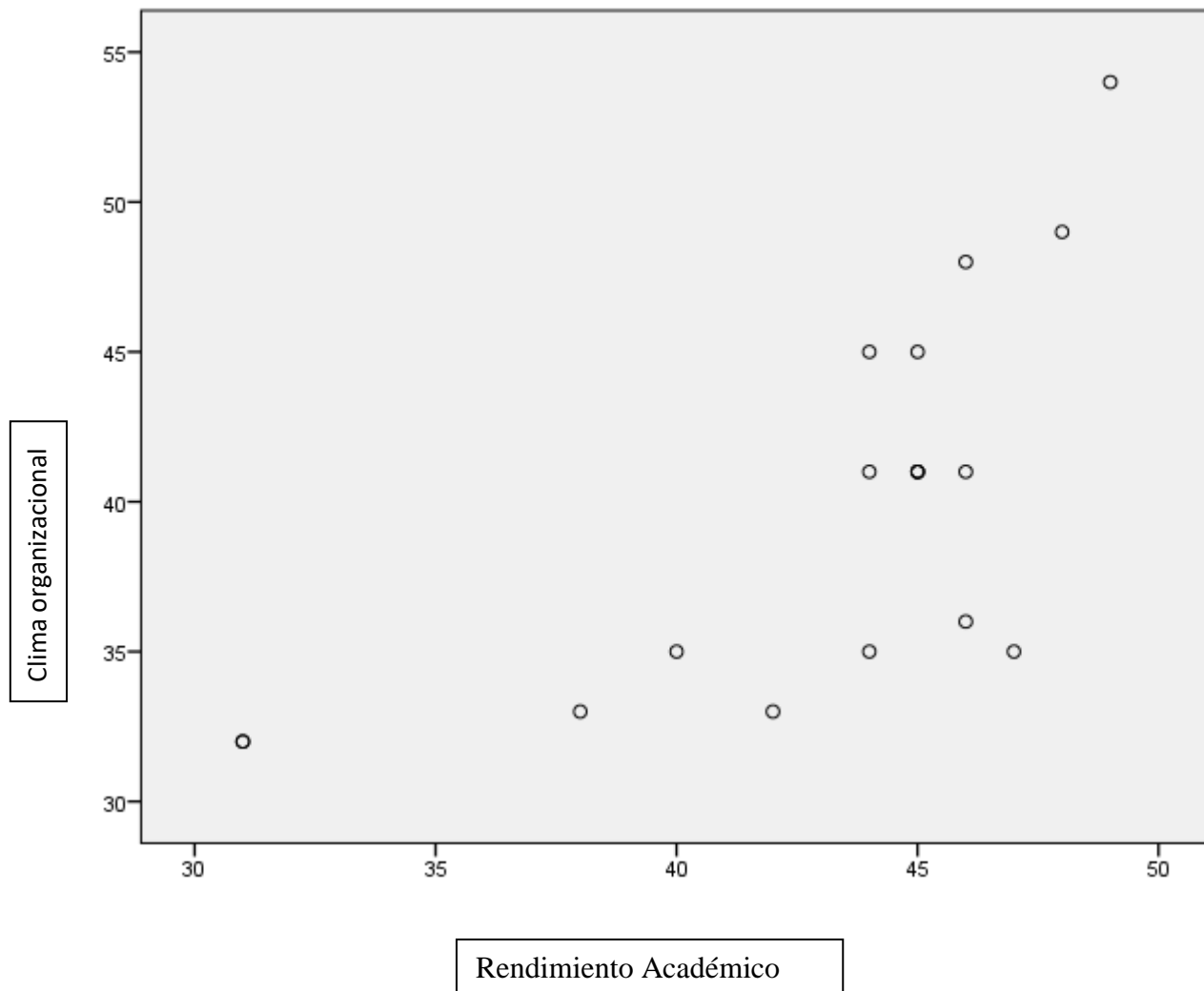
		Clima Organizacional	Rendimiento Académico
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,791*
	Sig. (bilateral)		0,00
	N	40	40
Rendimiento Académico	Correlación de Pearson	0,791*	1
	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	40	40

Fuente: Cuestionario sobre el clima organizacional y pruebas de rendimiento académico

Interpretación: De acuerdo a la tabla No5 nos muestra que la correlación de las variables es alta de 0.791 lo que indica que se cumple con el objetivo del proyecto determinar la relación significativa de la variable independiente (clima organizacional) con la variable dependiente (rendimiento académico). De acuerdo al nivel de sig. $p < 0,05$ rechaza la hipótesis nula.

Figura 1

Diagrama de dispersión de las variables



Interpretación: El gráfico 1 nos muestra la correlación entre las variables nos indica que mientras más cerca estén los puntos a la línea correlacional más se correlacionan las variables pues en esta investigación se muestra una correlación moderada lo que nos demuestra que si cumple con el objetivo de la investigación determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico. Según gráfico de regresión lineal se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

En esta parte se realiza la comparación de resultados con otros hallazgos en trabajos de temática similar, es decir, que traten algunas de las variables estudiadas, también lo que se especifica en los antecedentes como en las fuentes citadas de en esta investigación.

Se encontró algunos investigadores como (Baca. R., Celedonio. M y Milla. A., 2008) Que nos dice que en su investigación demuestra la relación existente entre las variables clima organizacional y rendimiento académico, en su objetivo establece la relación de ambas y con el instrumento que aplico sus resultados fueron con una relación moderada entre sus variables.

Para la elaboración de los objetivos específicos se relacionó las dimensiones de (Litwin y Stringer, 1968) de estructura, relaciones, recompensa e identidad para el clima organizacional relacionado con rendimiento académico.

También se muestra la comprobación de sus objetivos e hipótesis en las tablas anteriormente colocadas puesto que este capítulo se detalla cada una de ellas a continuación.

En la tabla número uno se muestra la correlación con tendencia baja de 0,359 por lo que cumple con el objetivo específico número uno y también se comprueba la hipótesis específica número uno que es a la relación significativa de la estructura del clima organizacional y el rendimiento académico coincidiendo con (Méndez, 2001) refiere una cita importante donde define el clima organizacional como aquello que constituye el medio interno de una organización es decir políticas de las compañías, los reglamentos internos de las instituciones que vienen a ser los factores estructurales. Es decir que las percepciones de las obligaciones, reglas y políticas de la institución que tienen los docentes se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la Escuela “Enrique Ibáñez Mora”.

En la tabla número dos se muestra la correlación moderada de 0,429 lo que indica que se cumple con el objetivo específico número dos y la comprobación de la hipótesis número dos que es la relación significativa moderada entre la dimensión relación del clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos de 5to año básico lo que difiere (Chavez y Garcia, 2007)

donde prevalece la apreciación de comunicación y compañerismo que demuestra el personal administrativo de la institución educativa en el desempeño de los estudiantes.

En la tabla número tres se muestra la correlación moderada de 0,481 donde se cumple con el objetivo específico tres y se comprueba también su hipótesis específica lo que nos dice que tiene la relación significativa moderada entre la recompensa del ambiente organizacional y los logros académicos donde se confirma con el autor (Goncalves, 2009) donde sostiene que las directrices que motivan se centran en el comportamiento que tiene secuencia sobre las organizaciones, Lo que concuerda que el sentido de competencia de la escuela prevalece en los docentes lo que hace que coopere para alcanzar los objetivos comunes y esto hace que se relacione con el rendimiento de los estudiantes y difiere (Chaparro, I & Vega, L., 2007) en su investigación la recompensa con bajo porcentaje y las relaciones es la que presenta mayores diferencias entre las instituciones educativas por tanto afecta mucho al ambiente general de la organización.

En la tabla número cuatro se muestra una correlación de 0.463 donde cumple con el objetivo específico cuatro y se comprueba su hipótesis específica lo que nos dice que existe relación significativa moderada entre la identidad del ambiente organizacional y el aprendizaje académico de los alumnos de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de la ciudad de Guayaquil, lo que concuerda con la teoría de (Litwin y Stringer, 1968) nos dice que el sentir de pertenencia del trabajador en la organización es un elemento importante y muy valioso para que exista un buen grupo de trabajo. En general el poder compartir experiencias conlleva a tener un solo fin un solo objetivo para llevar a la cima y eficientemente una organización.

Es decir que el sentido de pertenencia de la escuela prevalece en los docentes lo que hace que coopere para alcanzar los objetivos comunes y esto hace que se relacione con el rendimiento de los estudiantes de 5to años básico.

Finalmente, en la tabla número cinco muestra la correlación moderada de 0.791 donde se cumple con el objetivo general de esta investigación incluida la aceptación de la hipótesis general que es la correlación con una significancia moderada del ambiente organizacional y el aprendizaje académico de la los alumnos de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador del año 2018.

V. CONCLUSIONES

Existe correlación específica positiva con propensión baja entre la estructura del clima organizacional y los logros académicos de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018. Indica la tabla 1 con una correlación 0,359

Existe correlación propia moderada entre las relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018. Indica la tabla 2 con una correlación 0,429

Existe correlación significativa moderada entre la recompensa del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018. Indica la tabla 3 con una correlación de 0,481

Existe relación significativa moderada entre la identidad del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018. Indica la tabla 4 con una correlación de 0,463

Existe correlación propia moderada entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela “Enrique Ibáñez Mora” de Guayaquil – Ecuador – 2018. Tabla 1 con una correlación. Indica la tabla 5 con una correlación 0,791

VI. RECOMENDACIONES

A la directora dar a conocer las obligaciones y reglas que los docentes deben cumplir de una manera adecuada eficaz y siempre respetar las opiniones de los docentes para llegar a un solo objetivo y poder así los alumnos cumplan con un buen aprendizaje académico ya que constituye parte esencial de este proyecto recalcar la existencia de una relación entre ellas.

A la Directora tener más atención a los requerimientos de los docentes más que todo que exista una comunicación efectiva, cambiar su método de trabajo, puesto que los directivos son los que llevan el ejemplo y alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, por lo que debería proporcionar un adecuado terreno o ambiente laboral para su organización.

A la directora tener un sistema de reconocimiento por la labor bien hecha del docente ya que se utiliza como instrumento para crear espíritu competitivo entre docentes sanamente para llegar al mismo objetivo la mejora educativa a través del rendimiento académico de los estudiantes.

A la directora considerar tener espacios lúdicos de integración para los docentes y autoridades que fortalezcan la implicación y el sentido de pertenencia a la Escuela Enrique Ibáñez Mora, lo que permitirá al equipo docente trabajar correctamente y mantener un mejor rendimiento educativo lo que conlleva que el docente tenga el sentido de pertenencia de la escuela.

A la rectora de la institución educativa “Enrique Ibáñez Mora” tener un grado de madurez al respecto de su manera de comunicarse con los demás ya que la subvención o falta de camaradería, la familiaridad es importante en el ambiente organizacional en la escuela, también compartir ideas sobre las prácticas pedagógicas que sean adecuadas en base a la mejora del aprendizaje académico del alumnado.

REFERENCIAS

- Arias Jiménez, M. (2008). *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concierne a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños. Recuperado el 29 de Octubre de 2013.*
- Baca, R., Celedonio, M y Milla, A. (2008). *El Clima Organizacional y su Relación con el Rendimiento Académico de los Alumnos del 4 to. Grado de Secundaria de la Institución Educativa N° 7096 "Príncipe de Asturias". Tesis para optar el grado de Magister en educación, Universidad Cesar Vallejo. Perú.*
- Becerra. (2006). Como podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovacion.
- Bowers, D. G. y Taylor. (1970). *Survey of organizations, Institute for social research, University of Michigan. Michigan.*
- Bris, Martin. (1999). *Modelo de clima institucional en instituciones educativa.*
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones (pag. 16). Trillas.*
- Cabello, R. -A. (2014).
- Cabrera G. (1996). Apuntes de Catedra, comportamiento Organizacional. Chile.
- Catejón Costa, J. L. (2014). *Aprendizaje y rendimiento académico . editorial club universitario.*
- Chaparro, I & Vega, L. (2007). *El clima organizacional y la reforma academica 2003 en el CONASEP Querétaro. Tesis para optar el grado academico Magister en Policias Publicas Comparasa, FLCS, Mexico. México .*
- Chavez y Garcia. (2007). *Influencia del Clima Institucional en el Rendimiento Académico de los Alumnos del Nivel Secundario de la Institución Educativa 2048 "José Carlos Mariátegui" del Distrito de Comas. Perú: Tesis para optar el grado de Magister en educación, Universidad Cesar Vallejo.*
- Chavez y Garcia. (2007). *Influencia del Clima Institucional en el Rendimiento Académico de los Alumnos del Nivel Secundario de la Institución Educativa 2048 "José Carlos Mariátegui" del Distrito de Comas Tesis para optar el grado de Magister en educación, Universidad Cesar. Perú.*
- Cornejo y Redondo. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe. Ultima Decada, 11-52.*
- Di Leo. (2011). Escuela y violencia; Despregando una relacion problematica.
- Fernandez, Palomero y Truel. (2009). El desarrollo socioefectivo en la formacion inicial de los maestros. *revista electronica interuniversitaria de formacion del profesorado (12(1)), 33-55.*
- Forehand, G. Gilmer, B. (1964). *"Environmental variation in studies of organizational behavior". Boston.*

- García Gutiérrez AL. (2002). *Tratamiento y análisis de la documentación. En: Vizcaya Alonso, D. (comp). Selección de lecturas: Fundamentos de la organización de la información.* Habana.
- García, O. y Palacios, R. (1991). *Factores condicionantes del aprendizaje en Lógica Matemática. Tesis para optar el Grado de Magister. Universidad San Martín de Porres.* Perú.
- Goncalves. (2009). *El Clima como término Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).* Bogotá.
- Hernandez. (2003). *Metodología de la investigación .*
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación.* México.
- Hernandez, R. F. (2006). *Metodología de la investigación.* México: Editorial Mc Graw Hill.
- Huaman, B. (2005). *Clima Social Escolar y Rendimiento Académico .* Trujillo.
- Litwin y Stringer. (1968). *Concepto y Dimensiones del clima organizacioanal .*
- Martínez, V. (1997). *Factores condicionantes del rendimiento escolar y perfil de alumnos con alto rendimiento. Investigación de la Universidad Complutense.* Madrid, España.
- Mata et al. (1997). *¿Como elaborar muestra para los sondeos de audiencias? Quito: Cuaderno de Investigación.*
- Méndez. (2001). *Metodología: guía para elaborar diseños de investigación en.* Bogotá: Edición Mc Graw hill.
- Pérez Luño, Ramon Jerónimo, Sánchez Velásquez. (2000). *Analisis exploratorio de las variables que condicionan el rendimiento académico posgrado Universidad Pablo de Olavide.* Sevilla, España.
- Perez, Molina . (2006). Clima social Escolar en el aula y vinculo profesor alumno: alcances y herramientas de evaluacion y programas de intervencion. *Revista electronica de psicologia Iztacala*, 15.
- Pineda et al. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de person al de salud,Organizacion Panamericana de la Salud.* Washington: Segunda edición.
- Pitchard, R. P. y Karasick. (1973). *The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Perlbrmance and Job Satisfaction»>. Organizational Behavior and Human Performiance,.* Boston.
- Robbins, Stephen, P. (1999). *Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. Pearson.* México.
- Rodríguez Latinez, A. (2005). *Tesis para optar en grado de Mg. en Administración. Universidad Católica de Chile. El comportamiento organizacional como instrumento para el mejoramiento continuo de los recursos humanos,.* Santiago de Chile.
- Rodriguez Peñuelas. (2008). *Guía breve para la preparación de un trabajo de investigación según el manual de estilo de publicaciones de la american psychological association (A.P.A.).*

- Rodríguez, C; Ruiz, M. (2014). *Diagnóstico de Clima Organizacional en la Escuela Secundaria "Experimental" y Propuestas de Mejora*. Xalapa: Facultad de Psicología, Universidad Veracruzana. México.
- Rodríguez, R. (2005). *Niveles de inteligencia emocional y de autoeficacia en el rendimiento escolar en alumnos con alto y bajo desempeño académico*. Tesis para optar el Grado de Maestra en Psicología con Mención en Problemas de Aprendizaje, en la Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.
- Roja Soriano. (2006). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Primera reimpresión de la trigésima tercera edición en coedición.
- Rubén E del Navarro. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *Revista Electrónica Iberoamericana*, 7 vol 1.
- Sabino. (1992). *El proceso de Investigación*. Caracas .
- Sánchez, H. & Reyes M. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Vision Universitaria. Lima, Perú.
- Stringer, R, Litwin, G &. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research graduate school of Business administration Harvard University. Boston.
- Tamayo. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Limusa Noriega editores.
- Toro, F. (2001). *Clima organizacional*. Medellín, Colombia.
- Vargas, G. M. (2007). Factores Asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión de la calidad de la educación superior. 12.
- Venancio. (2007). *Clima Institucional Desempeño Docente en el Instituto superior Tecnológico simón bolívar del Callao*. Lima- Perú: UPG Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Venancio. (2007). *Clima Institucional Desempeño Docente en el Instituto superior Tecnológico simón bolívar del Callao*; Lima: UPG Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.

ANEXOS No 1

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA DOCENTES

PRESENTACIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del clima Organizacional de la escuela “Enrique Ibáñez Mora”.

Así que este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución. La información es en forma anónima

Valores				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

Dimensión 1: Estructura

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					
2	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución					
3	Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
4	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
5	Las normas vigentes facilitan mi desempeño					
6	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					
7	En esta institución existe orden					
8	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
9	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
10	Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas					
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					

Dimensión 2: Relaciones

N°	Ítems	1	2	3	4	5
14	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
15	Los directivos son claros en la asignación de las tareas					
16	Los directivos son imparciales al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					
17	Los directivos demuestran dominio emocional y situacional en la solución de problemas					
18	Los directivos mantienen una comunicación abierta con todos en la institución					
19	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					
20	Los directivos tienen la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					
21	Los directivos reconocen los derechos, dignidad y decoro de los demás					
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
23	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
24	Los directivos brindan seguridad para que realice mis tareas					
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					
26	Los directivos brindan respaldo para apoyo en las actividades laborales					
27	Los directivos toman en cuenta las diferentes ideas de las personas					

Dimensión 3: Recompensa

N°	Ítems	1	2	3	4	5
28	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
29	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
30	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					
31	En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
32	Los directivos demuestran interés en el resultado de mis tareas					
33	Los directivos reconocen mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
34	Los directivos me motivan para realizar mis tareas					
35	Los directivos utilizan su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfacciones					

Dimensión 4: Identidad

N°	Ítems	1	2	3	4	5
36	Me siento parte importante de esta institución					
37	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
38	Considero importante mi trabajo en esta institución					
39	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución					
40	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución					
41	Disfruto trabajar en esta institución					

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES DE 5TO AÑOS BASICO DE LA ESCUELA ENRIQUE IBÁÑEZ MORA

NIVEL DE LOGROS: Puntuación:

- ❖ No alcanzado 1 0-3
- ❖ Nivel de logro 2 4-5
- ❖ Nivel de logro 3 6-7
- ❖ Nivel de logro 4 8-9
- ❖ Nivel de logro 5 10

ESTUDIANTES	LENGUA Y LITERATURA	MATEMATICAS	CIENCIAS NATURALES	ESTUDIOS SOCIALES	NIVEL DE LOGROS

ANEXO No 2

Matriz de componentes

Variable 1	Enlace	Variable 2	Población (opcional)	Entidad	Espacio	Tiempo
Clima Organizacional	y	Logros Académicos	Docentes y Estudiantes	Escuela "Enrique Ibáñez Mora"	Guayaquil, Ecuador	2018
2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
Variable 1: Clima Organizacional	Conjunto de habilidades y capacidades útiles para que las personas desarrollen sus labores de una manera efectiva, asimismo son las condiciones del ambiente que permiten, y propician entre los empleados una buena actitud, comunicación y relaciones interpersonales. (Goncalves, 2009)	Es un conjunto de habilidades con las cuales se valoran los docentes en la institución educativa Enrique Ibáñez Mora de Guayaquil	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento sobre documentos • Manejo de Normas • Información de los servicios otorgados • Conocimiento sobre la política de la organización • Procedimiento • Tipo de información más relevante en la toma de decisiones 	De intervalo	
			Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación entre los miembros. • Valores e ideales que comparten. • Cooperación y ayuda mutua. • Confianza entre el personal. 		
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de capacitaciones • Preocupación por el cumplimiento de los estándares de calidad • Estímulos a los mejores desempeños 		
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la institución. • Implicancia y pertenencia. • Cohesión entre el personal. • Satisfacción por la labor realizada 		
Variable 2: Rendimiento académico	(Rubén Edel, 2003) Hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar,	Habilidades, destrezas y actitudes de los estudiantes del 5to año	Lenguaje y Literatura	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas • Actividades individuales • Actividades grupales • Lecciones • Examen 	De intervalo.	

	<p>terciario o universitario. Es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo.</p>	<p>básico de la escuela Enrique Ibañez Mora de Guayaquil</p>	<p>Matemática</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas • Actividades individuales • Actividades grupales • Lecciones • Examen
			<p>Ciencias Naturales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas • Actividades individuales • Actividades grupales • Lecciones • Examen
			<p>Estudios Sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas • Actividades individuales • Actividades grupales • Lecciones • Examen

ANEXO No 3

3 MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018.</p> <p>Ho No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo – correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r style r fill:none,stroke:none </pre> <p>Donde: M: Muestra O₁: Clima Organizacional</p>	<p>Población: Docentes y estudiantes de la escuela "Enrique Ibáñez M." Guayaquil – Ecuador año 2018</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>La muestra es no probabilística de tipo disponible</p> <p>18 Docentes y 40 estudiantes del 5to año</p>

<p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la estructura del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018? • ¿Cuál es la relación entre las relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018? • ¿Cuál es la relación entre la recompensa del 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación significativa entre la estructura del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018 • Determinar la relación significativa entre las relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018 	<p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la estructura del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018 • Existe relación significativa entre las relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018 	<p>O₂: Rendimiento académico r: Relación entre las variables. TÉCNICA: Cuestionario INSTRUMENT O: Cuestionario 1: 41 ítems. Pruebas de rendimiento académico de Matemáticas Lengua y literatura Ciencias naturales y estudios sociales Con sus respectivos criterios de evaluación</p>	<p>básico paralelo "A" jornada matutina de la escuela "Enrique Ibáñez M." Guayaquil – Ecuador año 2018</p>
--	---	--	---	--

<p>clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la identidad del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación significativa entre la recompensa del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018 • Determinar la relación significativa entre la identidad del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la recompensa del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018 • Existe relación significativa entre la identidad del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" de Guayaquil – Ecuador – 2018 		
--	---	---	--	--

ANEXO No 4

Matriz de ítems

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Estructura Organizacional	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento sobre documentos • Manejo de Normas • Información de los servicios otorgados • Conocimiento sobre la política de la organización • Procedimiento • Tipo de información más relevante en la toma de decisiones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La carpeta pedagógica es necesaria para apo realización de mis tareas 2. Es importante la información plasmada y reca la carpeta pedagógica para la institución 3. Considero que es necesario el establecimiento reglas 4. Las normas de disciplina de la institución me adecuadas 5. Las normas vigentes facilitan mi desempeño 6. La cantidad de trámites son necesarios para c servicio 7. En esta institución existe orden 8. Considero que mis funciones y responsabilida están claramente definidas 9. Los ritmos de trabajo me parecen adecuados 10. Los procedimientos ayudan a la realización de tareas 11. Puedo opinar para mejorar los procedimientos 12. Se me permite poner en práctica lo que consi más adecuado para realizar mi trabajo 13. La institución otorga los materiales suficientes realizar mi trabajo
	Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación entre los miembros. • Valores e ideales que comparten. • Cooperación y ayuda mutua. 	<ol style="list-style-type: none"> 14. En esta institución es sencillo ponerse de acu 15. Los directivos son claros en la asignación de tareas 16. Los directivos son imparciales al otorgar, o cada quien en las mismas circunstancias de l

			27. Los directivos toman en cuenta las diferentes ideas de las personas
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de capacitaciones • Preocupación por el cumplimiento de los estándares de calidad • Estímulos a los mejores desempeños 	28. La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional 29. La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades 30. En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico 31. En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas 32. Los directivos demuestra interés en el resultado de mis tareas 33. Los directivos reconocen mi esfuerzo en la realización de mis tareas 34. Los directivos me motiva para realizar mis tareas 35. Los directivos utilizan su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfacciones
	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la institución. • Implicancia y pertenencia. • Cohesión entre el personal. Satisfacción por la labor realizada	36. Me siento parte importante de esta institución 37. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo 38. Considero importante mi trabajo en esta institución 39. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución 40. Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución 41. Disfruto trabajar en esta institución

ANEXO No 5

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

Tema de proyecto de investigación: Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la escuela "Enrique Ibáñez Mora"- Guayaquil – Ecuador 2018.

Responsable: Johanna Guasti Pincay

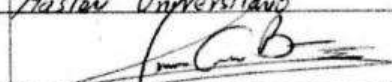
Introducción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación denominado Cuestionario de clima organizacional para docentes de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" con la matriz de consistencia de la presente, se solicita que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: para cada criterio considere la escala del 1 al 5 donde

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observación y/o Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x		
Validez de criterio metodológico				x			
Validez de intención y objetividad de medición y observación					x		
Presentación y formalidad del instrumento				x			
Total, parcial				8	10		
total					18		

Puntuación		
De 4 a 11	No válido, reformular	
De 12 a 14	No válido, modificar	
De 15 a 17	Válido, mejorar	
De 18 a 20	Válido. aplicar	x

Apellido y Nombres	<i>Fabrizio Contreras</i>
Grado Académico	<i>Maestría Universitario</i>
Firma:	

0918525932

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

Tema de proyecto de investigación: Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la escuela "Enrique Ibáñez Mora"- Guayaquil – Ecuador 2018.

Responsable: Johanna Guasti Pincay

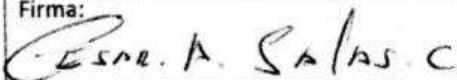
Introducción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación denominado Cuestionario de clima organizacional para docentes de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" con la matriz de consistencia de la presente, se solicita que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: para cada criterio considere la escala del 1 al 5 donde

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observación y/o Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x		
Validez de criterio metodológico					x		
Validez de intención y objetividad de medición y observación				x			
Presentación y formalidad del instrumento				x			
Total, parcial				8	10		
total					18		

Puntuación	
De 4 a 11	No válido, reformular
De 12 a 14	No válido, modificar
De 15 a 17	Válido, mejorar
De 18 a 20	Válido. aplicar x

Apellido y Nombres	SALAS CORNEJO CESAR A.
Grado Académico	PSICOLOGO ED.
Firma:	

CESAR ARMANDO SALAS CORNEJO



Psicólogo Educativo O.V.P.



VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
JUICIO DE EXPERTOS

Tema de proyecto de investigación: Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la escuela "Enrique Ibáñez Mora"- Guayaquil – Ecuador 2018.

Responsable: Johanna Guasti Pincay

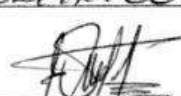
Introducción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación denominado Cuestionario de clima organizacional para docentes de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" con la matriz de consistencia de la presente, se solicita que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: para cada criterio considere la escala del 1 al 5 donde

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observación y/o Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					✓		
Validez de criterio metodológico					✓		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					✓		
Presentación y formalidad del instrumento					✓		
Total parcial					20		
total					20		

Puntuación	
De 4 a 11	No válido, reformular
De 12 a 14	No válido, modificar
De 15 a 17	Válido, mejorar
De 18 a 20	Válido. aplicar

Apellido y Nombres	<i>Raúl Villota Villota</i>
Grado Académico	<i>PS CLINICO</i>
Firma:	

Raúl V. Villota V.
PSICÓLOGO CLÍNICO
Reg. Prof. 1006-10-102407
DECE

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

Tema de proyecto de investigación: Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la escuela "Enrique Ibáñez Mora"- Guayaquil – Ecuador 2018.

Responsable: Johanna Guasti Pincay

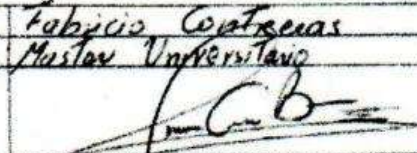
Introducción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación denominado Prueba de conocimientos en el área de matemáticas, lengua y literatura, ciencias naturales y estudios sociales de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" con la matriz de consistencia de la presente, se solicita que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: para cada criterio considere la escala del 1 al 5 donde

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observación y/o Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					✓		
Validez de criterio metodológico					✓		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					✓		
Presentación y formalidad del instrumento					✓		
Total parcial					20		
total					20		

Puntuación	
De 4 a 11	No válido, reformular
De 12 a 14	No válido, modificar
De 15 a 17	Válido, mejorar
De 18 a 20	Válido. aplicar

Apellido y Nombres	Johanna Guasti Pincay
Grado Académico	Maestría Universitaria
Firma:	

0918525932

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

Tema de proyecto de investigación: Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la escuela "Enrique Ibáñez Mora"- Guayaquil – Ecuador 2018.

Responsable: Johanna Guasti Pincay



Introducción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación denominado Prueba de conocimientos en el área de matemáticas, lengua y literatura, ciencias naturales y estudios sociales de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" con la matriz de consistencia de la presente, se solicita que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: para cada criterio considere la escala del 1 al 5 donde

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observación y/o Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					✓		
Validez de criterio metodológico				✓			
Validez de intención y objetividad de medición y observación					✓		
Presentación y formalidad del instrumento					✓		
Total parcial				4	15		
total					19		

Puntuación	
De 4 a 11	No válido, reformular
De 12 a 14	No válido, modificar
De 15 a 17	Válido, mejorar
De 18 a 20	Válido. aplicar ✓

Apellido y Nombres	SALAS CORNEJO CESAR. A.
Grado Académico	PSICOLOGO ED.
Firma:	 CESAR ARMANDO SALAS CORNEJO Psicólogo Educativo Q.V.P. 

Cesar. A. Salas. C

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

Tema de proyecto de investigación: Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la escuela "Enrique Ibáñez Mora"- Guayaquil – Ecuador 2018.

Responsable: Johanna Guasti Pincay

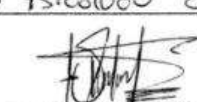
Introducción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación denominado Prueba de conocimientos en el área de matemáticas, lengua y literatura, ciencias naturales y estudios sociales de la escuela "Enrique Ibáñez Mora" con la matriz de consistencia de la presente, se solicita que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: para cada criterio considere la escala del 1 al 5 donde

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observación y/o Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					✓		
Validez de criterio metodológico					✓		
Validez de intención y objetividad de medición y observación				✓			
Presentación y formalidad del instrumento				✓			
Total parcial				8	10		
total					18		

Puntuación	
De 4 a 11	No válido, reformular
De 12 a 14	No válido, modificar
De 15 a 17	Válido, mejorar
De 18 a 20	Válido. aplicar

Apellido y Nombres <i>Villota V. Raúl</i>	
Grado Académico <i>PSICÓLOGO CLINICO</i>	
Firma: 	Raúl V. Villota V. PSICÓLOGO CLINICO Reg. Prof. 1006-10-1024078 DECE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones
				Completamente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	En Desacuerdo	Completamente	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	
Clima organizacional es el Conjunto de habilidades y capacidades útiles para que las personas desarrollen sus labores de una manera efectiva, asimismo son las condiciones del ambiente que permiten, y propician entre los empleados una buena actitud, comunicación y relaciones interpersonales. (González, 2009).	Estructura	Conocimiento sobre documentos	1. La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas						X	X	X	X	
			2. Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución						X	X	X	X	
		Manejo de normas	3. Considero que es necesario el establecimiento de reglas						X	X	X	X	
			4. Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas						X	X	X	X	
			5. Las normas vigentes facilitan mi desempeño						X	X	X	X	
		Información de los servicios otorgados	6. La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio						X	X	X	X	
		Conocimiento sobre la política de la organización	7. En esta institución existe orden						X	X	X	X	
			8. Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas						X	X	X	X	
			9. Los ritmos de trabajo me parecen adecuados						X	X	X	X	

		Procedimiento	10. Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas					X	X	X	X		
		Tipo de información en la toma de decisiones	11. Puedo opinar para mejorar los procedimientos					X	X	X	X		
			12. Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					X	X	X	X		
			13. La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					X	X	X	X		
	Recompensa	Sistema de capacitaciones	14. La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					X	X	X	X		
				15. La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					X	X	X	X	
		Preocupación por el cumplimiento de los estándares de calidad	16. En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					X	X	X	X		
				17. En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					X	X	X	X	
		Estímulos a los mejores desempeños	18. Los directivos demuestran interés en el resultado de mis tareas					X	X	X	X		
				19. Los directivos reconocen mi esfuerzo en la realización de mis tareas				X	X	X	X		
				20. Los directivos me motivan para realizar mis tareas				X	X	X	X		
				21. Los directivos utilizan su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfacciones				X	X	X	X		

Relaciones	Comunicación entre los miembros	22. En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					X		X		X		X		
		23. Los directivos son claros en la asignación de las tareas					X		X		X		X		
		24. Los directivos son imparciales al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					X		X		X		X		
		25. Los directivos son imparciales al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					X		X		X		X		
		26. Los directivos mantienen una comunicación abierta con todos en la institución					X		X		X		X		
	Valores e ideales que comparten	27. En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					X		X		X		X		
		28. Los directivos tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					X		X		X		X		
		29. Los directivos reconocen los derechos, dignidad y decoro de los demás					X		X		X		X		
	Cooperación y ayuda mutua	30. En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					X		X		X		X		
		31. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					X		X		X		X		
	Confianza entre el personal	32. Los directivos brindan seguridad para que realice mis tareas					X		X		X		X		
		33. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					X		X		X		X		

			34. Los directivos brindan respaldo para apoyo en las actividades laborales						X		X		X				
			35. Los directivos toman en cuenta las diferentes ideas de las personas						X		X		X				
Identidad	Compromiso de la institución		36. Me siento parte importante de esta institución						X		X		X				
			37. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo						X		X		X				
	Implicancia y pertenencia		38. Considero importante mi trabajo en esta institución						X		X		X				
	Cohesión entre el personal		39. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución						X		X		X				
	Satisfacción por la labor realizada		40. Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución							X		X		X			
			41. Disfruto trabajar en esta institución							X		X		X			



FIRMA

0918525932

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA				Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones			
				Completamente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	En desacuerdo	Completamente	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		
Clima organizacional es el Conjunto de habilidades y capacidades útiles para que las personas desarrollen sus labores de una manera efectiva, asimismo son las condiciones del ambiente que permiten, y propician entre los empleados una buena actitud, comunicación y relaciones interpersonales. (Gonzales, 2009)	Estructura	Conocimiento sobre documentos	1. La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					X		X		X			
			2. Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución					X		X		X			
	Manejo de normas	3. Considero que es necesario el establecimiento de reglas					X		X		X		X		
		4. Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					X		X		X		X		
		5. Las normas vigentes facilitan mi desempeño					X		X		X		X		
	Información de los servicios otorgados	6. La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					X		X		X		X		
	Conocimiento sobre la política de la organización	7. En esta institución existe orden					X		X		X		X		
		8. Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					X		X		X		X		
		9. Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					X		X		X		X		

		Procedimiento	10. Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas						X		X		X				
		Tipo de información en la toma de decisiones	11. Puedo opinar para mejorar los procedimientos						X		X		X				
			12. Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo						X		X		X				
			13. La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo							X		X		X			
	Recompensa	Sistema de capacitaciones	14. La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional						X		X		X				
				15. La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades						X		X		X			
		Preocupación por el cumplimiento de los estándares de calidad	16. En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico							X		X		X			
				17. En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas						X		X		X			
		Estímulos a los mejores desempeños	18. Los directivos demuestra interés en el resultado de mis tareas							X		X		X			
				19. Los directivos reconocen mi esfuerzo en la realización de mis tareas						X		X		X			
				20. Los directivos me motiva para realizar mis tareas						X		X		X			
				21. Los directivos utilizan su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfacciones						X		X		X			

Relaciones	Comunicación entre los miembros	22. En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					X		X		X		X		
		23. Los directivos son claros en la asignación de las tareas					X		X		X		X		
		24. Los directivos son imparciales al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					X		X		X		X		
		25. Los directivos son imparciales al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					X		X		X		X		
		26. Los directivos mantienen una comunicación abierta con todos en la institución					X		X		X		X		
	Valores e ideales que comparten	27. En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					X		X		X		X		
		28. Los directivos tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					X		X		X		X		
		29. Los directivos reconocen los derechos, dignidad y decoro de los demás					X		X		X		X		
	Cooperación y ayuda mutua	30. En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					X		X		X		X		
		31. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					X		X		X		X		
	Confianza entre el personal	32. Los directivos brindan seguridad para que realice mis tareas					X		X		X		X		
		33. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					X		X		X		X		

			34. Los directivos brindan respaldo para apoyo en las actividades laborales						X		X		X			
			35. Los directivos toman en cuenta las diferentes ideas de las personas						X		X		X			
Identidad	Compromiso de la institución		36. Me siento parte importante de esta institución						X		X		X			
			37. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo						X		X		X			
	Implicancia y pertenencia		38. Considero importante mi trabajo en esta institución						X		X		X			
	Cohesión entre el personal		39. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución						X		X		X			
	Satisfacción por la labor realizada		40. Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución							X		X		X		
			41. Disfruto trabajar en esta institución							X		X		X		

Cesar A. Salas C

FIRMA

090789402-6


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA				Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones
				Completamente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	En Desacuerdo	Completamente	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	
Clima organizacional es el Conjunto de habilidades y capacidades útiles para que las personas desarrollen sus labores de una manera efectiva, asimismo son las condiciones del ambiente que permiten, y propician entre los empleados una buena actitud, comunicación y relaciones interpersonales. (González, 2009)	Estructura	Conocimiento sobre documentos	1. La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					X	X	X	X	
			2. Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución					X	X	X	X	
		Manejo de normas	3. Considero que es necesario el establecimiento de reglas					X	X	X	X	
			4. Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					X	X	X	X	
			5. Las normas vigentes facilitan mi desempeño					X	X	X	X	
		Información de los servicios otorgados	6. La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					X	X	X	X	
		Conocimiento sobre la política de la organización	7. En esta institución existe orden					X	X	X	X	
			8. Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					X	X	X	X	
			9. Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					X	X	X	X	

		Procedimiento	10. Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas					X		X		X				
		Tipo de información en la toma de decisiones	11. Puedo opinar para mejorar los procedimientos					X		X		X				
			12. Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					X		X		X				
			13. La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo						X		X		X			
	Recompensa	Sistema de capacitaciones	14. La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					X		X		X				
				15. La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					X		X		X			
		Preocupación por el cumplimiento de los estándares de calidad		16. En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					X		X		X			
					17. En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					X		X		X		
		Estímulos a los mejores desempeños		18. Los directivos demuestra interés en el resultado de mis tareas					X		X		X			
					19. Los directivos reconocen mi esfuerzo en la realización de mis tareas					X		X		X		
					20. Los directivos me motiva para realizar mis tareas					X		X		X		
					21. Los directivos utilizan su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfacciones						X		X		X	

Relaciones	Comunicación entre los miembros	22. En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo						X		X		X		X		
		23. Los directivos son claros en la asignación de las tareas						X		X		X		X		
		24. Los directivos son imparciales al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera						X		X		X		X		
		25. Los directivos son imparciales al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera						X		X		X		X		
		26. Los directivos mantienen una comunicación abierta con todos en la institución						X		X		X		X		
	Valores e ideales que comparten	27. En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo							X		X		X		X	
		28. Los directivos tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas							X		X		X		X	
		29. Los directivos reconocen los derechos, dignidad y decoro de los demás							X		X		X		X	
	Cooperación y ayuda mutua	30. En esta institución trabajamos con espíritu de equipo							X		X		X		X	
		31. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito							X		X		X		X	
	Confianza entre el personal	32. Los directivos brindan seguridad para que realice mis tareas							X		X		X		X	
		33. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución							X		X		X		X	

		35. Los directivos toman en cuenta las diferentes ideas de las personas						X		X		X		X		
Identidad	Compromiso de la institución	36. Me siento parte importante de esta institución						X		X		X		X		
		37. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo						X		X		X		X		
	Implicancia y pertenencia	38. Considero importante mi trabajo en esta institución						X		X		X		X		
	Cohesión entre el personal	39. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución						X		X		X		X		
	Satisfacción por la labor realizada	40. Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución							X		X		X		X	
		41. Disfruto trabajar en esta institución							X		X		X		X	


 FIRMA
Raúl V. Villota V.
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 Reg. Prof. 1006-10-1024078
DECE

ANEXO No 6

INFORME DE CALIBRACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe técnico de calibración de instrumentos de recojo de datos

Maestrante: Johanna Guasti Pincay

Especialista: Economista
Apellido y Nombre: Tanya Dêlgado
Grado académico: Economista
Especialidad: Economía
Colegiatura: Economista

Después de haber presenciado el desarrollo de la aplicación del instrumento: **“Cuestionario de clima organizacional para docentes de la Escuela Enrique Ibáñez Mora”**. Los resultados de la calibración del instrumento se muestran líneas abajo.

- El maestrante aplicó una prueba piloto a: (18 DOCENTES) en donde se observó, los resultados siguientes:

Calibración

MUESTRA	N de elementos
18	N°

LO ESPERADO	%		RESULTADO
BUENO	70	a 100	97
REGULAR	30	a 69	0
BAJO	0	a 29	0

En conclusión, la aplicación Instrumento tiene un resultado de: **BUENO**

Tanya Dêlgado Pincay

Firma
Cl. 0927275867

ANEXO No 7

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD

Tablas para elaboración de coeficiente Cronbach

Instrumento: cuestionario para la variable clima organizacional dirigido a docentes

	ITEMS 1	ITEMS 2	ITEMS 3	ITEMS 4	ITEMS 5	ITEMS 6	ITEMS 7	ITEMS 8	ITEMS 9	ITEMS 10	ITEMS 11	ITEMS 12	ITEMS 13	ITEMS 14	ITEMS 15	ITEMS 16	ITEMS 17	ITEMS 18	ITEMS 19	ITEMS 20	ITEMS 21
ENCUESTADO 1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
ENCUESTADO 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 6	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 7	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 8	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 9	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 10	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 11	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 12	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 13	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 14	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 15	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 16	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 17	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 18	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VARIANZA	0,10	0,06	0,10	0,06	0,06	0,06	0,10	0,06	0,06	0,10	0,10	0,10	0,10	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,10	0,06	0,06

ITEMS 22	ITEMS 23	ITEMS 24	ITEMS 25	ITEMS 26	ITEMS 27	ITEMS 28	ITEMS 29	ITEMS 30	ITEMS 31	ITEMS 32	ITEMS 33	ITEMS 34	ITEMS 35	ITEMS 36	ITEMS 37	ITEMS 38	ITEMS 39	ITEMS 40	ITEMS 41	SUMA	
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	193
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	205
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	202
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	202
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	202
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	199
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	199
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	200
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	202
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	202
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	200
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	202
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	201
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	198
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	201
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	202
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	202
0,10	0,06	0,06	0,10	0,10	0,10	0,10	0,06	0,06	0,06	0,10	0,06	0,26	0,06	0,06	0,47	0,10	0,30	0,26	0,26		

Elaboración Propia

K	41
SUMA DE VARIANZA	4,30
V. TOTAL	81,06

ALFA DE CRONBACH	0,97
------------------	------

SECCION 1	1,03
SECCION 2	0,95

SECCION 1 SECCION 2

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

ANEXO NO 8

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

Guayaquil, 17 de mayo de 2018

Msc. Gisella Ramírez
Directora Escuela "Enrique Ibáñez Mora"

Presente. -

Tengo el agrado de saludarla cordialmente y al mismo tiempo informar que soy estudiante del **Programa de Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo – Piura – Perú, y estoy desarrollando un Trabajo de Investigación titulado "Clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la Escuela "Enrique Ibáñez Mora"- Guayaquil – Ecuador- 2018"; por tal motivo se solicita me permita tener acceso a su institución para aplicar los instrumentos dirigidos a docentes y estudiantes de 5to año básico, con el fin de mejorar la calidad educativa.

Sin otro particular me despido agradeciendo anticipadamente la atención que le dé, a la presente.

Atentamente,


Ec. Johanna Guasti P.
Maestrante

*Recibido
17 de mayo 2018*



Guayaquil, 17 de mayo del 2018

AUTORIZACIÓN

La suscrita Docente de la Escuela "Enrique Ibáñez Mora"
Msc. Gisella Ramírez directora de la institución en mención:

Autoriza a la Docente **JOHANNA ELIZABETH GUASTI PINCAY**, portadora de la cedula de ciudadanía # 0927302661, docente de quinto grado de la jornada Matutina; a que realice el trabajo de investigación para que sea aplicada en la Institución antes mencionada con el tema "Clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico de la Escuela "Enrique Ibáñez Mora"- Guayaquil – Ecuador- 2018" , previa a la Obtención del título Académico Cuarto Nivel de la **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA** en la Universidad César Vallejo – Perú

Atentamente,


Msc. Gisella Ramírez
Directora



ANEXO No 9

ACTA DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN

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

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "Clima Organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la Escuela "Enrique Ibáñez Mora."- Guayaquil - Ecuador - 2018." de la estudiante Guasti Pincay Johanna Elizabeth, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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, 18 de marzo del 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

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

ANEXO No 10

PANTALLAZO DEL PORCENTAJE TURNITIN

The screenshot displays a Turnitin report within the Feedback Studio interface. The document being analyzed is from the Universidad César Vallejo, specifically from the Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación. The document title is 'TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestría en administración de la educación'. The author is identified as Dr. Ghosh Parag, and the advisor is Mg. Pineda Herrera, Carmen María. The report shows a total similarity score of 21%. A detailed breakdown of the matches is provided in a table on the right side of the interface.

Match Number	Match Description	Percentage
1	Estadística y Universidad	13 %
2	Investigación y Universidad	2 %
3	Investigación y Universidad	1 %
4	Estadística y Universidad	1 %
5	El análisis de	1 %
6	Estadística y Universidad	<1 %
7	Investigación y Universidad	<1 %
8	Investigación y Universidad	<1 %
9	Estadística y Universidad	<1 %
10	Estadística y Universidad	<1 %
11	Investigación y Universidad	<1 %

ANEXO No 11

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

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

Yo **Johanna Elizabeth Guasti Pincay identificado** con DNI N° 0927302661 egresado del Programa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado. **"Clima Organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la Escuela "Enrique Ibáñez Mora."- Guayaquil - Ecuador - 2018."** ; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI:0927302661

FECHA: 7 de agosto del 2019.

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

ANEXO No 12

VERSIÓN FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JOHANNA ELIZABETH GUSTI PINCAY

INFORME TITULADO:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE
5TO AÑO BÁSICO EN LA ESCUELA "ENRIQUE IBÁÑEZ MORA."- GUAYAQUIL -
ECUADOR - 2018."

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 7 DE AGOSTO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORÍA

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

