



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de
Guayaquil – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Claudia Alexandra Bermejo González (ORCID: 0000-0003-0538-7438)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, que a pesar de ya no tenerlos en estos momentos, sé que del lugar donde estén, ellos se sentirán felices por el logro que voy a obtener de la misma manera a mi familia que quienes han sido participe en todo momento.

A Miriam, que, gracias a su apoyo incondicional, pude terminar este nuevo reto que junta lo iniciamos.

La autora

AGRADECIMIENTO

Mi principal agradecimiento es a Dios ya que es nuestro motor para seguir en este nuevo caminar que me propuse, además agradecer a toda mi familia que con sus consejos he podido seguir enfrentándome a muchas cosas que se me han presentado en la vida y nuevamente a mis padres y al apoyo primordial de mi hermana que siempre ha estado ahí para ayudarme.

La autora

PÁGINA DEL JURADO

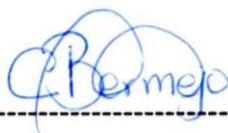
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Claudia Alexandra Bermejo González**, estudiante del programa de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, identificada con CI. - **1720477411**, con la tesis titulada: **“Clima organizacional y desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019”**

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
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a 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 la falta de fraude (datos falsos) plagio (información sin citar a autores) auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.



CI.- 1720477411

Piura 2019.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
ÍNDICE DE ANEXOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	11
2.1. Tipo y Diseño de la investigación.....	11
2.2. Operacionalización de las variables.....	12
2.3. Población, muestra y muestreo.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5. Procedimiento.....	17
2.6. Método de análisis de datos.....	18
2.7. Aspectos éticos.....	18
RESULTADOS.....	19
3.1. Análisis descriptivo.....	19
3.2. Contraste de hipótesis.....	26
III. DISCUSIÓN.....	36
IV. CONCLUSIONES.....	40
V. RECOMENDACIONES.....	41
VI. REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalidad de las variables.....	13
Tabla 2: Población de estudio.....	15
Tabla 3: Muestra de estudio.....	15
Tabla 4: Alfa de Cronbach.....	17
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo general.	19
Tabla 6: Análisis descriptivo del primer objetivo específico.	20
Tabla 7: Análisis descriptivo del segundo objetivo específico.....	21
Tabla 8: Análisis descriptivo del tercer objetivo específico.....	22
Tabla 9: Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico.....	23
Tabla 10: Análisis descriptivo del quinto objetivo específico.....	24
Tabla 11: Análisis descriptivo del sexto objetivo específico.....	25
Tabla 12: Análisis con la correlación de Pearson para la Hipótesis general.	26
Tabla 13: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.	26
Tabla 14: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la Hipótesis general.....	26
Tabla 15: Análisis con la correlación de Pearson para la primera Hipótesis específica.	27
Tabla 16: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.	27
Tabla 17: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la primera hipótesis específica.....	28
Tabla 18: Análisis con la correlación de Pearson para la segunda hipótesis específica.....	29
Tabla 19: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.	29
Tabla 20: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la segunda hipótesis específica.....	29
Tabla 21: Análisis con la correlación de Pearson para la tercera hipótesis específica.....	30
Tabla 22: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.	30
Tabla 23: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la tercera hipótesis específica.....	30
Tabla 24: Análisis con la correlación de Pearson para la cuarta Hipótesis específica.....	31
Tabla 25: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.	31
Tabla 26: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la cuarta hipótesis específica.....	32
Tabla 27: Análisis con la correlación de Pearson para la quinta hipótesis específica.....	33
Tabla 28: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.	33
Tabla 29: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la quinta hipótesis específica.....	33
Tabla 30: Análisis con la correlación de Pearson para la sexta hipótesis específica.....	34
Tabla 31: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.	34

Tabla 32: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la sexta hipótesis específica	34
---	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general.	19
Gráfico 2: Análisis descriptivo del primer objetivo específico.	20
Gráfico 3: Análisis descriptivo del segundo objetivo específico.	21
Gráfico 4: Análisis descriptivo del tercer objetivo específico.....	22
Gráfico 5: Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico.....	23
Gráfico 6: Análisis descriptivo del quinto objetivo específico.....	24
Gráfico 7: Análisis descriptivo del sexto objetivo específico	25
Gráfico 8: Comprobación de la hipótesis general	27
Gráfico 9: Comprobación de la primera hipótesis específica.....	28
Gráfico 10: Comprobación de la segunda hipótesis específica	29
Gráfico 11: Comprobación de la tercera hipótesis específica	31
Gráfico 12: Comprobación de la hipótesis	32
Gráfico 13: Comprobación de la quinta hipótesis específica	33
Gráfico 14: Comprobación de la hipótesis	35

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Ficha técnica del instrumento	47
Anexo 2: Encuesta dirigida a los docentes de la Institución Educativa	48
Anexo 3: Validación del instrumento	50
Anexo 4: Matriz de consistencia	52
Anexo 5: Resultado de la encuesta	56
Anexo 6: Reporte de Originalidad.....	58

RESUMEN

La presente investigación denominada clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil – 2019, tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Para el desarrollo de la misma se planteó hipótesis alternativas y nulas, en la que para conocer y contrastar estas hipótesis se basó en un estudio descriptivo, con un diseño correlacional – no experimental para dar cumplimiento al objetivo planteado la muestra esta compuestas por 60 docentes de la institución parte del estudio, a la que se le aplica la técnica de la encuesta, usando como instrumento de investigación un cuestionario compuesto de 16 ítems, este instrumento es validado por profesionales con título de cuarto nivel en el que dieron a conocer que era válido para ser aplicado y para s confiabilidad se utiliza el alfa de Cronbach en cual se obtuvo una fiabilidad de 0,891.

Una vez recolectado los datos se hace el análisis de esta información mediante uso del programa estadístico SPSS y de Microsoft Excel en donde se hace so de las tablas personalizadas con sus respectivos gráficos para el análisis descriptivo, mientras que para el contraste de hipótesis se emplea el coeficiente de Pearson obteniendo un $R= 0,698$ indicando que existe una relación moderada entre el desempeño laboral de los educadores y el clima que se genera en un plantel educativo y con la prueba de bondad de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99%, se obtuvo una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis general alternativa Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Palabras claves: Clima organizacional, Desempeño laboral, Ambiente laboral, Motivación, Liderazgo.

ABSTRACT

The present research called organizational climate and work performance in an educational institution of Guayaquil - 2019, has as main objective to determine the relationship between the organizational climate and work performance in an Educational Institution of Guayaquil - 2019.

For the development of the same, alternative and null hypotheses were proposed, in which to know and contrast these hypotheses, it was based on a descriptive study, with a correlational design - not experimental to fulfill the objective set, the sample is composed of 60 teachers of The institution part of the study, to which the survey technique is applied, using as a research instrument a questionnaire composed of 16 items, this instrument is validated by professionals with a fourth level degree in which they announced that it will be valid To be applied and for reliability, the Cronbach's alpha is used in which the reliability of 0.891 was obtained.

Once the data has been collected, the analysis of this information is done through the use of the SPSS statistical program and Microsoft Excel, where it is made of the customized tables with their respective graphs for the descriptive analysis, while for the hypothesis contrast the Pearson's coefficient obtaining an $R = 0.688$ indicating that there is a moderate relationship between the work performance of educators and the climate generated in an educational establishment and with the Kolmogorov-Smirnov goodness test with a 99% confidence level, A significance of $P = 0.000$ was obtained, which interprets that $0.000 < 0.01$, accepting the alternative general hypothesis. There is a relationship between the organizational climate and work performance in an Educational Institution of Guayaquil - 2019.

Keywords: Organizational climate, Work performance, Work environment, Motivation, Leadership

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se vive en una sociedad en la que la globalización y el dinamismo es una característica propia de ella. Sin embargo, un aspecto prioritario pero que no siempre es tomado en cuenta por los gerentes de las organizaciones educativas, está compuesto por el elemento sociocultural, lo que involucra entender la relación existente de los individuos con la institución, conocer cuáles son sus aspiraciones, actitudes y expectativas. En este propósito una manera que se ha escogido para plantear su estudio concierne al clima organizacional, ya que es uno de factores que presenta una significativa atención, debido al vínculo que supone entre el desempeño, ambiente y cultura (Balkar, 2015).

El clima organizacional actualmente es uno de los fenómenos que afecta en pleno siglo XXI. Por tal motivo en la actualidad requiere de mayores exigencias la formación profesional para introducirse al mercado laboral, debido a que se vive en un mundo globalizado, por lo que la humanidad en general afronta desafíos considerables en comparación la humanidad de generaciones pasadas. Las entidades educativas son parte fundamental en lo que respecta a la formación como profesionales de calidad por lo que es importante poner asunto al tema del clima organizacional para generar y motivar a los docentes a que se desempeñen adecuadamente como profesionales para otorgar una educación de calidad (Neem, 2016).

Las entidades educativas generalmente están integradas por docentes, alumnos y representantes legales, en donde con la finalidad de realizar acciones que conlleven al logro de las metas se dan las relaciones interpersonales. En consecuencia, intentar comprender el impacto que la estructura y las personas presentan en el comportamiento interno de la institución, ocasiona una mejoría de la eficacia de la misma y el acatamiento de sus metas y objetivos.

Por lo que desde hace mucho tiempo se ha venido analizando la manera de cómo obtener mejorías en el desempeño laboral, por lo que se ha investigado los diferentes factores influyentes en este; el clima organizacional son las diversas características duraderas que representan a la entidad educativa, y le permite mantener una identidad única que la distingue de las demás y sobre todo influye en el comportamiento de los demás individuos que forma parte del mismo plantel educativo (Paco & Matas, 2015).

En el Ecuador, actualmente se hace mucho hincapié en la calidad y especialmente en la calidad de servicio y atención. Teniendo presente que la calidad es intangible, es imprescindible guiar a toda la institución lo indispensable que es ésta para el alumno; todo el empeño que se realice en el interior de la misma, se podrá manifestar en la satisfacción, consiguiendo en algunas ocasiones superar las percepciones y expectativas del alumnado. En efecto el recurso primordial en cualquier institución educativa está precedida por el recurso humano inmerso en las actividades laborales.

El Ministerio de Educación de Ecuador hace hincapié en que el establecimiento de una estructura profesional más uniforme y fuertemente coligada al buen desempeño y crecimiento profesional, es una de las opciones para mejorar la realización actual que confiere méritos a quienes son parte del sistema de educación. El educador es un asalariado de la educación, profesional de la enseñanza, quien debe tener dominios absolutos de los saberes completos y específicos, lo que encierra todos los procesos en los que está inmerso, tomar decisiones con grados de autonomía basado en las técnicas, métodos y contenidos. En relación a esto se puede mencionar que el clima que se genere en la institución es trabajo del líder en conjunto con sus colaboradores, teniendo en cuenta que es de gran importancia para que se estos profesionales tengan un desempeño laboral eficaz (Ministerio de Educación del Ecuador, 2016).

La autora del presente trabajo investigativo ha podido apreciar diversas situaciones de mucho interés que se ajustan al contexto del clima organizacional presentado anteriormente, lo que motiva a la elaboración del presente trabajo. Particularmente, en la Unidad Educativa objeto de estudio se puede presenciar que la comunicación que existe entre el directivo, personal administrativo y docentes suele a ser algo tensa, puesto que en ocasiones son muy evidentes los problemas personales y los reflejan en sus tareas encargadas dentro de la institución, en donde la competencia llega a ser destructora, ya que se esmeran por realizar un trabajo individual exitoso con la finalidad de desmerecer a los demás.

Ante la situación planteada, se puede observar situaciones desagradables que empiezan desde el desempeño laboral, comunicación, valores y el diseño de la estructura de institución, entre otras. Por lo que esta problemática afecta en sí a toda la comunidad educativa, ya que no hay un compromiso por trabajar en conjunto en donde se propicia un proceso de

enseñanza y aprendizaje efectivo como lo requiere los estándares educativos, lo que influye mucho en el educando quien está preparándose para enfrentarse a los problemas cotidianos que se les presentan a diario, pero como el clima laboral de la institución es pésimo ellos no desempeñan adecuadamente sus funciones.

Con la finalidad de conocer con profundidad el tema propuesto se ha procedido a revisar estudios previos de índole internacional, nacional y local.

Quispe (2015) en su estudio de carácter correlacional realizado en Perú, puntualiza que el clima organizacional es un factor clave para los distintos procesos educativos en especial para fortalecer las relaciones interpersonales que se dan entre los educadores dado que existe una relación directa con el desempeño docente y esto a su vez permite alcanzar el cumplimiento de los estándares educativos. Por tanto, es necesario que el directivo de la institución procure que el clima que se genere en la entidad educativa de la que dirige sea un clima en la que exista una buena comunicación y se fortalezca el compañerismo para poder cumplir a cabalidad con los roles encargados.

Además, en este trabajo en base a los resultados obtenidos indican que existe una fuerte relación entre las dos variables de estudio, pero sin embargo los docentes que forman parte del plantel educativo a pesar de que existe un clima o ambiente laboral desagradable ellos se esmeran porque su desempeño como educadores sea eficiente, para cumplir con los requerimientos educativos propios de la institución.

Palomino & Peña (2016) realizó una investigación en Colombia en la que indica que el desempeño laboral de la empresa tiene mucha relación con el clima organizacional existente en la misma. Esto es debido a que el ambiente que se genere tiene mucho que ver con la motivación que tengas los individuos y cuando los empleados tiene un nivel alto de motivación, son capaces de desempeñar sus funciones correctamente lo que genera efectividad en los roles encargados, no obstante, sucede cuando el ambiente no es el indicado, ya que lo empleados son menos productivo y se esmeran por realizar sus funciones de manera individual con la finalidad de quedar bien solo él y no el grupo.

En el antes mencionado estudio también se señala que uno de los indicadores para que el clima organizacional sea adecuado, es la forma de liderar que tiene el director, dado que el

directivo es quien se encarga de aplicar estrategias con el fin de dar soluciones a las diversas controversias que pueden existir en el plantel educativo, de incentivar a los educadores a realizar sus labores y de instaurar relaciones interpersonales entre todos los profesores que son parte del mismo plantel.

Lasluisa (2016) en la investigación realizada en Ambato - Ecuador, menciona que por el tiempo en horas que laboran a diario en el estado ecuatoriano ha impulsado que se preste mayor atención y se mejore el clima de las organizaciones con la finalidad de fortalecer los procesos y relaciones entre los empleados. Por lo que muchas instituciones se están enfocando en conseguir un clima laboral gratificante para sus colaboradores con el fin de que su desempeño laboral sea el óptimo y puedan maximizar los procesos propios de cada organización.

Jiménez & Mosquera (2017) en su trabajo investigativo realizado en Quito - Ecuador, puntualiza que los empleados de una organización no solo logran tener un vínculo laboral, sino que además afectivos y sociales debido a la convivencia y las relaciones interpersonales. Desde allí surge que el clima organizacional que debe de existir en las diferentes instituciones debe ser eficaz, ya que esto da paso a un ambiente agradable en los lugares laborales y conllevan a que los colaboradores generen actitudes auténticas, lo que implica en el desempeño laboral con el cumplimiento de sus tareas.

Lara & Ávila (2015) en la indagación realizada en Guayaquil – Ecuador, indica que el inadecuado clima organizacional está presente en muchas de las organizaciones lo que ocasiona que la administración de talento humano sea deficiente, la comunicación entre los colaboradores es inoportuna, pero la causa principal de estas falencias puede ser por el desacertado liderazgo del directivo, influyendo directamente en el desempeño laboral de los individuos.

Lavid & Vera (2017) en la investigación realizada en Guayaquil – Ecuador, hace énfasis en que para que una organización tenga éxitos es preciso que haya un buen clima laboral ya que contribuye a que los empleados mejoren su desempeño y por ende la calidad de vida laboral es satisfactoria. En efecto, es necesario que las organizaciones planteen y desarrollen

estrategias que propicien un clima laboral eficiente, ya que para afrontar los retos organizacionales es necesario la calidad de capital humano.

Clima organizacional está definido por Dorta (2014) como el ambiente que existe entre los integrantes de la institución educativa. Depende mucho del estado de ánimo y el nivel de motivación del directivo, personal administrativo y docentes, se refiere de forma concreta al nivel de motivación del ambiente de la organización (pág. 23). En efecto es beneficioso cuando se alcanza otorgar el aumento de la moral de los integrantes y la complacencia de la necesidad individual de cada persona, sin embargo, cuando no se consigue satisfacer dichas necesidades resulta desfavorable.

El clima organizacional oportuno, conlleva a que los seres humanos estén inmersos en un ambiente sólido en el que existe ética profesional, confianza y compañerismo, por lo que la realización de sus funciones es eficiente y permite que los educandos también gocen de un ambiente agradable en donde el aprendizaje es motivador para los jóvenes. Es imprescindible que en la comunidad escolar se mantenga un buen nivel de convivencia escolar en lo referente a las relaciones.

El estilo del liderazgo comprende la relación de los líderes con los demás dentro y fuera de la organización educativa, como se ven en sí ellos mismo y en qué posición se ubican, deben evaluarse si como líderes son o no exitosos. Este estilo debe estar en la capacidad de resolver cualquier circunstancia que se les presente con la mayor prudencia para que esto no afecte a la organización. El líder debe ser una persona abierta y que le guste trabajar en colaboración para fomentar las mismas actitudes entre sus colaboradores (Rabinowitz, 2015).

Existen diferentes estilos de liderazgo carismático y motivacional. El primer estilo de liderazgo se refiere a la capacidad que tiene el líder para originar confianza, dado que esta genera un gran efecto en sus subordinados, entusiasmo, positivismo y energía que atraiga a los colaboradores a realizar venas labores, además debe contar con la capacidad de convencimiento para dar indicaciones y asignaciones. El liderazgo motivacional consiste en motivar a los demás a realizar sus funciones de manera eficiente con el fin de desarrollar todos sus potenciales para obtener resultados favorables que beneficie a toda la institución u organización (Cunza, 2018).

Las relaciones interpersonales son lazos o vínculos entre las personas que forman parte de una misma institución educativa, lo que es preciso para fomentar el desarrollo integral de los individuos y especialmente de las competencias sociales. Por medio de estas relaciones surge el intercambio de las necesidades, perspectivas y forma de sentir la vida, por lo que se da una interacción con el medio (Porporatto, 2015).

Las relaciones interpersonales permiten establecer una buena comunicación, comprensión y sobre todo respeto entre los miembros de la institución, estas relaciones son potenciadas por un clima organizacional armonioso.

La motivación no es algo que está dentro de cada ser humano, esta depende mucho del entorno o ambiente en el que se encuentre, por tanto, se puede decir que es un aspecto psicológico que está vinculado con el desarrollo del ser humano. En efecto es muy variante de un individuo a otro, incluso en la misma persona es muy variada dado que depende del entorno en el que se encuentre (Valdés, 2016).

Quintero, Africano, & Faría (2014) conceptualiza al desempeño laboral como el proceder del empleado por conseguir el cumplimiento de los objetivos planteados del plantel educativo de la que forma parte, es decir es la estrategia que cada individuo toma para realizar sus funciones, entre estas pueden estar la habilidad y capacidad con la que efectúa las funciones laborales.

El desempeño laboral de los docentes es la evaluación que comprueba si estos profesionales están realizando bien su trabajo. Esta medida está basada en el esfuerzo de una sola persona pero que depende de otros factores. Un buen desempeño requiere de efectividad en la labor encomendada, en ser eficaz cuando se realiza un trabajo en equipo, y siempre tener presente el compromiso laboral para así obtener eficacia en lo que se realiza.

Trabajo en equipo es un conjunto de individuos que cuentan con perspectivas estructuradas y claras basadas en las metas. También es considerado como la labor realizada por diversas personas en las que cada uno hace una parte o a su vez realizan en forma conjunta, pero con el mismo objetivo común. Por tanto mientras más cohesión exista, el trabajo será realizado de la mejor forma por los integrantes y los resultados alcanzados serán más productivos (Randstad, 2016).

La efectividad es considerada como el punto de equilibrio entre eficiencia y eficacia, en otras palabras, un individuo debe de ser eficiente y eficaz para decir que es efectivo. La eficacia es conseguir un resultado. Mientras que la eficiencia es la capacidad de obtener un resultado con los recursos viables. En efecto se la puede conceptualizar como la facultad propia del individuo para alcanzar un fin u objetivo definido con anterioridad (Álvarez, Ruiz, Ojeda, & Ramírez, 2017).

El compromiso laboral se refiere al compromiso que existe en una determinada organización y se identifica como el nexo de lealtad que el trabajador tiene con la institución por el cual anhela permanecer en ella y cumplir de la mejor forma con las tareas encargadas, debido al alto grado de motivación implícita (Torres, 2015).

Una vez conocida la problemática existente en una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil se procede a realizar el planteamiento del problema de investigación.

¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019?

Además, se ha procedido a plantear los objetivos específicos basados en las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente.

¿Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019?

¿Existe relación entre el clima organizacional y la efectividad una Institución Educativa de Guayaquil – 2019?

¿Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso una Institución Educativa de Guayaquil – 2019?

¿Existe relación entre el desempeño laboral y el estilo de liderazgo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019?

¿Existe relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019?

¿Existe relación entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019?

La justificación del presente trabajo investigativo esta basado en la conveniencia que tiene para los directivos y docentes de una institución educativa de Guayaquil, en el que pretende dar a conocer lo importante que resulta propiciar un clima organizacional adecuado para motivar a que el desempeño laboral sea efectivo. Además, tiene relevancia social ya que pretende acabar con la problemática existente en la institución objeto de estudio lo que beneficiaría a toda la comunidad educativa. También se justifica por sus implicaciones prácticas las cuales beneficiaran a los integrantes de la colectividad educativa, sustancialmente al alumnado debido a que, si el clima organizacional es bueno, existirá docente motivados para realizar su trabajo y la educación impartida será de calidad. Y por último tiene una utilidad metodológica significativa ya que este trabajo servirá como un instrumento de investigación para posteriores investigaciones.

Una vez definido el problema de la investigación se procede a enunciar la hipótesis general, lo que dará paso a la obtención de conclusiones concretas al finalizar el trabajo investigativo.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

A continuación, se enuncian las hipótesis específicas de la presente investigación.

H_{aE1}: Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

H_{0E1}: No existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Ha_{E2}: Existe relación entre el clima organizacional y la efectividad en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

H_{0E2}: No existe relación entre el clima organizacional y la efectividad en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Ha_{E3}: Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

H_{0E3}: No existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Ha_{E4}: Existe relación entre el desempeño laboral y el estilo de liderazgo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

H_{0E4}: No existe relación entre el desempeño laboral y el estilo de liderazgo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Ha_{E5}: Existe relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

H_{0E5}: No existe relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Ha_{E6}: Existe relación entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

H_{0E6}: No existe relación entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Como todo proyecto de investigación tiene una finalidad o propósito se procede a elaborar el objetivo general seguido de los objetivos específicos.

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Los objetivos específicos se definen a continuación.

Identificar la relación existente entre el trabajo en equipo y el clima organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Conocer la relación existente entre la efectividad y el clima organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Determinar la relación existente entre el compromiso laboral y el clima organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Identificar la relación existente entre el desempeño laboral y el estilo de liderazgo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Conocer la relación existente entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Identificar la relación existente entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

II. MÉTODO

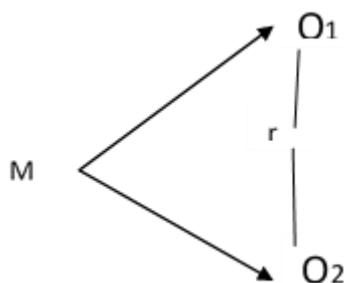
El diseño metodológico se apoya en la problemática sustraída y se cimienta a través de los datos de campo, bibliográfico como orígenes primarios y secundarios como el uso de la web, libros, folletos, y videos de aprendizaje, para representar los datos que se obtiene por medio de la información captada, la cual demostrará y corroborará el vínculo entre variables (Baez, Ontiveros, & Castilla, 2017).

2.1. Tipo y Diseño de la investigación

El tipo de investigación esta basa en el fin que se está persiguiendo en el estudio Este estudio es de tipo descriptivo, debido a que según Tamayo & Tamayo (2016) explican a la investigación descriptiva como la Interpretación, búsqueda y el desglose de la naturaleza actual, y la estructura de los fenómenos investigativos.

Esta investigación maneja un enfoque cuantitativo, se lo realiza sobre un grupo denominado de personas y siempre se lo maneja en la actualidad.

El diseño de investigación es un conjunto de procedimientos y métodos que se usan para recolectar y analizar las medidas de las variables explicitas en la problemática del estudio (McCombes, 2016). Este estudio se basa en un diseño correlacional - no experimental, ya que no existe cambios o deformación en los datos recolectados sino más bien con la información que se recolecta se hace un análisis para conocer la relación que existe entre las variables de estudio. El diseño correlacional tiene la siguiente estructura:



Dónde:

M = Muestra seleccionada en la investigación

O1: Clima organizacional

O2: Desempeño laboral

r: Correlación entre las mencionadas variables del estudio

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalidad de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
VARIABLE 1: Clima organizacional	Dorta (2014) como el ambiente que existe entre los integrantes de la institución educativa. Depende mucho del estado de ánimo y el nivel de motivación del directivo, personal administrativo y docentes, se refiere de forma concreta al nivel de motivación del ambiente de la organización (pág. 23).	El clima organizacional se mide en base a las dimensiones: Estilo de liderazgo, relaciones interpersonales y la motivación, para el cual se va aplicar un instrumento para la recolección de los datos.	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo de liderazgo • Relaciones interpersonales • Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo carismático • Liderazgo motivacional • Comunicación • Comprensión • Respeto • Autonomía • Participación • Ambiente 	Ordinal
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Quintero, Africano, & Faría (2014) conceptualiza al desempeño laboral como el proceder del empleado por conseguir el cumplimiento de los objetivos planteados	El desempeño laboral se va a medir en base a las dimensiones: trabajo en equipo, efectividad y compromiso laboral, para el cual se va aplicar	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Efectividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegar • Fortalecimiento • Incentivos • Eficacia 	Ordinal

del plantel educativo de la que forma parte, es decir es la estrategia que cada individuo toma para realizar sus funciones, entre estas pueden estar la habilidad y capacidad con la que efectúa las funciones laborales.

un instrumento para la recolección de los datos.

- Compromiso laboral

- Productividad
- Eficiencia
- Afectivo
- Normativo

Elaborado por: La autora

2.3. Población, muestra y muestreo

Según Tamayo, explica a la población como el resultado de una irregularidad para ser sometido a estudio, tiene todo lo necesario para su estudio que se hace parte de esta irregularidad, por esto es sometido a un estudio instalado, este está formado por varias personas que constan de las mismas similitudes o necesidades para ser vistas como el problema a resolver (Tamayo & Tamayo, 2017).

La población se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil 2019, está conformada por 60 educadores de un plantel educativo.

Tabla 2: Población de estudio

N°	Detalle	Total Docentes
1	Masculinos	21
2	Femeninos	39
Total		60

Elaborado por: La autora

Esta clase de muestra que se usó es no probabilística, por el hecho que se ha escogido la información inmediatamente sin hacer modificaciones en los datos recogidos. En el actual estudio la población se convierte en muestra dado que esta está determina por un grupo pequeño de docentes, por ende, se aplica un muestreo no probabilístico ya que toda la población cuenta con las características necesarias para dar cumplimiento a los objetivos planteados con anterioridad.

Tabla 3: Muestra de estudio

N°	Detalle	Total Docentes
1	Docentes	60
Total		60

Elaborado por: **La autora**

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

La técnica que usa el presente proyecto se basa en la encuesta, ya que con esta podemos recolectar la información necesaria para llegar a las conclusiones pertinentes para el cumplimiento del proyecto.

La técnica de recolección de datos está basado en un cuestionario el cual consta de 16 ítems con opciones de respuestas nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

La validez del cuestionario la realizó el maestro tutor del proyecto de investigación y otros profesionales con títulos de cuarto nivel, encontrando que los ítems aptos concuerdan con las dimensiones e indicadores de estudio, esto hace que el instrumento tenga gran veracidad y cumpla su fin.

La seguridad se dará a conocer por el método de Alfa de Cronbach adaptada a todos los ítems de la investigación

La fórmula se la describe a continuación:

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

Dónde:

n = número de ítems

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

v_t = varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

El alfa de cronbach del presenta trabajo investigativo basado en los ítems del cuestionario se lo presenta a continuación:

Tabla 4: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,891	16

Elaborado por: La autora

El coeficiente arrojó un valor de $\alpha = 0,891$ es un valor aceptable por lo que indica que la fiabilidad entre los ítems del cuestionario es admisible.

2.5. Procedimiento

Para el progreso de esta investigación, se realizaron los pasos descritos a continuación:

1. La elección de un tema, basado en un problema específico de un plantel educativo.
2. La realización de los objetivos generales y específicos del análisis.
3. Recaudación de datos fundamentados en una base de investigación, libros, artículos científicos, informes, y sobre todo usando la biblioteca de la misma unidad educativa.
4. Determinamos las diferencias de análisis con sus respectivas dimensiones e indicadores, para poder hacer el cuestionario de la encuesta.
5. Fijar que tipo y que diseño va a tener la investigación.
6. Realización de la encuesta a los educadores del plantel educativo objeto de estudio, para así poder analizar los resultados botados de la investigación por medio del programa estadístico SPSS.
7. Ver la ejecución de los objetivos, contraste de hipótesis para así ver reflejados resultados del proyecto.

2.6. Método de análisis de datos

En la realización de este trabajo se procedió a analizar los datos por medios de tablas estadísticas, gráficos, estadístico como la varianza y la media aritmética, haciendo uso del programa estadístico SPSS y Microsoft Excel.

El método estadístico que se usó es el coeficiente de Pearson, es una medida de la correspondencia o vínculo lineal entre dos variables cuantitativas causales. La que permitió dar veracidad o rechazo del entorno realizado en la exploración: hay un vínculo revelador entre motivación y clima laboral dicho por los maestros que laboran en la entidad educativa de la ciudad de Guayaquil 2019.

Según Ali & Bhaskar (2016) en su hipótesis, se hace un uso de la estadística descriptiva como utensilio de análisis de conclusiones, simbolizados en información simple, siendo juntados, reglamentados y expuestos por gráficos, para obtener información computarizada y estructurada, con el deseo de apresurarlo y poder dar un análisis para su traducción.

2.7. Aspectos éticos

Este trabajo investigativo se desarrolla teniendo en mente las rectitudes forjadas para la realización de esta clase de proyectos con el fin de entrar a conclusiones veraces e irreversibles. Se lo desarrolla con la adecuada aprobación de todas las personas involucradas en conjunto con los directivos, maestros y estudiantes del establecimiento pieza de análisis, encabezando un oficio en primer lugar a la correspondiente autoridad de la institución.

RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

En este apartado se va a realizar el análisis descriptivo para determinar el cumplimiento de los objetivos planteados en el capítulo 1.

Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo general.

		Desempeño Laboral											
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Clima Organizacional	Nunca	1	2%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Rara vez	1	2%	21	35%	5	8%	0	0%	0	0%	27	45%
	Algunas veces	0	0%	14	23%	11	18%	2	3,5%	0	0%	27	45%
	Casi siempre	0	0%	1	2%	1	2%	2	3,5%	0	0%	4	7%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	2	3%	37	62%	17	28%	4	7%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

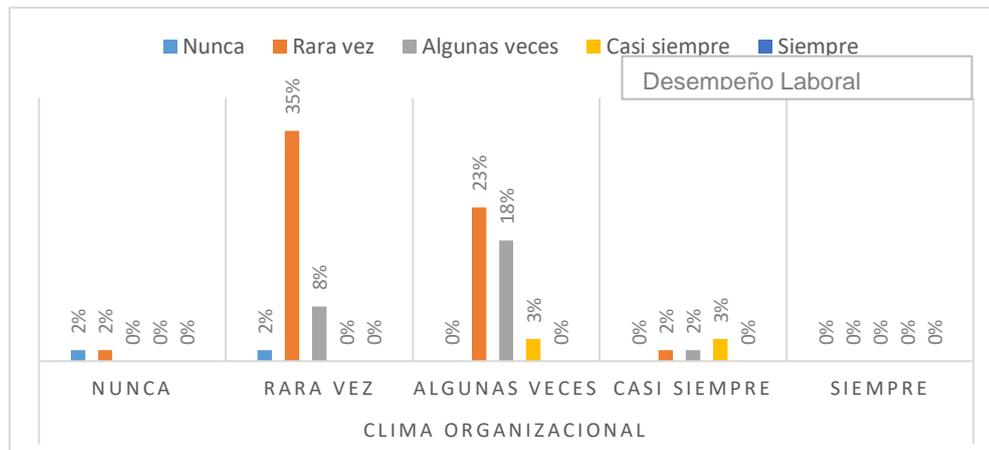


Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general.

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 5 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, se puede observar que las dos variables reflejan un nivel deficiente siendo la opción rara vez con el porcentaje más alto, para el liderazgo el 62% y para el clima organizacional se obtuvo una igualdad de 45% opción rara vez y algunas veces, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede evidenciar que el nivel

de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que estas variables si se relacionan.

Tabla 6: Análisis descriptivo del primer objetivo específico.

		Trabajo en equipo											
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Clima Organizacional	Nunca	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Rara vez	0	0%	22	37%	5	8%	0	0%	0	0%	27	45%
	Algunas veces	0	0%	12	20%	10	17%	5	8%	0	0%	27	45%
	Casi siempre	0	0%	1	2%	1	2%	2	3%	0	0%	4	7%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	2	3%	35	58%	16	27%	7	12%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

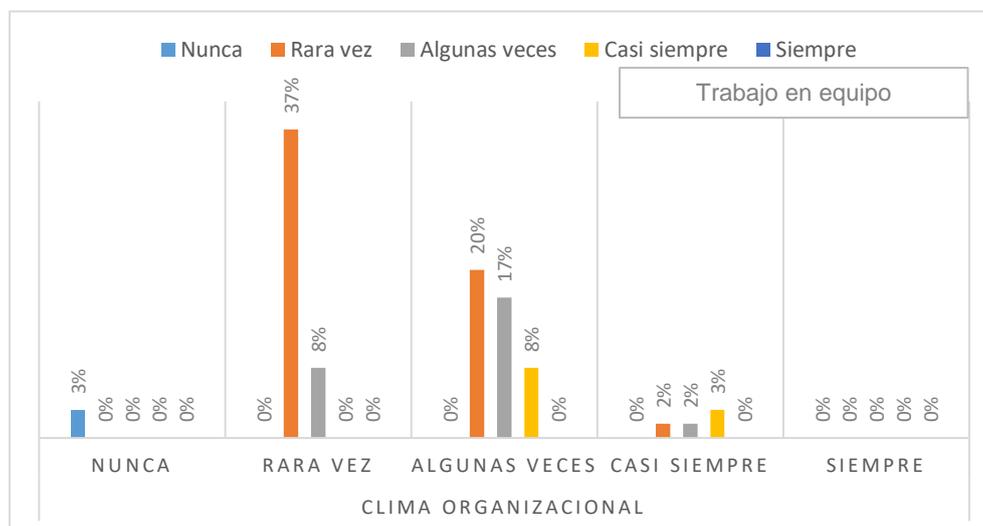


Gráfico 2: Análisis descriptivo del primer objetivo específico.

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 6, de los datos encuestados para identificar la relación existente entre las variables clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo se puede apreciar que tanto como la variable y la dimensión reflejan un nivel deficiente siendo la opción rara vez la opción con el porcentaje más alto, para el trabajo en equipo el 58% y para el clima organizacional se obtuvo una igualdad de 45% opción rara vez y algunas veces, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede evidenciar que el nivel de esta variable con la dimensión es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que si están relacionadas.

.Tabla 7: Análisis descriptivo del segundo objetivo específico.

		Efectividad											
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Clima Organizacional	Nunca	1	2%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Rara vez	2	3%	2	35%	4	7%	0	0%	0	0%	27	45%
	Algunas veces	1	2%	1	22%	1	18%	2	3,5%	0	0%	27	45%
	Casi siempre	0	0%	1	2%	1	2%	2	3,5%	0	0%	4	7%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	4	7%	3	60%	1	27%	4	7%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

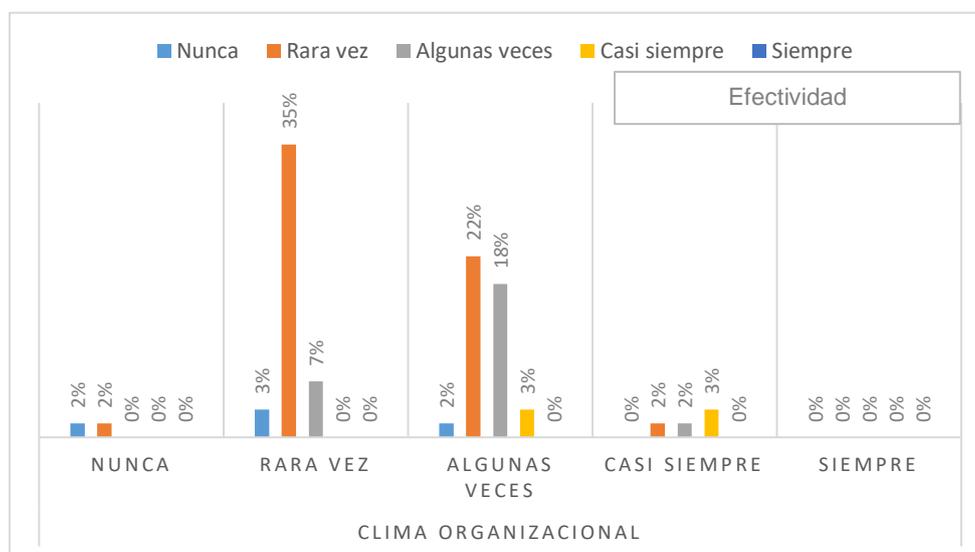


Gráfico 3: Análisis descriptivo del segundo objetivo específico.

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 7, de los datos encuestados para identificar la relación existente entre las variables clima organizacional y la dimensión efectividad se puede apreciar que tanto como la variable y la dimensión reflejan un nivel deficiente siendo la opción rara vez la opción con el porcentaje más alto, para la efectividad el 60% y para el clima organizacional se obtuvo una igualdad de 45% opción rara vez y algunas veces, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede evidenciar que el nivel de esta variable con la dimensión es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que si están relacionadas.

Tabla 8: Análisis descriptivo del tercer objetivo específico.

		Compromiso laboral											
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Clima Organizacional	Nunca	0	0%	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Rara vez	2	3%	18	30%	7	12%	0	0%	0	0%	27	45%
	Algunas veces	0	0%	11	18%	13	22%	3	5%	0	0%	27	45%
	Casi siempre	0	0%	1	2%	1	2%	2	3%	0	0%	4	7%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	2	3%	32	53%	21	35%	5	8%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

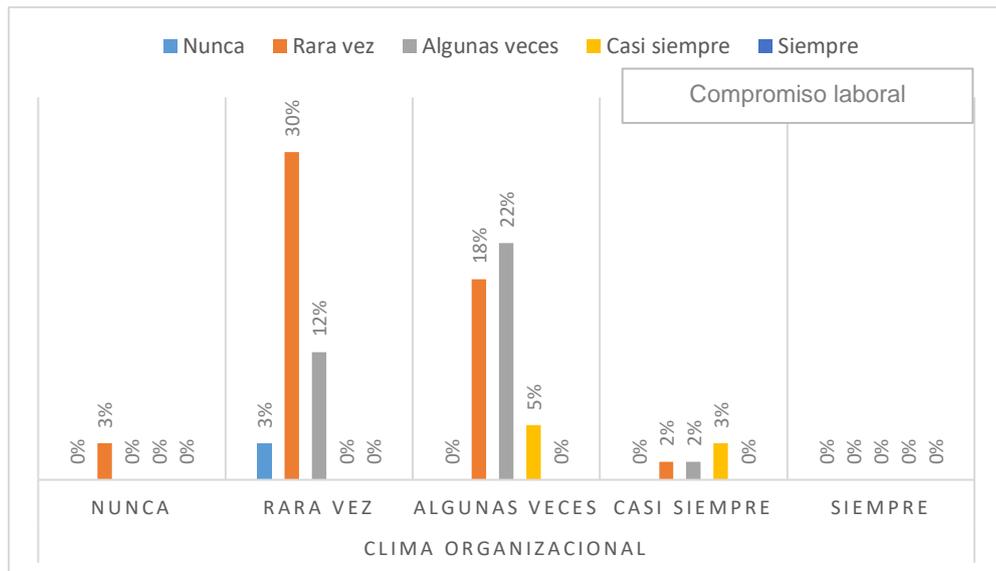


Gráfico 4: Análisis descriptivo del tercer objetivo específico

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 8, de los datos encuestados para identificar la relación existente entre las variables clima organizacional y la dimensión compromiso laboral se puede apreciar que tanto como la variable y la dimensión reflejan un nivel deficiente siendo la opción rara vez la opción con el porcentaje más alto, para el compromiso laboral el 53% y para el clima organizacional se obtuvo una igualdad de 45% opción rara vez y algunas veces, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede evidenciar que el nivel de esta variable con la dimensión es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que si están relacionadas.

Tabla 9: Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico

		Estilo Liderazgo											
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Desempeño Laboral	Nunca	0	0%	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Rara vez	1	2%	12	20%	21	35%	3	5%	0	0%	37	62%
	Algunas veces	0	0%	5	8%	8	13%	4	7%	0	0%	17	28%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	2	3%	2	3%	0	0%	4	7%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	1	2%	19	32%	31	52%	9	15%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

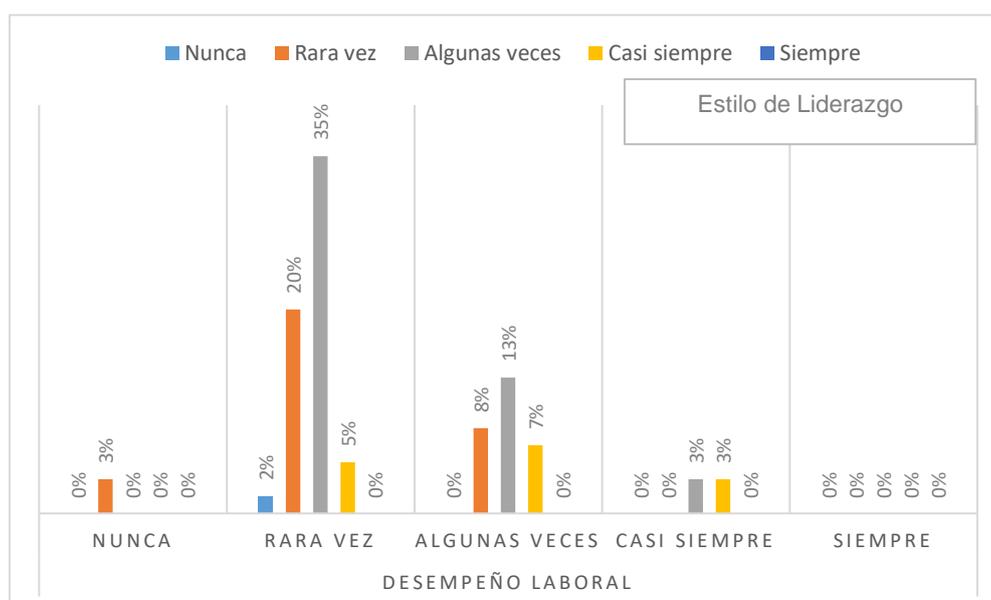


Gráfico 5: Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 9, de los datos encuestados para identificar la relación existente entre las variables desempeño laboral y la dimensión estilo de liderazgo se puede apreciar que tanto como la variable y la dimensión reflejan un nivel no muy adecuado siendo para el desempeño laboral la opción rara vez con el porcentaje más alto de 62% y para el estilo de liderazgo la opción algunas veces con el 52%, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los docentes, por lo que se puede evidenciar que el nivel de esta variable con la dimensión es regular en la institución de estudio en donde se estima que si están relacionadas.

Tabla 10: Análisis descriptivo del quinto objetivo específico

		Relaciones interpersonales											
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Desempeño Laboral	Nunca	1	2%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Rara vez	1	2%	21	35%	13	22%	2	3%	0	0%	37	62%
	Algunas veces	0	0%	6	10%	11	18%	0	0%	0	0%	17	28%
	Casi siempre	0	0%	1	2%	1	2%	2	3%	0	0%	4	7%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	2	3%	29	48%	25	42%	4	7%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

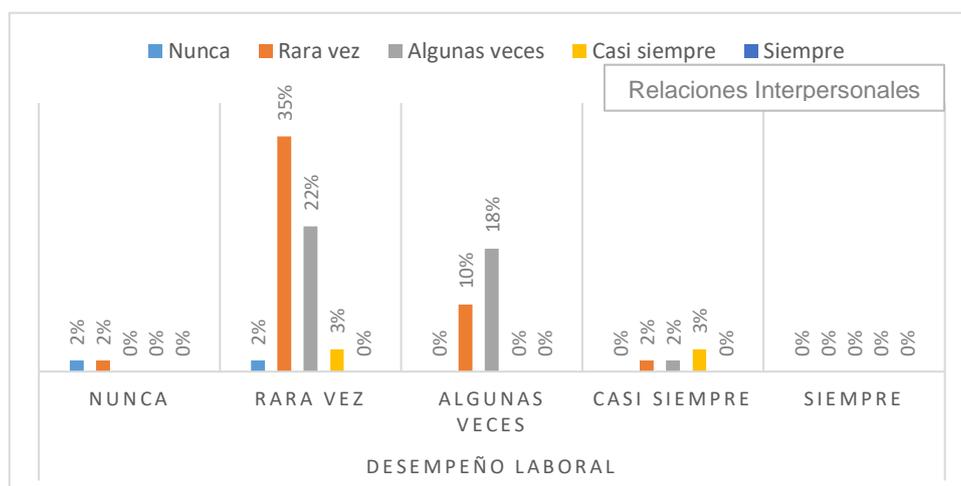


Gráfico 6: Análisis descriptivo del quinto objetivo específico

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 10, de los datos encuestados para identificar la relación existente entre las variables desempeño laboral y la dimensión relaciones interpersonales se puede apreciar que tanto como la variable y la dimensión reflejan un nivel no muy adecuado alcanzando el mayor porcentaje en la opción rara vez, para el desempeño laboral el 62% y para las relaciones interpersonales el 48%, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los docentes, por lo que se puede evidenciar que el nivel de esta variable con la dimensión es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que si están relacionadas.

Tabla 11: Análisis descriptivo del sexto objetivo específico

		Motivación											
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Desempeño Laboral	Nunca	1	2%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Rara vez	1	2%	27	45%	9	15%	0	0%	0	0%	37	62%
	Algunas veces	0	0%	4	7%	1	18%	2	3%	0	0%	17	28%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	1	2%	3	5%	0	0%	4	7%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	2	3%	32	53%	2	35%	5	8%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

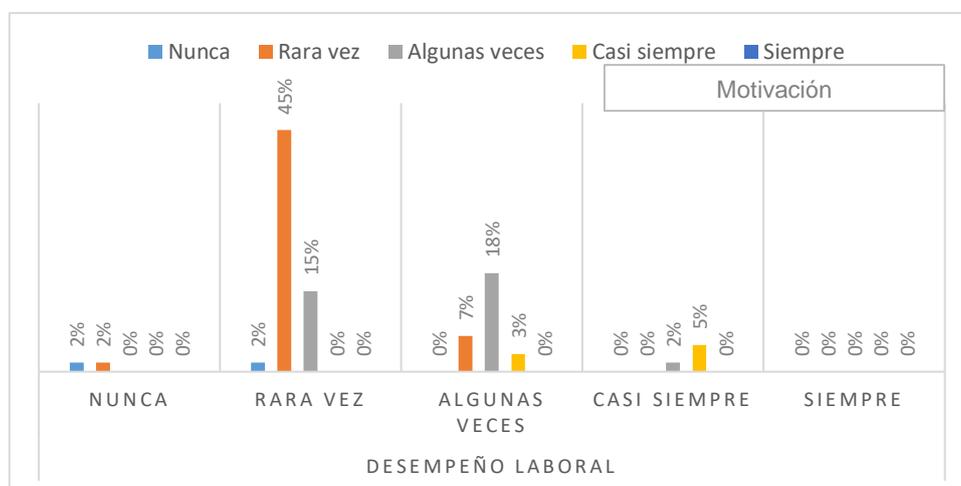


Gráfico 7: Análisis descriptivo del sexto objetivo específico

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 11, de los datos analizados para identificar la relación existente entre las variables desempeño laboral y la dimensión motivación se puede apreciar que tanto como la variable y la dimensión reflejan un nivel no muy adecuado alcanzando el mayor porcentaje en la opción rara vez, para el desempeño laboral el 62% y para la motivación el 53%, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los docentes, por lo que se puede evidenciar que el nivel de esta variable con la dimensión es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que si están relacionadas.

3.2. Contraste de hipótesis

A continuación, se procede a realizar la comprobación de las hipótesis planteadas con anterioridad.

Tabla 12: Análisis con la correlación de Pearson para la Hipótesis general.

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Pearson	1	,698**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Desempeño Laboral	Pearson	,698**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 13: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,698 ^a	0,487	0,478	3,421

Elaborado por: La autora

Tabla 14: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la Hipótesis general

Prueba de Kolmogorov-Smirnov			
		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
N		60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	20,3167	19,1667
	Desv. Desviación	4,73534	4,62552
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,106	,183
	Positivo	,093	,183
	Negativo	-,106	-,084
Estadístico de prueba		,106	,183
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Elaborado por: La autora

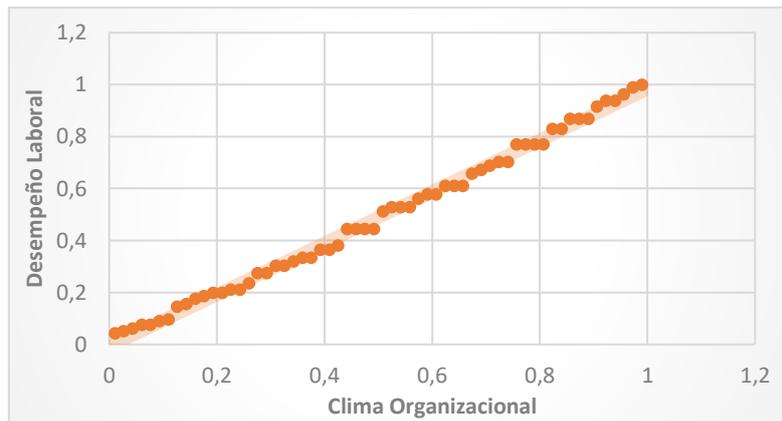


Gráfico 8: Comprobación de la hipótesis general
Elaborado por: La autora

Interpretación

En la tabla 12 y 13 se demuestran los resultados del coeficiente de Pearson en los que se obtuvo un $R = 0,698$ y un $R^2 = 0,478$ siendo este el coeficiente de determinación, además en la tabla 14 se presenta el análisis de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99%, se obtuvo una significancia de $P = 0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis general alternativa en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación moderada entre el desempeño laboral de los educadores y el clima que se genera en un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 15: Análisis con la correlación de Pearson para la primera Hipótesis específica.

		Clima Organizacional	Trabajo en equipo
Clima Organizacional	Coeficiente de Pearson	1	,620**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Trabajo en equipo	Coeficiente de Pearson	,620**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 16: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,620 ^a	0,384	0,374	3,747

Elaborado por: La autora

Tabla 17: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la primera hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Trabajo en equipo
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,4500
	Desv. Desviación	2,08648
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,202
	Positivo	,202
	Negativo	-,110
Estadístico de prueba		,202
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

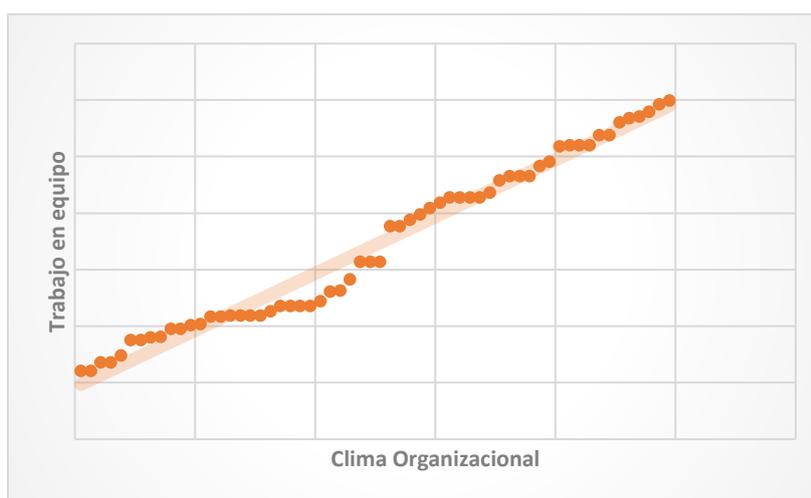


Gráfico 9: Comprobación de la primera hipótesis específica

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 15 y 16 se demuestran los resultados del coeficiente de Pearson en los que se obtuvo un $R=0,620$ y un $R^2=0,384$ y en la tabla 17 se presenta el análisis de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con un nivel de confianza del 99%, y una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la primera hipótesis específica en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación moderada entre el clima organizacional y el trabajo en equipo que se realiza en un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 18: Análisis con la correlación de Pearson para la segunda hipótesis específica.

		Clima Organizacional	Efectividad
Clima Organizacional	Coefficiente de Pearson	1	,616**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Efectividad	Coefficiente de Pearson	,616**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 19: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,616 ^a	,380	,369	3,761

Elaborado por: La autora

Tabla 20: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la segunda hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Efectividad
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,0000
	Desv. Desviación	1,93977
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,197
	Positivo	,197
	Negativo	-,153
Estadístico de prueba		,197
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

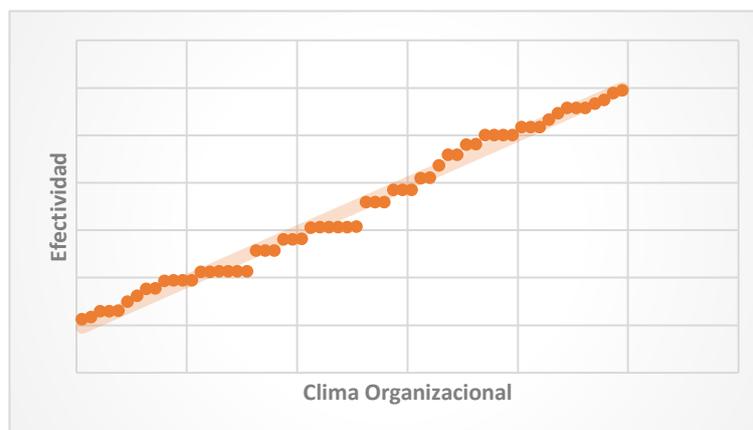


Gráfico 10: Comprobación de la segunda hipótesis específica

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 18 y 19 tenemos como resultados del coeficiente de Pearson un $R=0,616$ y un $R^2=0,380$, además en la tabla 20 se presenta el análisis de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99%, y una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000<0,01$, aceptando la segunda hipótesis específica en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación moderada entre el clima organizacional y la efectividad del desempeño laboral de los educadores de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 21: Análisis con la correlación de Pearson para la tercera hipótesis específica.

		Clima Organizacional	Compromiso laboral
Clima Organizacional	Coefficiente de Pearson	1	,591**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Compromiso laboral	Coefficiente de Pearson	,591**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 22: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,591 ^a	,349	,338	3,853

Elaborado por: La autora

Tabla 23: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la tercera hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Compromiso laboral
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,7167
	Desv. Desviación	1,24997
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,283
	Positivo	,283
	Negativo	-,233
Estadístico de prueba		,283
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora



Gráfico 11: Comprobación de la tercera hipótesis específica
Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 21 y 22 se tiene como resultados del coeficiente de Pearson un $R=0,591$ y un $R^2=0,349$, en la tabla 23 se presenta el análisis de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99%, y una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la tercera hipótesis específica en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación moderada entre el clima que se genera en la institución y el compromiso laboral de los educadores de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 24: Análisis con la correlación de Pearson para la cuarta Hipótesis específica.

		Desempeño Laboral	Estilo de Liderazgo
Desempeño Laboral	Coefficiente de Pearson	1	,562**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Estilo de Liderazgo	Coefficiente de Pearson	,562**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 25: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,562 ^a	0,316	0,304	3,859

Elaborado por: La autora

Tabla 26: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la cuarta hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Estilo de liderazgo
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	5,2000
	Desv. Desviación	1,36295
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,144
	Positivo	,144
	Negativo	-,138
Estadístico de prueba		,144
Sig. asintótica(bilateral)		,003 ^c

Elaborado por: La autora

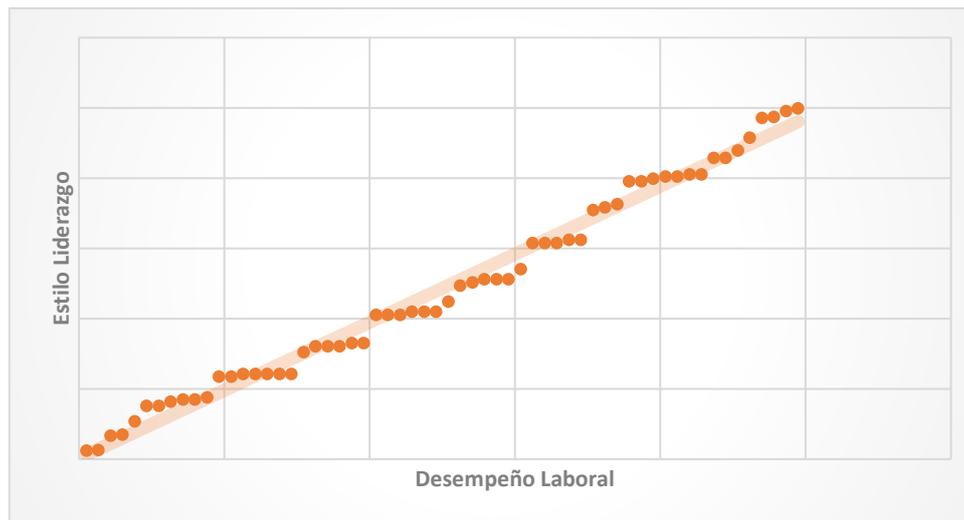


Gráfico 12: Comprobación de la hipótesis

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 24 y 25 se tiene como resultados del coeficiente de Pearson un $R=0,562$ y un $R^2=0,316$. además en la tabla 26 se presenta el análisis de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99%, se obtiene una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,003 < 0,01$, aceptando la cuarta hipótesis específica en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación moderada entre el clima organizacional basado en un estilo de liderazgo del director con el desempeño laboral de los profesores de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 27: Análisis con la correlación de Pearson para la quinta hipótesis específica.

		Desempeño Laboral	Relaciones interpersonales
Desempeño Laboral	Coeficiente de Pearson	1	,568**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Relaciones interpersonales	Coeficiente de Pearson	,568**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 28: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,568 ^a	0,323	0,311	3,838

Elaborado por: La autora

Tabla 29: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la quinta hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Relaciones interpersonales
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,7000
	Desv. Desviación	1,84391
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,176
	Positivo	,172
	Negativo	-,176
Estadístico de prueba		,176
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

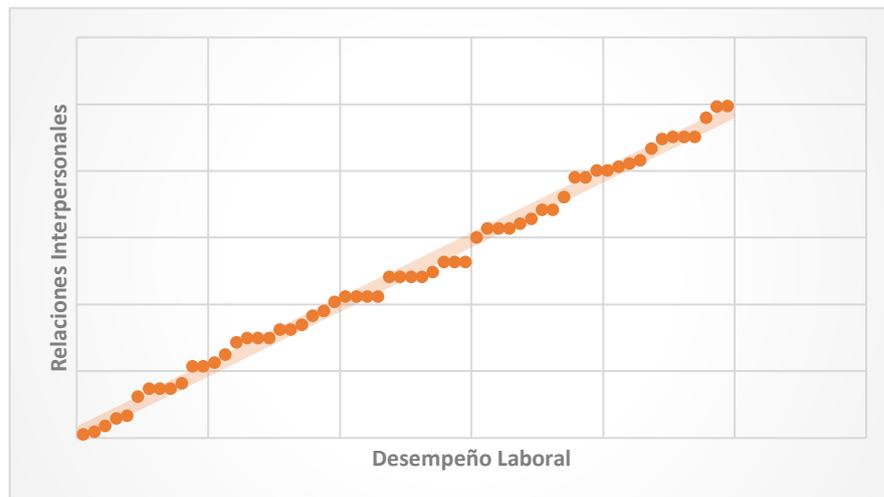


Gráfico 13: Comprobación de la quinta hipótesis específica

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 27 y 28 tenemos como resultados del coeficiente de Pearson un $R=0,568$ y un $R^2=0,323$, además en la tabla 29 se presenta el análisis de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99%, se consigue una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la quinta hipótesis específica en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación moderada entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los educadores de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 30: Análisis con la correlación de Pearson para la sexta hipótesis específica.

		Desempeño Laboral	Motivación
Desempeño Laboral	Coeficiente de Pearson	1	,850**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Motivación	Coeficiente de Pearson	,850**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 31: Resumen de los datos obtenidos mediante Pearson.

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,850 ^a	,722	,717	2,460

Elaborado por: La autora

Tabla 32: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la sexta hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Motivación
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,4167
	Desv. Desviación	2,06087
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,130
	Positivo	,130
	Negativo	-,129
Estadístico de prueba		,130
Sig. asintótica(bilateral)		,003 ^c

Elaborado por: La autora

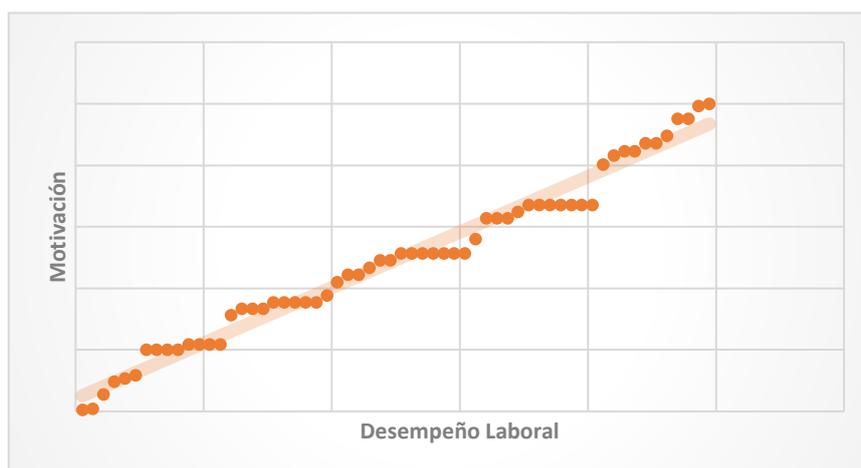


Gráfico 14: Comprobación de la hipótesis
Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 30 y 31 se tiene como resultado del coeficiente de Pearson un $R=0,850$ y un $R^2=0,722$, además en la tabla 32 se presenta el análisis de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99%, se obtiene una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,003 < 0,01$, aceptando la sexta hipótesis específica en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación muy alta entre la motivación y el desempeño laboral de los educadores de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

III. DISCUSIÓN

En lo referente al objetivo general Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una entidad educativa de Guayaquil – 2019 se puede apreciar que en base a los resultados mostrados en la tabla 5 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,698$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que tiene coherencia con Balkar (2015) en que menciona al clima organizacional, como es uno de los factores que presenta una significativa atención, debido al vínculo que supone entre el desempeño, ambiente y cultura. Además, Quispe (2015) en su estudio correlacional realizado en Perú menciona que el clima organizacional es la clave de la organización e indica que existe una relación directa con el desempeño de los empleados y esto a su vez permite alcanzar el cumplimiento de los objetivos establecidos. En lo concerniente al desempeño laboral los autores Quintero, Africano, & Farías (2014) conceptualiza al desempeño laboral como el proceder del empleado por conseguir el cumplimiento de los objetivos planteados del plantel educativo de la que forma parte, es decir es la estrategia que cada individuo toma para realizar sus funciones, entre estas pueden estar la habilidad y capacidad con la que efectúa las funciones laborales. Además, es oportuno mencionar que estos resultados tienen lógica dado que el ambiente que se genere en la institución tiene mucho que ver con el desempeño de los docentes, si se goza de un ambiente agradable los educadores se sentirán a gusto y motivados en realizar las actividades encargadas por lo que se alcanzará la eficiencia, mientras que si el ambiente no es el adecuado esto puede generar conflictos que impiden avanzar en el desempeño laboral.

En relación al objetivo específico 1, Identificar la relación existente entre el trabajo en equipo y el clima organizacional en una entidad educativa de Guayaquil – 2019 se puede evidenciar los resultados mostrados en la tabla 6 en donde el nivel de la dimensión con la variable es regular, también por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,620$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que coincide con lo mencionado

por Palomino & Peña (2016) en su investigación en Colombia en la que indica que cuando el ambiente no es el indicado, los empleados son menos productivo y se esmeran por realizar sus funciones de manera individual con la finalidad de quedar bien solo él y no el grupo. Además, Randstad (2016) conceptualiza al trabajo en equipo como la labor realizada por diversas personas en las que cada uno hace una parte o a su vez realizan en forma conjunta, pero con el mismo objetivo común. Por tanto, mientras más cohesión exista, el trabajo será realizado de la mejor forma por los integrantes y los resultados alcanzados serán más productivos. También se puede acotar que estos resultados tienen coherencia dado que un buen clima organizacional permite y motiva a querer alcanzar la eficiencia por lo que el trabajo en equipo resulta oportuno.

En lo que respecta al objetivo específico 2, Conocer la relación existente entre la efectividad y el clima organizacional en una entidad educativa de Guayaquil – 2019 se puede comprobar en base a los resultados mostrados en la tabla 7 que el nivel de la dimensión con la variable es regular, también por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,616$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que coincide con lo expuesto por Palomino & Peña (2016) en su investigación en la que indica con un clima organizacional oportuno los educadores son capaces de desempeñar sus funciones correctamente lo que genera efectividad en los roles encargados. Además, los autores Álvarez, Ruiz, Ojeda, & Ramírez, (2017), conceptualiza que la efectividad es la facultad propia del individuo para alcanzar un fin u objetivo definido con anterioridad.

En lo referente al objetivo específico 3, determinar la relación existente entre el compromiso laboral y el clima organizacional en una entidad educativa de Guayaquil – 2019, se puede observar en los resultados mostrados en la tabla 8 que el nivel de la dimensión con la variable es regular, también por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,591$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que coincide con Torres (2015) que puntualiza al compromiso laboral como el nexo de lealtad que el trabajador tiene con la institución por el cual anhela permanecer en ella y cumplir de la mejor forma con las tareas

encargadas, debido al alto grado de motivación implícita. Además, se puede decir que un clima organizacional agradable genera un compromiso por realizar las funciones de manera adecuada, ya que este le incentiva y los motiva a crecer profesionalmente y a contribuir con el alcance de los objetivos institucionales.

En cuanto al objetivo específico 4, Identificar la relación existente entre el desempeño laboral y el estilo de liderazgo en una entidad educativa de Guayaquil – 2019, se puede evidenciar los resultados mostrados en la tabla 9 en donde el nivel de la dimensión con la variable es regular, también por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,562$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que coincide con lo mencionado por el Ministerio de Educación del Ecuador (2016), que el clima que se genere en la institución es trabajo del líder en conjunto con sus colaboradores, teniendo en cuenta que es de gran importancia para que se estos profesionales tengan un desempeño laboral eficaz. Por otra parte, también esta lo expuesto por Rabinowitz (2015), que el estilo del liderazgo comprende la relación de los líderes con los demás dentro y fuera de la organización educativa, como se ven en sí ellos mismo y en qué posición se ubican, deben evaluarse si como líderes son o no exitosos. Por ende, el líder debe ser una persona abierta y que le guste trabajar en colaboración para fomentar las mismas actitudes entres sus colaboradores y alcance un eficaz desempeño en las funciones encargadas.

En relación al objetivo específico 5, Conocer la relación existente entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en una entidad educativa de Guayaquil – 2019, se puede evidenciar los resultados mostrados en la tabla 10 en donde el nivel de la dimensión con la variable es regular, también por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,568$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que concuerda con Jiménez & Mosquera (2017) en su trabajo investigativo realizado en Quito - Ecuador, en el que puntualiza que los empleados de una organización no solo logran tener un vínculo laboral, sino que además afectivos y sociales debido a la convivencia y las relaciones interpersonales. Por otra parte, esta lo conceptualizado por Porporatto (2015) en donde indica que las

relaciones interpersonales son lazos o vínculos entre las personas que forman parte de una misma institución educativa, lo que es preciso para fomentar el desarrollo integral de los individuos y especialmente de las competencias sociales. Es decir que por medio de estas relaciones surge el intercambio de las necesidades, perspectivas y forma de sentir la vida, por lo que se da una interacción con el medio.

En lo referente al objetivo 6, Identificar la relación existente entre el desempeño laboral y la motivación en una entidad educativa de Guayaquil – 2019, se puede evidenciar los resultados mostrados en la tabla 11 en donde el nivel de la dimensión con la variable es regular, también por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,850$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que coincide con Dorta (2014) que menciona que el desempeño laboral depende mucho del estado de ánimo y el nivel de motivación del directivo, personal administrativo y docentes, se refiere de forma concreta al nivel de motivación del ambiente de la organización. Además, Valdés (2016) conceptualiza a la motivación no es algo que está dentro de cada ser humano, esta depende mucho del entorno o ambiente en el que se encuentre, por tanto, se puede decir que es un aspecto psicológico que está vinculado con el desarrollo del ser humano.

IV. CONCLUSIONES

- Existe relación buena entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019, se pudo llegar a esta conclusión por los resultados obtenidos con el coeficiente de Pearson $R=0,698$ (tabla 12).
- Existe relación buena entre el trabajo en equipo y el clima organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019, se pudo llegar a esta conclusión por los resultados obtenidos con el coeficiente de Pearson $R=0,620$ (tabla 15).
- Existe relación buena entre la efectividad y el clima organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019, se pudo llegar a esta conclusión por los resultados obtenidos con el coeficiente de Pearson $R=0,616$ (tabla 18).
- Existe relación moderada entre el compromiso laboral y el clima organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019, se pudo llegar a esta conclusión por los resultados obtenidos con el coeficiente de Pearson $R=0,591$ (tabla 21).
- Se Identificó que existe relación moderada entre el desempeño laboral y el estilo de liderazgo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019, se pudo llegar a esta conclusión por los resultados obtenidos con el coeficiente de Pearson $R=0,562$ (tabla 24).
- Se conoció que existe relación moderada entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019, se pudo llegar a esta conclusión por los resultados obtenidos con el coeficiente de Pearson $R=0,568$ (tabla 27).
- Se identificó que existe relación muy buena entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019, se pudo llegar a esta conclusión por los resultados obtenidos con el coeficiente de Pearson $R=0,850$ (tabla 30).

V. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al directivo y a los docentes de la institución objeto de estudios trabajar de forma conjunta para mejorar el clima organizacional de la institución objeto de estudio, para de esta forma el desempeño laboral de los docentes también sea el adecuado lo que permita brindar una educación de calidad a los estudiantes.
- En lo que respecta al trabajo en equipo se recomienda al director de la entidad educativa parte del estudio, promover actividades donde se promueva el trabajo en conjunto, lo que permitirá obtener mejores resultados en un menor tiempo.
- En base a la efectividad de las labores que realizan los educadores se recomienda al líder educativo que les proporcione talleres donde se dé a conocer a los docentes la importancia de realizar un trabajo eficiente y eficaz, comparando los resultados del antes y después.
- En los que se refiere al compromiso laboral se recomienda al directivo y docentes trabajar duro en ese aspecto para ser profesionales más comprometidos teniendo presente que la educación es el factor principal para el desarrollo del país.
- En cuanto al estilo de liderazgo se recomienda al director capacitarse más mediante programas o talleres de liderazgo, para alcanzar que el ambiente de la institución sea el propicio para que los docentes puedan desempeñar sus funciones eficientemente.
- En lo que se refiere a las relaciones interpersonales se recomienda al director fomentar estas relaciones mediante actividades en donde todo el personal docente se relacione más, lo que fortalezca este tipo de relaciones.
- En lo que respecta a la motivación se recomienda al director motivar a los educadores mediante reconocimientos en reuniones para que ellos como docentes se sientan que su trabajo es valorado y se sientan motivados a desempeñar sus funciones eficazmente.

VI. REFERENCIAS

- Alarcón, D., Gaytán, C., & Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), pp 503-513.
- Ali, Z., & Bhaskar, S. B. (2016). Basic statistical tools in research and data analysis. *Indiam Journal of Anaesthesia*, pp 8-19. doi: 10.4103/0019-5049.190623
- Álvarez, D., Ruiz, V., Ojeda, J., & Ramírez, N. (2017). Factorial Validity of an Instrument in Order to Measure the Organizational Climate in Preschoolers. *International Journal of Business and Management*. ISSN 1833-3850, 12(1), pp 101-112.
- Baez, M., Ontiveros, C., & Castilla, M. (2017). *El diseño metodológico*. Argentina: Instituto para el desarrollo de la Educación Especial.
- Balkar, B. (2015). The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), pp 81-92.
- Bergmann, H., Geissler, M., Hundt, C., & Grave, B. (2018). The climate for entrepreneurship at higher education institutions. *Research Policy*, 47(4), pp 700-716.
- Cañarte, L., Moreira, C., Baque, M., & Cantos, M. (2018). El comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*. ISSN: 2550-682X, pp 23-37.
- Cunza, K. (2018). *La inteligencia emocional de los actores educativos y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas del distrito de Matahuasi*. Perú: Universidad Nacional de Educación Enríque Guzman y Valle.
- Definición MX. (2016). *Efectividad*. Mexico: Definición MX.
- Dorta, A. (2014). *Definiciones y dimensiones del Clima Organizacional*. Venezuela: Centro de desarrollo gerencial.

- Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*. ISSN: 1390-5473, pp 56-63.
- Ford, T., & Ware, J. (2018). Teacher Self-Regulatory Climate: Conceptualizing an Indicator of Leader Support for Teacher Learning and Development. *Journal Leadership and Policy in Schools*, 17(1), pp 27-51.
- Grobler, A., & Rensburg, M. (2019). Organisational climate, person–organisation fit and turn over intention: a generational perspective within a South African Higher Education Institution. *Studies in Higher Education*, 44(11), pp 2053-2065.
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. ISSN (e): 2319 – 1813, 4(2), pp 1-12.
- Jiménez, H., & Mosquera, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Quito, Ecuador: Universidad del Pacífico.
- Kuala, L. (2016). The relationship between school’s organizational climate and teacher’s job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*, 17(2), pp 87-106.
- Lara, J., & Ávila, A. (2015). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Lasluisa, L. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Lavid, J., & Vera, W. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de la agencia Sur de Guayaquil “Arca Ecuador S.A”. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. ISSN: 1696-8352, pp 37-45.
- Leal, S., & Cortés, D. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Revistas con edición electrónica en Dialnet*. ISSN 1692-5858, 17(1), pp 145-161.

- Luque, F. (2018). Percepción del clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Pedro Vilcapaza de Putina. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado - UNA*, 7(1), pp 16-28.
- McCombes, S. (2016). *How to create a research design*. Obtenido de <https://www.scribbr.com/research-process/research-design/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Desempeño del docente: <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Neem, K. (2016). Creating a Performance Culture: Incentives, Climate, and Organizational Change. *SAGE Journal*, 46(2), pp 76-89.
- Paco, R., & Matas, J. M. (2015). Organizational climate and teaching job performance in elementary and high school educational institutions. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(2), pp 334-338.
- Palella, S., & Martins, F. (2015). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Palomino, M., & Peña, R. (2016). *The organizational climate and its relationship with the work performance of the employees of the Venoplast Ltda*. Cartagena, Colombia: Universidad de Cartagena.
- Porporatto, M. (2015). *Relaciones interpersonales*. Santa Fe, Argentina: Significados.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2014). Desempeño laboral. *Revista NEGOTIUM*, pp 33-51.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital*. Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Rabinowitz, P. (2015). *Leadership styles*. Lawrence, Kansas: Universidad de Kansas.
- Randstad. (2016). *El trabajo en equipo, la unión conlleva al éxito*. Obtenido de <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>

- Razek, N. (2016). *International and Domestic Students Relationships: Impact of Interpersonal Relationships on the Development of Cultural Understanding*. Estados Unidos de América: University of Dayton.
- Sokol, A., Gozdek, A., Figurska, I., & Blaskova, M. (2015). Organizational Climate of Higher Education Institutions and its Implications for the Development of Creativity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 182(13), pp 279-288.
- Tamayo, M., & Tamayo. (2017). *El proceso de la investigación* (5 ed.). Mexico: Limuza.
- Theelen, H., Beemt, A., & Brok, P. (2019). Classroom simulations in teacher education to support preservice teachers' interpersonal competence: A systematic literature review. *Journal Elsevier*, 129, pp 14-26.
- Torres, J. (2015). *Compromiso del empleado*. Madrid, España: Recursos Humanos.
- Valdés, C. (2016). *Motivación, concepto y teorías principales*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Vartika, D., & Sangeeta, S. (2016). School leadership and its impact on student achievement. *International Journal of Educational Management*. ISSN: 0951-354X, 30(6), pp 941-958.
- Wen-Shun, H., Show-Sau, T., & Ho-Tang, W. (2016). Relationship among principal servant leadership, school organizational climate and teachers' job involvement of elementary school. *European Journal of Research in Social Sciences*. ISSN 2056-5429, 4(7), pp 33-42.

ANEXOS

Anexo 1: Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
ENCUESTA

NOMBRE: Lcda. Claudia Alexandra Bermejo González

OBJETIVOS: Establecer la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral.

AUTOR ORIGINAL: Lcda. Claudia Alexandra Bermejo González

DURACIÓN: 2 días

SUJETOS DE APLICACIÓN: 60 docentes

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Anexo 2: Encuesta dirigida a los docentes de la Institución Educativa

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

A través de esta encuesta se pretende establecer la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral. A continuación las debidas instrucciones para desarrollar la encuesta:

Instrucciones: Marque con una (X) según su criterio. A continuación se muestra la escala de valores entre las cuales deberá escoger:

1.- Nunca	2.- Casi nunca	3.- A veces	4.- Casi siempre	5.- Siempre							
ÍTEMS (Variable 1)					VALORACIÓN						
Clima Organizacional					1	2	3	4	5		
Estilo Liderazgo											
1. ¿El director de su institución cuenta con la habilidad de influir de forma inusual sobre sus colaboradores?											
2. ¿El director de la institución los motiva crecer sin importar sus equivocaciones y cuando las hay está dispuesto a corregirlas si críticas?											
Relaciones interpersonales											
3. ¿El directivo de la institución mantiene una comunicación clara y abierta lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?											
4. ¿El director de la institución acepta a los demás como personas, con sus limitaciones, debilidades y necesidades?											
5. ¿El directivo de la institución, aunque no comparte el punto de vista de sus colaboradores, respeta las creencias y sentimientos de los demás?											
Motivación											
6. ¿El director de la institución permite a sus colaboradores aportar con idea para mejorar la institución, lo que le permite al docente sentirse motivo?											
7. ¿El director de la institución ofrece responsabilidades y permite la participación de sus colaboradores que permitan mejorar el clima de la organización?											
8. ¿El ambiente propiciado en la institución es el adecuado para desempeñarse laboralmente como docente?											
ÍTEMS (Variable 2)					VALORACIÓN						

Desempeño laboral	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo					
9. ¿Las actividades a realizar en el trabajo de la docencia están previamente establecidas con la finalidad de que cada docente se desempeñe eficientemente?					
10. ¿El directivo de la institución, programa reuniones periódicas con la finalidad de conocer el nivel de cada docente?					
11. ¿El trabajo realizado por un determinado grupo de docentes es gratificado en base al rendimiento que han obtenido por cumplir con sus labores?					
Efectividad					
12. ¿Los docentes de la institución están brindando a los estudiantes una educación de calidad?					
13. ¿Los docentes les imparten una enseñanza efectiva lo que conlleva a que su rendimiento escolar mejore significativamente?					
14. ¿Los docentes hacen uso de los recursos didácticos de manera óptima, lo que permite cumplir con los objetivos esperados del aprendizaje?					
Compromiso laboral					
15. ¿Los docentes de la institución muestran que tienen amor a la función en que se desempeñan?					
16. ¿Los docentes de la institución cumplen y hacen cumplir las normas de la misma y de la educación en general?					

Anexo 3: Validación del instrumento

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TITULO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL – 2019

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

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

N°	ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿El director de su institución cuenta con la habilidad de influir de forma inusual sobre sus colaboradores?					
02	¿El director de la institución los motiva crecer sin importar sus equivocaciones y cuando las hay está dispuesto a corregirlas si críticas?					
03	¿El directivo de la institución mantiene una comunicación clara y abierta lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?					
04	¿El director de la institución acepta a los demás como personas, con sus limitaciones, debilidades y necesidades?					
05	¿El directivo de la institución, aunque no comparte el punto de vista de sus colaboradores, respeta las creencias y sentimientos de los demás?					
06	¿El director de la institución permite a sus colaboradores aportar con idea para mejorar la institución, lo que le permite al docente sentirse motivado?					
07	¿El director de la institución ofrece responsabilidades y permite la participación de sus colaboradores que permitan mejorar el clima de la organización?					
08	¿El ambiente propiciado en la institución es el adecuado para desempeñarse laboralmente como docente?					
09	¿Las actividades a realizar en el trabajo de la docencia están previamente establecidas con la finalidad de que cada docente se desempeñe eficientemente?					

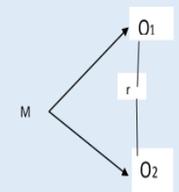
10	¿El directivo de la institución, programa reuniones periódicas con la finalidad de conocer el nivel de cada docente?					
11	¿El trabajo realizado por un determinado grupo de docentes es gratificado en base al rendimiento que han obtenido por cumplir con sus labores?					
12	¿El docente de la institución está brindado a los estudiantes una educación de calidad?					
13	¿Los docentes les imparten una enseñanza efectiva lo que conlleva a que su rendimiento escolar mejore significativamente?					
14	¿Los docentes hacen uso de los recursos didácticos de manera óptima, lo que permite cumplir con los objetivos esperados del aprendizaje?					
15	¿Los docentes de la institución muestran que tienen amor a la función en que se desempeñan?					
16	¿Los docentes de la institución cumplen y hacen cumplir las normas de la misma y de la educación en general?					

RECOMENDACIONES: _____

Apellidos y Nombres	
Grado Académico	
Mención	

<hr style="border: none; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 10px;"/> Firma
--

Anexo 4: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019?	GENERAL: Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. H ₀ : No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.	GENERAL: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.	VARIABLE 1: Clima organizacional	Diseño Correlacional – No experimental 	POBLACIÓN 60 Docentes
	ESPECÍFICOS: Ha _{E1} : Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.	ESPECÍFICAS: <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación existente entre el trabajo en equipo y el clima 	VARIABLE 2: Desempeño laboral		MUESTRA 60 Docentes

	<p>H_{0E1}: No existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{aE2}: Existe relación entre el clima organizacional y la efectividad en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{0E2}: No existe relación entre el clima organizacional y la efectividad en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{aE3}: Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p>	<p>organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la relación existente entre la efectividad y el clima organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. • Determinar la relación existente entre el compromiso laboral y el clima organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. • Identificar la relación existente entre el desempeño laboral y el estilo de liderazgo en una 			
--	--	--	--	--	--

	<p>H_{0E3}: No existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{aE4}: Existe relación entre el desempeño laboral y el estilo de liderazgo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{0E4}: No existe relación entre el desempeño laboral y el estilo de liderazgo en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{aE5}: Existe relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{0E5}: No existe relación entre el desempeño</p>	<p>Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la relación existente entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. • Identificar la relación existente entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. 			
--	---	---	--	--	--

	<p>laboral y las relaciones interpersonales en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>Ha_{E6}: Existe relación entre el desempeño laboral y el compromiso laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{0E6}: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p>				
--	---	--	--	--	--

Anexo 5: Resultado de la encuesta

N ^o	V1										V2									
	D1		D2			D3			SUMA	PROMEDIO	D1			D2		D3		SUMA	PROMEDIO	
	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8			Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15			Ítem16
1	2	2	3	2	3	1	2	2	17	2	3	3	3	2	3	2	2	3	21	3
2	4	2	2	3	2	3	4	4	24	3	4	5	3	2	2	3	2	2	23	3
3	1	2	2	2	2	2	1	1	13	2	1	1	3	2	2	2	1	1	13	2
4	2	2	3	3	3	4	3	4	24	3	4	4	4	3	2	2	3	4	26	3
5	1	1	1	2	1	1	2	1	10	1	2	1	1	1	2	2	2	2	13	2
6	4	3	3	3	3	3	2	3	24	3	2	2	2	3	2	3	2	3	19	2
7	3	2	3	2	2	3	2	2	19	2	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2
8	2	2	4	2	4	2	4	2	22	3	4	2	2	2	2	2	2	2	18	2
9	3	2	2	2	3	3	3	3	21	3	1	3	3	3	2	3	2	3	20	3
10	4	4	4	4	3	2	4	4	29	4	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2
11	3	2	2	2	4	2	2	2	19	2	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2
12	3	2	2	2	2	2	2	3	18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2
13	2	2	2	2	3	2	2	1	16	2	2	3	4	3	2	2	2	2	20	3
14	3	2	2	3	2	2	2	3	19	2	2	2	1	2	3	3	3	2	18	2
15	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2
16	3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	2	2	1	1	1	1	2	13	2
17	2	2	3	2	1	2	2	2	16	2	2	2	2	2	1	2	3	3	17	2
18	3	3	3	2	2	2	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	3	2	28	4
19	4	3	4	4	3	3	2	2	25	3	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2
20	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	2	2	3	2	2	2	3	2	18	2
21	1	2	1	2	1	1	2	1	11	1	1	1	1	1	1	2	2	2	11	1
22	3	2	2	2	2	2	3	2	18	2	2	2	3	2	3	3	3	2	20	3
23	3	3	2	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	2	3	2	3	18	2
24	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	2	2	2	3	2	3	2	2	18	2
25	2	2	2	3	2	2	1	2	16	2	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2
26	3	2	2	2	1	2	2	1	15	2	2	2	2	1	2	1	2	2	14	2
27	1	2	2	2	2	2	1	1	13	2	2	1	2	2	1	1	1	1	11	1
28	3	2	3	2	2	2	3	3	20	3	3	3	3	2	2	1	2	2	18	2
29	4	2	4	3	3	3	3	3	25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
30	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	4	2	4	2	4	24	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2
34	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	3	2	2	3	2	3	19	2
35	4	2	2	2	3	2	2	2	19	2	3	2	2	2	3	2	2	2	18	2

36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2
37	2	3	3	3	3	3	2	3	22	3	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2
38	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2
39	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	2	3	3	3	20	3
40	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	3	2	2	21	3
41	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	2	2	2	3	3	3	2	19	2
42	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3
43	4	3	3	3	4	4	4	4	29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3
44	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	2	3	2	2	21	3
45	4	4	4	4	4	3	3	3	29	4	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4
46	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3
47	4	3	3	3	2	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3
48	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2
49	1	2	2	2	2	1	1	1	12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2
50	2	2	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2
51	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	3	2	2	2	2	3	2	18	2
52	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2	3	3	2	2	2	2	2	2	18	2
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
54	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2
55	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2	4	2	2	2	2	2	2	2	18	2
56	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2
57	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2
58	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	3	2	2	18	2
59	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	4	3	3	4	26	3

Anexo 6: Reporte de Originalidad

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	13%
2	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
3	creativecommons.org Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	ma.usb.ve Fuente de Internet	1%
6	issuu.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
10	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1%
11	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1%
13	www.catastro.minhac.es Fuente de Internet	<1%
14	www.celaya.gob.mx Fuente de Internet	<1%
15	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
16	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA Trabajo del estudiante	<1%
17	eprints.ucm.es Fuente de Internet	<1%
18	Submitted to Universidad Privada Leonardo da Vinci Trabajo del estudiante	<1%

19	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
20	www.rcan.org Fuente de Internet	<1%
21	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1%
22	Submitted to 53250 Trabajo del estudiante	<1%
23	tecnolettra.uji.es Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Acta de aprobación de originalidad de tesis UCV 2019

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

“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Guayaquil - 2019”

De la estudiante Claudia Alexandra Bermejo González.

Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 5 de enero del 2020.



Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini

DNI 43650898

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL – 2019

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

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

N°	ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿El director de su institución cuenta con la habilidad de influir de forma inusual sobre sus colaboradores?					
02	¿El director de la institución los motiva crecer sin importar sus equivocaciones y cuando las hay está dispuesto a corregirlas si críticas?					
03	¿El directivo de la institución mantiene una comunicación clara y abierta lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?					
04	¿El director de la institución acepta a los demás como personas, con sus limitaciones, debilidades y necesidades?					
05	¿El directivo de la institución, aunque no comparte el punto de vista de sus colaboradores, respeta las creencias y sentimientos de los demás?					
06	¿El director de la institución permite a sus colaboradores aportar con idea para mejorar la institución, lo que le permite al docente sentirse motivado?					
07	¿El director de la institución ofrece responsabilidades y permite la participación de sus colaboradores que permitan mejorar el clima de la organización?					
08	¿El ambiente propiciado en la institución es el adecuado para desempeñarse laboralmente como docente?					
09	¿Las actividades a realizar en el trabajo de la docencia están previamente establecidas con la finalidad de que cada docente se desempeñe eficientemente?					
10	¿El directivo de la institución, programa reuniones periódicas con la finalidad de conocer el nivel de cada docente?					
11	¿El trabajo realizado por un determinado grupo de docentes es gratificado en base al rendimiento que han obtenido por cumplir con sus labores?					
12	¿Los docente de la institución están brindado a los estudiantes una educación de calidad?					
13	¿Los docentes les imparten una enseñanza efectiva lo que conlleva a que su rendimiento escolar mejore significativamente ?					
14	¿Los docentes hacen uso de los recursos didácticos de manera óptima, lo que permite cumplir con los objetivos esperados del aprendizaje?					
15	¿Los docentes de la institución muestran que tienen amor a la función en que se desempeñan?					
16	¿Los docentes de la institución cumplen y hacen cumplir la normas de la misma y de la educación en general?					

Apellidos y Nombres	VELAZ PARRAVICINI, CÉSAR EDUARDO
Grado Académico	DOCTOR
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Firma

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TITULO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL – 2019

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

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

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿El director de su institución cuenta con la habilidad de influir de forma inusual sobre sus colaboradores?				✓	
02	¿El director de la institución los motiva crecer sin importar sus equivocaciones y cuando las hay está dispuesto a corregirlas si críticas?				✓	
03	¿El directivo de la institución mantiene una comunicación clara y abierta lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?				✓	
04	¿El director de la institución acepta a los demás como personas, con sus limitaciones, debilidades y necesidades?				✓	
05	¿El directivo de la institución, aunque no comparte el punto de vista de sus colaboradores, respeta las creencias y sentimientos de los demás?				✓	
06	¿El director de la institución permite a sus colaboradores aportar con idea para mejorar la institución, lo que le permite al docente sentirse motivado?				✓	
07	¿El director de la institución ofrece responsabilidades y permite la participación de sus colaboradores que permitan mejorar el clima de la organización?			✓		
08	¿El ambiente propiciado en la institución es el adecuado para desempeñarse laboralmente como docente?			✓		
09	¿Las actividades a realizar en el trabajo de la docencia están previamente establecidas con la finalidad de que cada docente se desempeñe eficientemente?			✓		
10	¿El directivo de la institución, programa reuniones periódicas con la finalidad de conocer el nivel de cada docente?			✓		
11	¿El trabajo realizado por un determinado grupo de docentes es gratificado en base al rendimiento que han obtenido por cumplir con sus labores?			✓		
12	¿Los docente de la institución están brindado a los estudiantes una educación de calidad?		✓			
13	¿Los docentes les imparten una enseñanza efectiva lo que conlleva a que su rendimiento escolar mejore significativamente ?			✓		
14	¿Los docentes hacen uso de los recursos didácticos de manera óptima, lo que permite cumplir con los objetivos esperados del aprendizaje?		✓			
15	¿Los docentes de la institución muestran que tienen amor a la función en que se desempeñan?			✓		
16	¿Los docentes de la institución cumplen y hacen cumplir la normas de la misma y de la educación en general?			✓		

RECOMENDACIONES: _____

Apellidos y Nombres	<i>Vélez García Delia María</i>
Grado Académico	<i>Msc.</i>
Mención	<i>Inclusión Educativa</i>



Firma

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TITULO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL – 2019

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

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

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿El director de su institución cuenta con la habilidad de influir de forma inusual sobre sus colaboradores?			✓		
02	¿El director de la institución los motiva crecer sin importar sus equivocaciones y cuando las hay está dispuesto a corregirlas si críticas?			✓		
03	¿El directivo de la institución mantiene una comunicación clara y abierta lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?			✓		
04	¿El director de la institución acepta a los demás como personas, con sus limitaciones, debilidades y necesidades?			✓		
05	¿El directivo de la institución, aunque no comparte el punto de vista de sus colaboradores, respeta las creencias y sentimientos de los demás?			✓		
06	¿El director de la institución permite a sus colaboradores aportar con idea para mejorar la institución, lo que le permite al docente sentirse motivado?			✓		
07	¿El director de la institución ofrece responsabilidades y permite la participación de sus colaboradores que permitan mejorar el clima de la organización?	✓				
08	¿El ambiente propiciado en la institución es el adecuado para desempeñarse laboralmente como docente?	✓				
09	¿Las actividades a realizar en el trabajo de la docencia están previamente establecidas con la finalidad de que cada docente se desempeñe eficientemente?	✓				
10	¿El directivo de la institución, programa reuniones periódicas con la finalidad de conocer el nivel de cada docente?			✓		
11	¿El trabajo realizado por un determinado grupo de docentes es gratificado en base al rendimiento que han obtenido por cumplir con sus labores?			✓		
12	¿Los docente de la institución están brindando a los estudiantes una educación de calidad?			✓		
13	¿Los docentes les imparten una enseñanza efectiva lo que conlleva a que su rendimiento escolar mejore significativamente ?			✓		
14	¿Los docentes hacen uso de los recursos didácticos de manera óptima, lo que permite cumplir con los objetivos esperados del aprendizaje?			✓		
15	¿Los docentes de la institución muestran que tienen amor a la función en que se desempeñan?			✓		
16	¿Los docentes de la institución cumplen y hacen cumplir la normas de la misma y de la educación en general?			✓		

RECOMENDACIONES: _____

Apellidos y Nombres	Rodriguez Arevalo Elias
Grado Académico	Doctor
Mención	Educación



Firma