



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Desempeño docente y Clima organizacional en una Unidad Educativa  
de Guayaquil, 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Valarezo Mora, Cinthia Katherine (ORCID: 0000-0003-2801-9574)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú

2021

## **Dedicatoria**

La presente tesis la dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados como es la maestría.

A mis padres e hijos que son la motivación e inspiración para poder superarme y en especial a Jairo Carchi Cajamarca que siempre me ha brindado su apoyo incondicional y fortaleza a lo largo de mi carrera profesional.

Cinthia Valarezo Mora

### **Agradecimiento**

A Dios por ser mi fortaleza, al asesor por su comprensión y el fortalecimiento de mis capacidades, a mi familia por apoyarme en este reto, con lo cual hago posible el sueño de culminar una etapa muy importante en mi vida profesional y personal.

A todas las personas que colaboraron y aportaron en hacer posible esta investigación, en la aplicación de los instrumentos y todo aquello que mejoró mi trabajo de estudio.

A todos los Docentes (Magísteres y Doctores) de la Universidad César Vallejo de Piura por su apoyo con sus sabias enseñanzas, en especial al Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini por su asesoría e invaluable colaboración para culminar satisfactoriamente mi Maestría en Administración de la Educación.

Cinthia Valarezo Mora

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos y análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1 Análisis descriptivo	19
4.2 Análisis inferencial	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Población de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo, Guayaquil, 2020	15
Tabla 2: Análisis descriptivo del objetivo general	19
Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 1	20
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 2	21
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 3	22
Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 4	23
Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 5	24
Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 6	25
Tabla 9: Prueba de normalidad	26
Tabla 10: Contraste de la hipótesis general	26
Tabla 11: Contraste de la hipótesis específica 1	27
Tabla 12: Contraste de la hipótesis específica 2	28
Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 3	29
Tabla 14: Contraste de la hipótesis específica 4	30
Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 5	31
Tabla 16: Contraste de la hipótesis específica 6	32

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general	19
Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1	20
Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2	21
Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3	22
Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4	23
Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5	24
Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6	25

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, mediante un enfoque correlacional, ya que el manejo de hipótesis determina la fijación de variables, a lo que se considera como simple o causal. La muestra está compuesta por 61 docentes y 4 administrativos dando un total de 65 encuestados la técnica para la recolección de datos se basa en la encuesta con un instrumento como el cuestionario compuesto de 20 ítems entre ambas variables, además este pasa por un proceso de validación y por un proceso de confiabilidad calculando el coeficiente de Alfa de Cronbach teniendo como resultado  $\alpha = 0,84$ . Una vez recolectado los datos se procede analizar mediante el programa SPSS Statistics 27, para conocer el nivel de correlación que existe se aplica el coeficiente de Spearman alcanzando un  $Rho = 0,704$ , lo que permite aceptar la hipótesis alternativa, indicando que si existe relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en una Unidad educativa de Guayaquil, 2020.

Palabras claves: Desempeño docente, clima organizacional, motivación, liderazgo.

## Abstract

The general objective is to determine the relationship between job performance and organizational climate at one high School in Guayaquil , 2020; , through a correlational approach, since the management of hypotheses determines the setting of variables, which is considered as simple or causal. The sample is made up of 61 teachers and 4 administrative, giving a total of 65 respondents. The technique for data collection is based on the survey with an instrument such as the questionnaire composed of 20 items between both variables, in addition it goes through a validation process and by a reliability process calculating the Cronbach's Alpha coefficient, resulting in  $\alpha = 0.84$ . Once the data is collected, it is proceeded to analyze using the SPSS Statistics program 27, to know the level of correlation that exists, the Spearman coefficient is applied, reaching a  $Rho = 0.704$ , which allows accepting the alternative hypothesis, indicating that if there is a relationship between the Teaching performance and organizational climate at one high School in Guayaquil , 2020;

Keywords: Teaching performance, organizational climate, motivation, leadership.



## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual se observa que un excelente clima organizacional contribuye en el buen desenvolvimiento laboral en el logro de metas, siempre y cuando se cumplan los aspectos que son necesarios, por ello se analiza el tema en diferentes ámbitos.

En el ámbito internacional, se considera actualmente el lugar de trabajo como la segunda casa, así también nos refiere Bordas (2016) en su publicación que en este sentido los sujetos o empleados de una empresa denotan su ambiente laboral a partir de ciertos factores relacionados con la persona como individuo y el resto de sus compañeros de trabajo. Por ello para que las instituciones lleven un funcionamiento con la mayor efectividad debe predominar un ambiente organizacional en perfecta concordancia; los sistemas y factores con los que cuentan las organizaciones regularmente son alterados y el ambiente que se desarrolla en la empresa es de vital importancia ya que se deben considerar las decisiones, compromisos y actitudes que afectan el desempeño de los trabajadores relacionados asertivamente con los tratos que recibe en el establecimiento.

En el ámbito nacional existen diversas causas que intervienen en un clima organizacional debido a las decisiones que toman tanto el personal directivo como docente en las instituciones educativas. Como nos menciona Salazar (2016) se considera desempeño laboral como todas las funciones que el trabajador debe completar en virtud de los objetivos establecidos por una organización. También puede ser posible que el personal sea eficiente en su labor y no cree inconvenientes en el desarrollo de sus actividades, realizando su labor directiva, administrativa y en función de la educación también se prioriza la parte pedagógica de la mejor forma posible. Las incidencias de la sociedad en cuanto al clima organizacional de una institución educativa varían a través del tiempo, van influyendo en la responsabilidad de los docentes y administrativos en pro- mejora de la educación ecuatoriana.

En el ámbito local se puede mencionar que dentro de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, se llevó a cabo el diagnóstico del desempeño docente y el clima organizacional, donde se evidenció situaciones que trascienden negativamente en estudiantes, docentes y parte administrativa de la institución, por

falta organización y de actitudes conflictivas relacionadas a los niveles de estrés, propio de la praxis docente.

El problema general de la presente investigación que se formula es el siguiente: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?, mediante el cual se establecen los problemas específicos que se mencionan a continuación: ¿Cuál es la relación entre la motivación profesional y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el compromiso profesional y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?.

La justificación de la presente investigación se basa en el ámbito social dado a que generaría un cambio en la forma de dirigir la institución educativa, así como en cualquier espacio educativo, con un verdadero liderazgo que impulse a lograr efectivamente las metas deseadas, creando un clima organizacional favorable a las expectativas de sus miembros, considerando que el desempeño docente conlleva a mejorar las relaciones laborales y por consiguiente la mejora educacional. Desde el punto de vista teórico, se propicia la reflexión y análisis en torno a la concepción del desempeño docente, la motivación profesional, el compromiso profesional y las habilidades profesionales, así como también los aspectos inherentes en el clima organizacional destacándose entre algunos las competencias laborales, el comportamiento organizacional y los factores de organización. En cuanto al punto de vista práctico es necesario que se propicie un ambiente estimulante puesto que motivará la actividad escolar siendo está más productiva para todos los involucrados en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Asimismo, los resultados aportaran a la correcta administración, generando un ambiente agradable en el cual los docentes desempeñen sus funciones con satisfacción, tomando las decisiones adecuadas que beneficie a la institución.

El objetivo general de la investigación se establece determinar la relación entre el desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Por lo consiguiente se establecen los objetivos específicos, determinar la relación entre la motivación profesional y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, determinar la relación entre el desempeño docente y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, determinar la relación entre el compromiso profesional y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, determinar la relación entre el desempeño docente y el comportamiento organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, determinar la relación entre habilidades profesionales y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, determinar la relación entre el desempeño docente y factores organizacionales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

La hipótesis general a investigar es H1: Existe relación entre el desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. La cual nos da un Ho: No existe relación entre el desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Siendo las hipótesis específicas H<sub>1</sub>: Existe relación entre la motivación profesional y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Ho: No existe relación entre la motivación profesional y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. H<sub>1</sub>: Existe relación entre el desempeño docente y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Ho: No existe relación entre el desempeño docente y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. H<sub>1</sub>: Existe relación entre el compromiso profesional y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Ho: No existe relación entre el compromiso profesional y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. H<sub>1</sub>: Existe relación entre desempeño docente y comportamiento organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Ho: No existe relación entre el desempeño docente y comportamiento organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. H<sub>1</sub>: Existe relación entre habilidades profesionales y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Ho: No existe relación entre habilidades profesionales y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. H<sub>1</sub>: Existe relación entre el desempeño docente y factores organizacionales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Ho: No existe

relación entre el desempeño docente y factores organizacionales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado de investigación, se mencionan trabajos previos de índole internacional, nacional y local que tienen como finalidad establecer sus contribuciones para la investigación; es preciso que una organización inicie por constituir una cultura adecuada y acorde a su naturaleza para que sus trabajadores puedan sentirse identificados, motivados y deseosos de alcanzar los objetivos propuestos, recurriendo de este modo a varias fuentes; de lo realizado se presentan como trabajos previos los siguientes:

La siguiente investigación ha enfatizado antecedentes Internacionales, en Perú como afirma Vargas (2015), en su tesis demuestra que se basó en la relación de sus dos variables teniendo como resultados una correlación directa en sentido positivo, ya que si aumenta la relación en cierta dirección se eleva así mismo en sus dos variables.

En lo que respecta al ámbito nacional desde la posición de Montesdeoca (2017), en su publicación indica la siguiente conclusión, a pesar de contener dos variables complejas, los datos obtenidos determinan que el clima organizacional incide de forma oportuna en desempeño docente mejorando la percepción del ambiente laboral de la institución. En otras palabras, el autor nos da a entender que un ambiente de trabajo organizado contribuye al buen ejercicio laboral y profesional en todos los ámbitos o sectores de la institución.

Para Camacho (2016) en su proyecto especifica: El clima organizacional es imperceptible, pero con verdadera presencia que interviene intensamente en la empresa. El medio laboral es el contexto anímico y social inmerso en el contexto profesional y es consecuencia de las impresiones y conductas del ideal de la organización. Cuando el clima organizacional es saludable y apropiado, los trabajadores se involucran con los fines de la estructura, lo que conlleva que la entidad se desarrolle y se ajuste apropiadamente a los cambios del entorno. Se usó un tipo de estudio mixto por ser una investigación descriptiva y correlacional, la muestra fue toda la población de 108 empleados. El instrumento que se utilizó en la recaudación de los datos fue un cuestionario, el proceso de los datos se lo ejecutó en Excel. Una vez encausados los datos se consumó:

El desempeño laboral del personal en el año 2015 fue usualmente muy bueno, pero con voluntad y perseverancia se alcanzaría mejores niveles; estudiando las afirmaciones ofrecidas se estableció que ciertos empleados no están conformes en el cargo que desempeñan y desean ser promovidos.

La ocurrencia del tiempo organizacional sobre el desempeño laboral fue de 0,694 ya que las acciones de innovar en las tareas cotidianas influyen directamente en la disposición para trabajar por parte del empleado.

En el ámbito local se cita a Bastidas (2019) en el cierre de su trabajo nos indica que el ambiente laboral de la institución educativa deja mucho que desear, afectando al profesorado en su praxis académica, pedagógica y de profesionalidad, en virtud de esto también se ven afectados los estudiantes ya que su desempeño es directamente proporcional al de los docentes. El autor nos refiere también a través de su estudio que la comunicación es pieza importante dentro de las instituciones para su buena administración en función de sus objetivos.

Estudiando el esquema planteado se procede a definir teóricamente la variable 1 desempeño docente y la variable 2 clima organizacional con sus dimensiones que sustente la investigación.

La variable 1 desempeño docente; donde se explicará las teorías que cimentaron el presente trabajo de investigación, donde Pacheco y Torres (2015) muestra que el desempeño docente se considera en palabras sencillas en el desenvolvimiento profesional del profesorado dentro del salón de clases, fuera de él y en todos contextos y en todos los niveles que en toda la institución educativa se presente. Se entiende también como las funciones que un docente practica diariamente en su relación directa con sus estudiantes, es decir, su acompañamiento pedagógico, sus técnicas de enseñanzas y toda acción que conlleve al mejoramiento de la calidad educativa.

Se considera también que el desempeño profesional docente es el motor que impulsa una buena formación en el sistema de educación, es la manifestación de las capacidades profesionales obtenidas que se componen, como un procedimiento, instrucciones, destrezas, prácticas, y valores que ayudan a

conseguir las derivaciones que se presumen, en relación con los requerimientos específicos, productivos y de servicios de la institución.

Dicho con palabras de Tantaleán, Vargas y otros (2016) el desempeño docente es la relación entre las enseñanzas académicas y la práctica pedagógica, manteniendo cierto nivel de similitud o igualdad. Debido a este parámetro y entendimiento se conoce que el desempeño que ejerce el docente en desarrollar el proceso de enseñanza es debido a la creatividad por parte del maestro aplicando así la metodología efectiva con la cual él se defiende en su área para fortalecer y llegar de manera efectiva al interés del estudiante.

Prosiguiendo con la corriente teórica se da a conocer las tres dimensiones de la variable 1 de la investigación tales como: motivación profesional, compromiso profesional y habilidades profesionales.

Empleando las palabras de Aleksandrovna, y otros (2020) sostienen; el componente motivacional es un grupo de motivos que expresan las necesidades establecidas de un individuo: motivos cognitivos y sociales, motivos para el desarrollo profesional y carrera futura promoción, motivos pragmáticos que reflejan un incentivo material de los individuos en los resultados de sus actividades profesionales.

Con base en el artículo publicado por M. Feixas (2020) el reconocimiento docente es la forma de incentivar las competencias y logros que demuestra el trabajador al momento de ejercer sus funciones, se ha comprobado que los reconocimientos o premios otorgados ayudan a desarrollar iniciativas promoviendo la mejora en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Tal como indica Darling, Hyler y otros (2017) mediante el ejercicio profesional del profesorado se mejora la calidad educativa ya que al implementar varias permutas ya sea de forma individual o impulsados por la institución el estilo de enseñanza crece positivamente en beneficio de su carrera profesional y el desempeño dentro del aula, adquiriendo aprendizajes con estándar de calidad alto por parte de los educandos.

Fox, Kobulnicky y otros (2018), sostienen que la participación en equipos de trabajo es una gran ventaja al momento de implementar decisiones dentro de una

organización ya que se toman diferentes opiniones en beneficio de los objetivos trazados, demostrando las fortalezas que tienen cada uno sus miembros y adquiriendo compromisos mediante el involucramiento en los procesos.

Como lo hace notar Bansal (2016), el compromiso profesional depende mucho de la actitud del docente mejorando notablemente la calidad de enseñanza que imparta a sus alumnos, de esta forma se logra la excelencia en el rendimiento escolar y en su vida profesional.

Uno de los puntos importantes dentro del compromiso laboral es la responsabilidad así nos menciona Izarra (2019) concluyendo que el cumplimiento de las tareas encomendadas por parte del docente mejora significativamente su desempeño y calidad inculcando principios éticos mediante el ejemplo como la puntualidad y compromiso que será de gran beneficio en los estudiantes.

Barazzetti (2016) según su publicación se ha considerado que la mejora del rendimiento en el ámbito laboral muchas veces depende del tipo de comunicación que el docente emplee, es por ello que al dirigirse mediante una comunicación efectiva se logra llegar a la comprensión de lo que se está transmitiendo de manera eficaz. El autor también nos menciona que una buena comunicación llega a influir en gran manera a la toma de decisiones beneficiando a todo el equipo en la parte educativa.

Como lo hace notar Sezer (2019) las habilidades que un profesional debe demostrar en su ejercicio laboral se pueden considerar como habilidades blandas de las cuales prima el liderazgo, siendo esto de gran importancia ya que impulsa al desarrollo de las capacidades especiales de cada maestro, generando una relación más fluidas respecto a los intereses propios del del entorno educativo, y gracias a ello se alcanza un crecimiento progresivo del conocimiento, la formación, la preparación, la actualización y la capacidad de aprendizaje, entre otros rasgos que contribuyen a la calidad de la enseñanza, empezando desde transmitir experiencia y así se van formando los valores.

Las instituciones educativas tienen su enfoque en el desarrollo y la formación de los individuos en el sistema de aprendizaje y relaciones interpersonales. Claramente se ve influida por la dinámica de cada organización, donde se



relacionan toda una serie de factores personales, estructurales y organizacionales que le conceden una identidad propia. Rodríguez y Fernández (2017) enfatizan que el comportamiento de las personas en una determinada organización no solo depende de la persona sino también de las características del entorno en el que se encuentre, y si el entorno es favorable, se puede llegar a generar una calidad de vida laboral, la cual alude a la existencia y vigencia de valores colectivos los cuales ofrecen una armonía social a los integrantes que corresponden a una organización.

Desde el punto de vista de Pérez (2015), se puede mencionar que el clima de una organización incide en el desenvolvimiento y la forma de motivar a los empleados de una empresa; enfatizando la importancia en la función del hombre en su trabajo y la participación del mismo en el sistema social estableciendo adecuadas relaciones interpersonales.

Esta teoría además hace referencia al comportamiento o conducta que una persona ejerce en sus labores diariamente dependiendo en gran medida del trato que brinden y las relaciones que tengan con los demás miembros de la institución, todos estos componentes están muy vinculados al nivel de estimulación de las relaciones humanas y demostrar de forma concreta las peculiaridades motivacionales del clima organizacional.

Villalobos (2020) argumenta que el clima organizacional es una conducta que depende de los administrativos y de las situaciones que se presenta en un contexto, afirmando que existe una amplia relación basada en la visión que demuestre el clima, con parámetros como: la estructura organizacional, la jerarquía, el salario, la actitud, la satisfacción, y como es percibida el clima organizacional por los superiores y subordinados, poniendo atención al surgimiento del clima participativo ya que facilita la efectividad de los trabajadores.

Según Iglesias (2018) el clima organizacional se puede considerar como el grupo de factores y características respectivamente estables dentro de la organización, que influyen en el desarrollo de las actividades, el comportamiento de sus integrantes, y en el ambiente psicosocial en el que se desarrollan los trabajadores de una organización establecida correctamente. Entre los componentes impalpables dentro de la unidad educativa se encuentran el conflicto que es el punto

de discrepancias entre los integrantes de una agrupación; sean estos entre pares o autoridades y dependientes; además de la identidad que es el sentido de pertenencia, es la presunción de corresponder a la institución y ser un intenso participante de ella. Prosiguiendo con la corriente teórica se da a conocer las tres dimensiones de la variable 2 de la investigación que son las competencias laborales, el comportamiento organizacional y los factores organizacionales.

Soto (2014) nos menciona que las competencias laborales son de gran valía hoy en día ya que cada trabajador, administrativo o en este caso docente, desempeña su trabajo fomentando la calidad de servicio y el continuo mejoramiento de cada una de sus actividades. La mayoría de instituciones que mantiene un mayor control y coordinación de las funciones de sus empleados maximizan el resultado de sus metas u objetivos trazados. El autor nos menciona que el trabajador debe desarrollar sus habilidades laborales adecuadamente con otras personas, trabajando mancomunadamente ya que esto es fundamental y productivo para la institución.

Como nos refiere Piedra (2018) el comportamiento organizacional, es un estudio donde se evalúa el comportamiento de un individuo o entre pares dentro de una institución para potenciar el desarrollo o corregir falencias de la organización. De igual manera para lograr que las instituciones trabajen con más eficiencia y eficacia. El comportamiento organizacional estudia lo que hacen las personas dentro de una organización para determinar en que afecta al desempeño de la misma.

Desde el punto de vista de Valcarenghi (2019) el comportamiento organizacional prioriza el desarrollo del quehacer científico y tecnológico, hoy en día se mantiene plasmado la función de los directores desde el punto de vista de la gerencia educativa, la cual enfatiza en la actividad de gerenciar con efectividad. Esto implica que se forje lo que conocemos como liderazgo educativo, que, si bien va sumado a una buena comunicación, son un factor importante para el desarrollo gerencial de un directivo, por ello éste se debe enfocar en que las relaciones de trabajo se desenvuelvan en un ambiente comunicacional de sinceridad, de escucha y de circulación de la información.

Maestre (2020) en su publicación referente al compromiso docente nos menciona, que un docente debe llevar su compromiso de ejercer su profesión a un mayor estándar, el mismo que exige una responsabilidad inquebrantable de sí mismo; debe buscar que su labor sea un aporte significativo en sus educandos, manejando no solo conocimientos sino entornos colaborativos, comprensión de emociones y satisfacción educativa.

La responsabilidad organizacional es un elemento importante entre los miembros de una institución, ya que permite lograr un mayor desempeño mediante la participación en las actividades de manera adecuada e implementando desafíos que permiten incrementar su participación y compromiso institucional. Así lo mencionan Cesário, y Chambel (2017)

Tuto (2020) nos refiere que existen principios deontológicos que norman la conducta y accionar de los maestros en su ejercicio, generando espacios organizados, armónicos que beneficie a un proceso de enseñanza cada vez en vías de mejora.

El autor también nos indica que existen áreas negativas en la institución como el fraude académico el bulling por parte de los estudiantes siendo estos factores un atenuante en el accionar de varios docentes.

Como afirma Sousa (2019) el tener vigente lo que llamamos factores organizacionales es de suma vitalidad ya que impulsa a la interacción de todos los perfiles; esto nos ayudaría en muchos ámbitos y a su vez da origen a destrezas relacionadas con la comunicación, que se enfocan en mantener una firmeza y flexibilidad a la hora de las actividades. El hecho de contar con un buen liderazgo posibilita mayores y mejores cambios que maximizan la calidad de la institución.

En la interacción comunicativa entre las personas de una comunidad es donde, objetivamente, se manifiesta la cultura como un principio de organización para la experiencia humana. Panagiotis, Alkiviadis y otros (2020) sostienen que, para dar origen a una comunicación educativa, primero se debe observar cómo es la situación social dentro del aula, lo cual el directivo se enfoca en el estudio de la reflexión sobre la interacción en entornos educativos sean estos administrativos,

pedagógico y de colaboración, esto representa un gran potencial en el desarrollo social.

Dicho con palabras de Yoon, Jungwon (2018) el líder debe generar procesos guiados de forma adecuada para desarrollar el buen desempeño, siendo este significativo se mantiene la correcta estructura organizacional y el ambiente de trabajo mejorando la calidad de la empresa.

Se considera que el liderazgo de un administrador puede determinar una buena calidad educativa, gestionando de manera adecuada la organización, administración y supervisión de una unidad educativa, logrando así que el personal docente sea efectivo, asertivo, participativo y democrático. De esta forma lo describe Maya (2019) .

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo corresponde a un enfoque cuantitativo, tomando como referencia a Hernandez, Fernandez y Baptista en el año (2014) que un enfoque cuantitativo nos ayuda a determinar con validez y exactitud ciertos modelos de conducta en una población.

Según el contexto anterior, el presente trabajo está basado en un enfoque cuantitativo, con la técnica de la encuesta para la recolección de datos y a su vez procesar la información para llegar a sus conclusiones y verificación de las hipótesis propuestas.

La investigación sobre el desempeño docente y su relación con el clima organizacional en la Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, tiene un nivel descriptivo de enfoque correlacional, ya que el manejo de hipótesis determina la fijación de variables, a lo que se considera como simple o causal.

Citando a Hernandez, Fernandez y Baptista en año (2014) nos dicen que los diseños de orden correlacional - causal establecen ciertas relaciones entre cada una de las variables sin que se logre definir un análisis sobre las relaciones causales. Cuando existe una limitación en las relaciones no consideradas como causales, se establecen en la planificación e hipótesis correlacionales; por lo que se busca ajustar y estudiar las vinculaciones de ordenamiento causal.

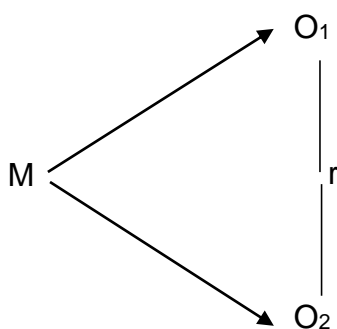


Diagrama del diseño

Dónde:

M= Muestra de 65 profesores en la Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

O<sub>1</sub>=variable 1: Desempeño docente

O<sub>2</sub>=variable 2: Clima organizacional

r= Correlación entre las variables de la investigación

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Desempeño docente**

Desde el punto de vista de Oña (2017) considera que el rol docente es de gran valía en una institución educativa ya que aporta nuevos conocimientos, técnicas de enseñanza y sentido de profesionalidad en virtud de la educación. Así mismo se enfatiza que el docente debe inspirar en sus estudiantes a obtener los logros de aprendizaje esperados.

#### **Variable 2: Clima organizacional**

Desde la posición de Armenteros (2015) enfatiza que el clima organizacional repercute en el ambiente generado dentro de una institución ya sea mediante el comportamiento y las motivaciones que tienen un grupo de personas dentro de una organización. Por consiguiente, es el conjunto de condición donde cada individuo desempeña sus funciones y está relacionado con la motivación, desempeño, satisfacción y muchos otros aspectos.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

De acuerdo con lo que expone Hernández (2016), la población es un grupo de sujetos u elementos de los cuales se estudian algunas características que tienen en común; por ejemplo podemos mencionar las empresas de un sector productivo, los docentes de una institución educativa, los barrios que existen en una ciudad, los artículos o bienes vendidos en un supermercado o tienda, las calificaciones obtenidas en una prueba de aptitud, y así muchos elementos indistintamente del origen de su procedencia.

Según Mejía en el año (2018) determina que la población es un conjunto o agrupación de personas o elementos con factores similares que serán analizados en la investigación.

Tabla 1: Población de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo, Guayaquil, 2020

<b>Personal</b>	<b>Cantidad de personas</b>
Administrativos	4
Docentes	61
<b>Total</b>	<b>65</b>

Fuente: Secretaría de la Institución  
Elaboración: Valarezo, Cinthia (2020)

#### Muestra

Tomando el criterio de Mejía (2018) en su publicación se puede considerar como muestra a la parte de un universo utilizada dentro de un estudio para validar o relacionar variables, y recabar datos que serán cuantificables.

Como expresa Lugo en el (2020) en su artículo sobre la muestra se puede concluir que es una porción significativa de un universo de elementos o individuos que comparten características idénticas o similares.

Considerando que el total de la población de la institución educativa inmersa en este estudio no es mayor a 100 individuos se considera tomar una muestra no

probabilística ya que los resultados necesariamente no precisan ser específicos. Por consiguiente, se toma el total de la población como muestra de estudio.

La muestra será de 65 docentes de la unidad educativa.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Desde el punto de vista de Ruíz en el (2015) en su informe indica que la técnica para obtener datos son los métodos utilizados para recopilar datos o información sobre un hecho particular u objeto de estudio. Se puede decir que son una herramienta fundamental de una investigación, pues provee los datos, características o perfil del objeto de estudio teniendo en cuenta su entorno.

Para el desarrollo de un trabajo de investigación es de gran importancia la técnica a seguir ya que esta indica los pasos a seguir para obtener un resultado por el cual se asume un atributo funcional y operativo. La recolección de los datos se trata del empleo de diferentes tipos de metodologías e instrumentos necesarios para realizar proyectos de investigación. Como técnica se utilizará la encuesta para indagar en la muestra los aspectos relevantes para las dimensiones de cada variable, reflejados en preguntas con diversos indicadores para la medición de la correlación entre el desempeño docente y clima organizacional en la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa de Guayaquil, 2020.

Para la conformación del instrumento de investigación se basa en las variables de estudio, que son: desempeño docente y clima organizacional, de las cuales se derivan sus dimensiones, indicadores y a su vez los ítems que conforman cada pregunta, contenidas en un lenguaje claro y adecuado para los docentes que se incluyen en la investigación.

Para la validación, Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) se refiere a la capacidad que tiene una encuesta para cuantificar de forma adecuada y oportuna el rango para cuya medición ha sido diseñado. Tomando en cuenta lo expresado podemos decir que la validación del cuestionario fue realizada por tres expertos con grado académico de cuarto nivel, teniendo la experiencia apropiada sobre el lineamiento de la investigación.



En lo que confiere a la parte de confiabilidad Hernandez, Fernandez y Baptista en el año (2014) nos menciona que una encuesta se vuelve confiable en función de resultados similares sobre la aplicación en un sujeto.

Las interrogantes se describirán con respuesta cerradas y se usará la escala de Likert, esta proporción para Matas (2018) la define como instrumento para la colección de ítems con escala de valoración ordenada de fácil comprensión y proceso, las consultas a evaluar serán las siguientes:

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

### **3.5. Procedimientos**

Se encuestará a la población muestra de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa de Guayaquil con la aplicación de un cuestionario con cinco ítems de opciones para las medición y observación de las variables desempeño docente y clima organizacional respectivamente.

- Se elaborará un cuestionario y se pedirá el consentimiento informado a la autoridad de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa.
- Se precisará el cuestionario a utilizar para la encuesta a los docentes y personal administrativo de la institución.
- El cuestionario será de sencillo con un tiempo estimado para su realización.
- Los datos se analizaron utilizando Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS.

### **3.6. Métodos y análisis de datos**

El instrumento a utilizar en la prueba piloto en este caso la encuesta se ratificó a través del criterio y entendimiento de docentes expertos, los cuales tiene grado de maestría y/o doctorado en educación. Para ello se hizo llegar estos instrumentos, con un formato de evaluación para su respectiva validación. La confiabilidad del

cuestionario se realiza a 20 docentes de la unidad educativa. La información obtenida fue procesada en Microsoft Excel, calculando el coeficiente de Alfa de Cronbach teniendo como resultado  $\alpha = 0,84$  lo cual quiere decir que la herramienta de investigación tiene un grado elevado de confiabilidad, por lo tanto, puede usarse en la recolección de información.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se solicitará la autorización de la Rectora de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa de la ciudad de Guayaquil para aplicar el instrumento de encuesta y realizar el estudio de investigación. De igual manera, se dará a conocer a los docentes participantes la garantía y protección de su identidad y la confidencialidad de la información brindada.

Además, se garantiza que la información recolectada será de uso exclusivo para el trabajo de investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

**Objetivo general:** Determinar la relación entre el desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 2: Análisis descriptivo del objetivo general

		Desempeño docente								Total			
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
<b>Clima organizacional</b>	A veces	9	13,8%	3	4,6%	3	4,6%	0	0,0%	0	0,0%	15	23,1%
	Casi siempre	14	21,5%	4	6,2%	12	18,5%	1	1,5%	1	1,5%	32	49,2%
	Siempre	7	10,8%	2	3,1%	5	7,7%	2	3,1%	2	3,1%	18	27,7%
<b>Total</b>		30	46,2%	9	13,8%	20	30,8%	3	4,6%	3	4,6%	65	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Valarezo, Cinthia

**Descripción:** En la tabla 2 se presentan los resultados de las variables de la investigación, donde el desempeño docente muestra un 46,2% en la alternativa nunca, seguido de un 30,8% en la alternativa a veces, un 13,8% en la alternativa casi nunca, y el 4,6% en las alternativas casi siempre y siempre. Por otro lado, en la variable clima organizacional se muestra un 49,2% en la alternativa casi siempre, mientras que la alternativa siempre muestra un 27,7% y por último un 23,1% en la alternativa a veces. Se puede establecer que existió una mayor incidencia de respuesta dentro de la opción casi siempre con un valor del 21,5% en las dos variables.

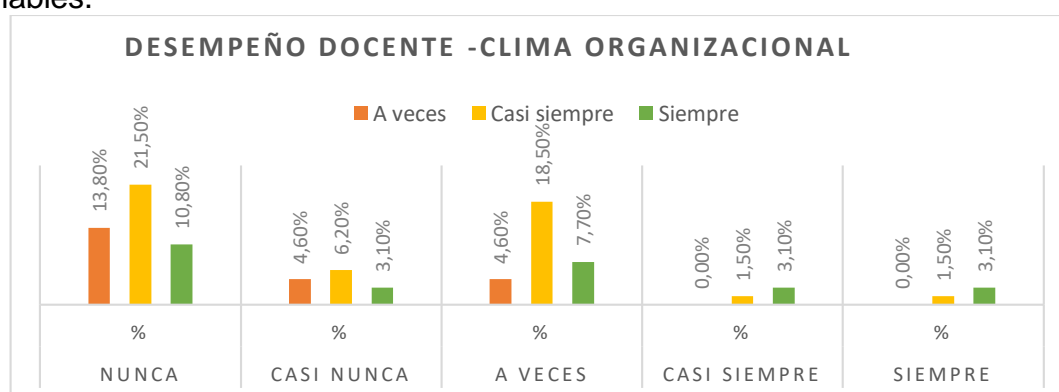


Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Valarezo, Cinthia

**Objetivo Específico 1:** Determinar la relación entre la motivación profesional y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

		Motivación profesional						Total			
		A veces		Casi siempre		Siempre		N		%	
		N	%	N	%	N	%				
Clima organizacional	A veces	1	1,5%	5	7,7%	9	13,8%	15	23,1%		
	Casi siempre	2	3,1%	8	12,3%	22	33,8%	32	49,2%		
	Siempre	2	3,1%	1	1,5%	15	23,1%	18	27,7%		
Total		5	7,7%	14	21,5%	46	70,8%	65	100,0%		

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

**Descripción:** La tabla 3 presenta las frecuencias y porcentajes correspondientes a la variable clima organizacional y la dimensión de motivación profesional, donde la dimensión presenta un 70,8% dentro de la alternativa siempre, seguido de un 21,5% en la alternativa casi siempre y un 7,7% en la alternativa a veces; es importante señalar que dentro de la intersección siempre se presenta el mayor rango de elección, alcanzando un 23,1% del total de la muestra encuestada.



Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1  
Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación entre el desempeño docente y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 2

		Desempeño Docente									Total		
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
<b>Competencia Laboral</b>	Nunca	1	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%
	A veces	8	12,3%	2	3,1%	2	3,1%	0	0,0%	0	0,0%	12	18,5%
	Casi siempre	12	18,5%	2	3,1%	10	15,4%	2	3,1%	1	1,5%	27	41,5%
	Siempre	9	13,8%	5	7,7%	8	12,3%	1	1,5%	2	3,1%	25	38,5%
<b>Total</b>		30	46,2%	9	13,8%	20	30,8%	3	4,6%	3	4,6%	65	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

La tabla 4 presenta los resultados de la variable desempeño docente y la dimensión competencia laboral, resaltando que en la dimensión se muestra un 41,5% en la alternativa casi siempre, un 38,5% en la alternativa siempre, mientras que en la alternativa a veces un 18,5% y por último 1,5% en la alternativa nunca. Así mismo, se destaca que el mayor porcentaje de elección tuvo la alternativa a veces, alcanzando en la intersección de la variable y la dimensión un 3,1% sobre el total de la muestra encuestada.

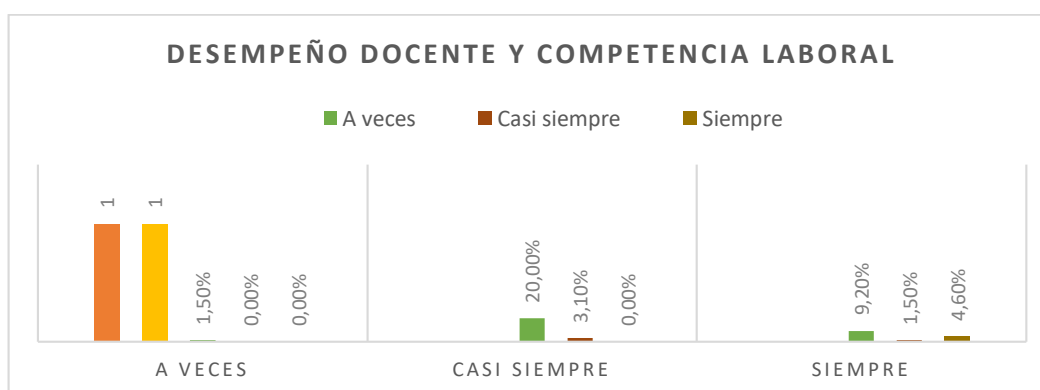


Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2  
Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

**Objetivo Específico 3:** Determinar la relación entre el compromiso profesional y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 3

		Compromiso profesional						Total	
		A veces		Casi siempre		Siempre		N	%
		N	%	N	%	N	%		
<b>Clima organizacional</b>	A veces	1	1,5%	6	9,2%	8	12,3%	15	23,1%
	Casi siempre	1	1,5%	5	7,7%	26	40,0%	32	49,2%
	Siempre	0	0,0%	3	4,6%	15	23,1%	18	27,7%
<b>Total</b>		2	3,1%	14	21,5%	49	75,4%	65	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Valarezo, Cinthia

**Descripción:** La tabla 5 presenta los resultados de la variable clima organizacional y la dimensión compromiso profesional, resaltando que esta dimensión muestra un 75,4% en la alternativa siempre, mientras que la alternativa casi siempre alcanza un 21,5% y por último un 3,1% en la alternativa a veces. Así mismo, se destaca que el mayor porcentaje de elección tuvo la alternativa siempre, alcanzando en la intersección de la variable y la dimensión un 23,1% sobre el total de la muestra encuestada.

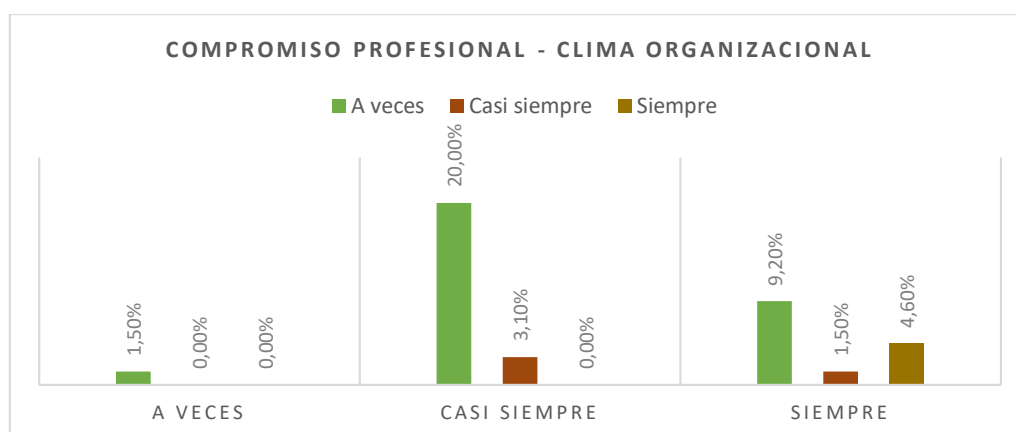


Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Valarezo, Cinthia

**Objetivo Específico 4:** Determinar la relación entre el Desempeño docente y el comportamiento organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 4

		Desempeño docente								Total			
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Comportamiento organizacional	Casi nunca	1	1,5 %	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0 %	0	0,0 %	1	1,5%
	A veces	9	13,8 %	2	3,1%	5	7,7%	0	0,0 %	0	0,0 %	16	24,6%
	Casi siempre	13	20,0 %	4	6,2%	8	12,3 %	1	1,5 %	1	1,5 %	27	41,5%
	Siempre	7	10,8 %	3	4,6%	7	10,8 %	2	3,1 %	2	3,1 %	21	32,3%
<b>Total</b>		30	46,2 %	9	13,8 %	20	30,8 %	3	4,6 %	3	4,6 %	65	100,0 %

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Valarezo, Cinthia

**Descripción:** La tabla 6 presenta los resultados de la variable desempeño docente y la dimensión comportamiento organizacional, resaltando que esta dimensión muestra un 41,5% en la alternativa casi siempre, en la alternativa siempre alcanza un 32,3% mientras que en la alternativa a veces presenta un 24,6% y por último 1,5% en la alternativa casi nunca. Así mismo, se destaca que el mayor porcentaje de elección tuvo la alternativa a veces, alcanzando en la intersección de la variable y la dimensión un 7,7% sobre el total de la muestra encuestada.

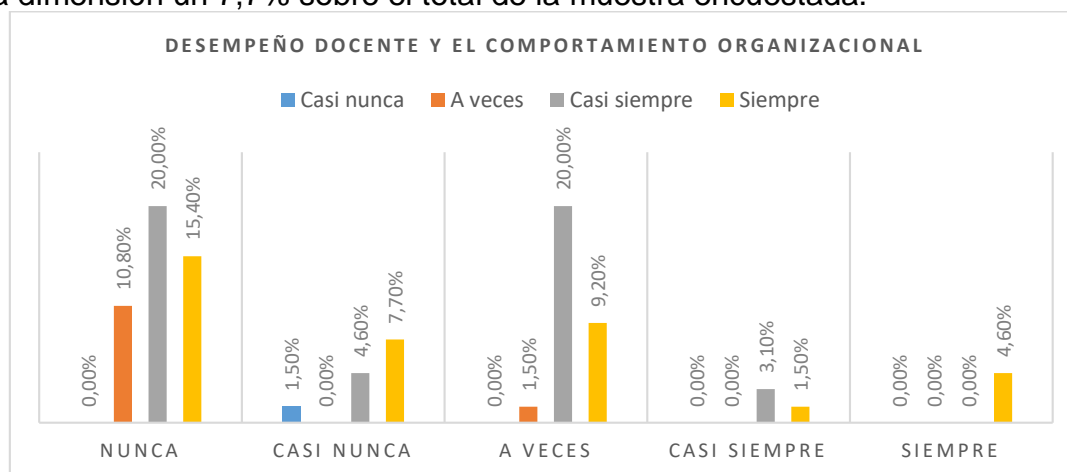


Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Valarezo, Cinthia

**Objetivo Específico 5:** Determinar la relación entre las habilidades profesionales y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 5

		Habilidades profesionales										Total	
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
<b>Clima organizacional</b>	A veces	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	3	4,6%	9	13,8%	15	23,1%
	Casi siempre	0	0,0%	1	1,5%	4	6,2%	14	21,5%	13	20,0%	32	49,2%
	Siempre	1	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	14	21,5%	18	27,7%
<b>Total</b>		1	1,5%	1	1,5%	7	10,8%	20	30,8%	36	55,4%	65	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

La tabla 7 presenta los resultados de la variable clima organizacional y la dimensión habilidades profesionales, resaltando que en la dimensión se muestra un 55,4% en la alternativa siempre, 30,8% en la alternativa casi siempre, mientras que en la alternativa a veces un 10,8% y por último 1,5% en las alternativas nunca y casi nunca. Así mismo, se destaca que el mayor porcentaje de elección tuvo la alternativa casi siempre, alcanzando en la intersección de la variable y la dimensión un 21,5% sobre el total de la muestra encuestada.

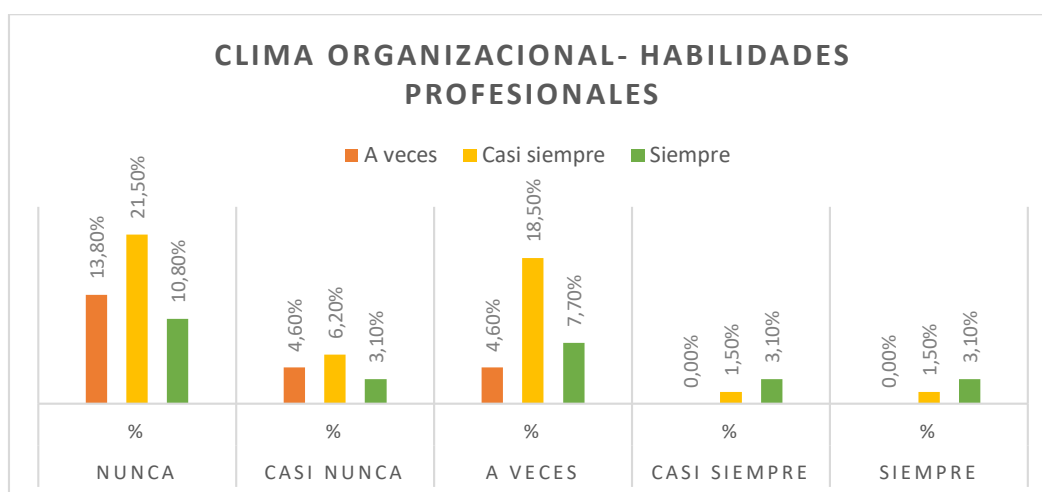


Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia



**Objetivo Específico 6:** Determinar la relación entre el desempeño docente y factores organizacionales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 6

		Desempeño docente										Total	
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Factores organizacionales</b>	Casi nunca	0	0,0%	1	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%
	A veces	7	10,8%	0	0,0%	1	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	8	12,3%
	Casi siempre	13	20,0%	3	4,6%	13	20,0%	2	3,1%	0	0,0%	31	47,7%
	Siempre	10	15,4%	5	7,7%	6	9,2%	1	1,5%	3	4,6%	25	38,5%
<b>Total</b>		30	46,2%	9	13,8%	20	30,8%	3	4,6%	3	4,6%	65	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

**Descripción:** La tabla 8 presenta los resultados de la variable desempeño docente y la dimensión factores organizacionales, resaltando que esta dimensión muestra un 47,7% en la alternativa casi siempre, en la alternativa siempre alcanza un 38,5% mientras que en la alternativa a veces presenta un 12,3% y por último 1,5% en la alternativa casi nunca. Así mismo, se destaca que el mayor porcentaje de elección tuvo la alternativa siempre, alcanzando en la intersección de la variable y la dimensión un 4,6% sobre el total de la muestra encuestada.

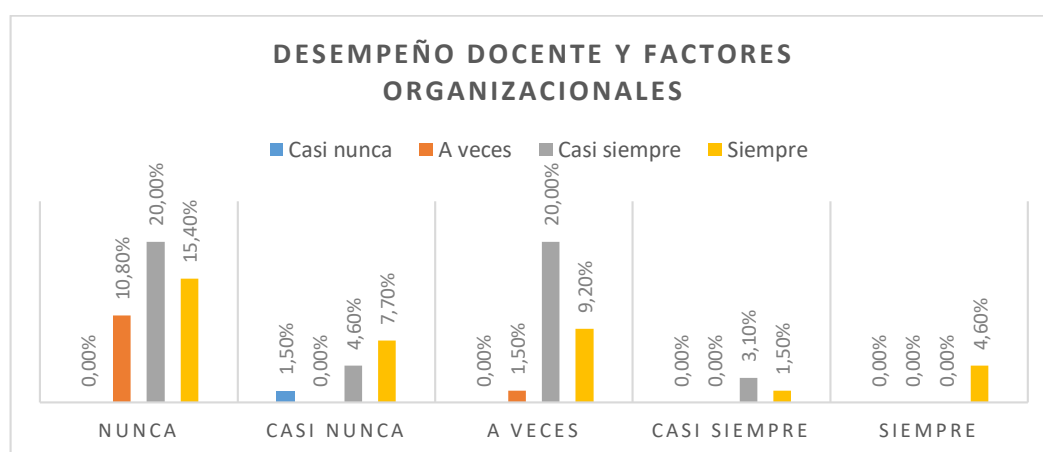


Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6  
Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

## 4.2 Análisis inferencial

Tabla 9: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Desempeño docente</b>	,281	65	,000	,803	65	,000
<b>Clima organizacional</b>	,249	65	,000	,808	65	,000

**a. Corrección de significación de Lilliefors**

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Valarezo, Cinthia

## Hipótesis general

Tabla 10: Contraste de la hipótesis general

Correlaciones			Desempeño docente	Clima organizacional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Valarezo, Cinthia

## Descripción:

Según la tabla 9 de prueba de normalidad observamos que el gl es de 65 > 50, por lo que se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. A su vez el P valor es de ,000 < 0,05 lo cual determina que la distribución de datos es no normal y por lo tanto la hipótesis se analizará empleando el coeficiente de Spearman; en la tabla 10, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman es igual a **0,704\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0,05 valores que señalan que la correlación obtenida entre el desempeño docente y el clima organizacional es alta, significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre las variables de la investigación.

## Hipótesis específica 1

Tabla 11: Contraste de la hipótesis específica 1

Correlaciones				
<b>Rho de Spearman</b>	Motivación profesional	Coefficiente de correlación	1,000	Clima organizacional ,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

### Descripción:

En la tabla 11, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,571\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0,05 valores que señalan que la correlación obtenida es moderada, significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión motivación profesional y la variable clima organizacional.

## Hipótesis específica 2

Tabla 12: Contraste de la hipótesis específica 2

<b>Correlaciones</b>				
<b>Rho de Spearman</b>	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,491**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,491**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

**\*\*.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

### Descripción:

En la tabla 12, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,491\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0,05 valores que señalan que la correlación obtenida es moderada, significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión competencia laboral.

### Hipótesis específica 3

Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			Compromiso profesional	Clima organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Compromiso profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

**\*\*.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

#### Descripción:

En la tabla 13, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,618\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0,05 valores que señalan que la correlación obtenida es alta, significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión compromiso profesional y la variable clima organizacional.

## Hipótesis específica 4

Tabla 14: Contraste de la hipótesis específica 4

Correlaciones			Desempeño docente	Comportamiento organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

**\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

### Descripción:

En la tabla 14, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,485\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0,05 valores que señalan que la correlación obtenida es moderada, significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión comportamiento organizacional.

## Hipótesis específica 5

Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 5

Correlaciones			Habilidades profesionales	Clima organizacional
Rho de Spearman	Habilidades profesionales	Coeficiente de correlación	1,000	,355**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	65	65
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,355**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	65	65

**\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Valarezo, Cinthia

### Descripción:

En la tabla 15, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,355\*\*** y una Sig. = 0,004 < 0,05 valores que señalan que la correlación obtenida es baja, significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión habilidades profesionales y la variable clima organizacional.

## Hipótesis específica 6

Tabla 16: Contraste de la hipótesis específica 6

<b>Correlaciones</b>				
			Desempeño docente	Factores organizacionales
<b>Rho de Spearman</b>	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Factores organizacionales	Coefficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

**\*\*.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Valarezo, Cinthia

### Descripción:

En la tabla 16, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,719\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0,05 valores que señalan que la correlación obtenida es alta, significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión factores organizacionales.



## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Mediante la cual se puede observar en la tabla 2 la cual detalla datos analizados del desempeño docente la cual existe un precedente de relación con el clima organizacional, en donde alcanza niveles de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; en cuanto al contraste de la hipótesis se emplea la prueba de normalidad con un valor de significancia  $0,000 < 0,05$  la cual se pasó a rechazar la hipótesis nula, dichos resultados concuerdan con un estudio realizado por Montesdeoca (2017) concluyendo que el clima organizacional incide de forma oportuna en el desempeño docente, mejorando el ambiente de trabajo y el buen ejercicio laboral y profesional en todas las áreas de la institución educativa. Así mismo se puede asociar la investigación realizada por Camacho (2016) en el define que cuando el clima organizacional es saludable y apropiado los trabajadores se involucran al desarrollo de sus actividades de forma correcta, innovando las tareas cotidianas y mediante estímulos y reconocimientos se influye directamente en la disposición para trabajar por parte de los docentes.

En lo que respecta al objetivo específico 1: Determinar la relación entre la motivación profesional y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, cuyos datos son expuestos en la tabla 11, en la cual se emplea el coeficiente Spearman alcanzando un  $Rho=0,571^{**}$  valores que señalan que la correlación obtenida es moderada y una  $Sig. = 0,000 < 0,05$ , significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión motivación profesional y la variable clima organizacional. Dichos resultados concuerdan con lo que nos afirma M. Feixas (2020), los reconocimientos otorgados a los empleados ayudan a desarrollar iniciativas mejorando la profesionalización y la calidad educativa. La cual se puede asociar con la investigación dada por Salazar (2016) en cuanto al clima organizacional de una institución educativa varían y van influyendo en la responsabilidad de los docentes y administrativos en pro- mejora de la educación.

De la misma forma se procede a obtener la discusión de objetivo específico 2: Determinar la relación entre el desempeño docente y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, cuyos datos expuesto en la tabla 12, en la cual se emplea el coeficiente Spearman alcanzando un  $Rho = ,491^{**}$  valores que señalan que la correlación obtenida es moderada y una  $Sig. = 0,000 < 0,05$  significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión competencia laboral. Basada en la investigación dada por Pacheco y Torres (2015) muestra que el desempeño docente es el desenvolvimiento profesional del maestro en todos los niveles de la institución. Se entiende también como las funciones que un docente practica diariamente, el acompañamiento pedagógico, sus técnicas de enseñanzas y toda acción que conlleve al mejoramiento de la calidad educativa. Así mismo Soto (2014) en su investigación realizada menciona que las competencias laborales son de gran importancia ya que el trabajador desempeña su función mejorando día a día la calidad de servicio que presta, logrando objetivos y metas propuestos trabajando conjuntamente siendo esto fundamental y productivo para la institución educativa.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre el compromiso profesional y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, se observo en la tabla 13, en la cual se emplea el coeficiente Spearman alcanzando un  $Rho = 0,618^{**}$  valores que señalan que la correlación obtenida es alta y una  $Sig. = 0,000 < 0,05$ , por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión compromiso profesional y la variable clima organizacional. Se puede inferir, teniendo en cuenta lo que manifiesta Basal (2016) el compromiso profesional depende mucho de la actitud del docente mejorando notablemente la calidad de enseñanza que imparta a sus alumnos, de esta forma se logra la excelencia en el rendimiento escolar y en su vida profesional. Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Villalobos (2020) argumenta que el clima organizacional es una conducta que depende de los administrativos y de las situaciones que se presenta en un contexto, afirmando que existe una amplia relación basada en la visión que demuestre el clima, con parámetros como: la estructura organizacional,

la jerarquía, el salario, la actitud, la satisfacción, y como es percibida el clima organizacional por los superiores y subordinados, poniendo atención al surgimiento del clima participativo ya que facilita la efectividad de los trabajadores.

Considerando el objetivo específico 4: Determinar la relación entre el Desempeño docente y el comportamiento organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, cuyos datos son expuestos en la tabla 14, en la cual se emplea el coeficiente Spearman alcanzando un  $Rho = 0,485^{**}$  valores que señalan que la correlación obtenida es moderada y una  $Sig. = 0,000 < 0,05$ , significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión comportamiento organizacional. Se puede referir, teniendo en cuenta lo que manifiestan Tantaleán, Vargas y otros (2016) se conoce que el desempeño que ejerce el docente en desarrollar el proceso de enseñanza es debido a la creatividad por parte del maestro aplicando así la metodología efectiva con la cual él se defiende en su área para fortalecer y llegar de manera efectiva al interés del estudiante. Se considera que hace referencia lo que mencionan Rodríguez y Fernández (2017) enfatizan que el comportamiento de las personas en una determinada organización no solo depende de la persona sino también de las características del entorno en el que se encuentre, y si el entorno es favorable, se puede llegar a generar una calidad de vida laboral, la cual alude a la existencia y vigencia de valores colectivos los cuales ofrecen una armonía social a los integrantes que corresponden a una organización.

En lo que respecta al objetivo específico 5: Determinar la relación entre las habilidades profesionales y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, cuyos datos son expuestos en la tabla 15, en la cual se emplea el coeficiente Spearman alcanzando un  $Rho = 0,355^{**}$  valores que señalan que la correlación obtenida es baja y una  $Sig. = 0,004 < 0,05$ , significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión habilidades profesionales y la variable clima organizacional. Así también fundamenta Sezer (2019) que las habilidades que un profesional debe demostrar en su ejercicio laboral se pueden considerar como habilidades blandas de las

cuales prima el liderazgo, siendo esto de gran importancia ya que impulsa al desarrollo de las capacidades especiales de cada maestro, generando una relación más fluidas respecto a los intereses propios del del entorno educativo, y gracias a ello se alcanza un crecimiento progresivo del conocimiento, la formación, la preparación, la actualización y la capacidad de aprendizaje, entre otros rasgos que contribuyen a la calidad de la enseñanza, empezando desde transmitir experiencia y así se van formando los valores. En cuanto Pérez (2015), se puede mencionar que el clima de una organización incide en el desenvolvimiento y la forma de motivar a los empleados de una empresa; enfatizando la importancia en la función del hombre en su trabajo y la participación del mismo en el sistema social estableciendo adecuadas relaciones interpersonales. Esto nos lleva a ratificar que a pesar del nivel bajo de relación entre las dos partes habilidades profesionales y clima organizacional, se pretende mejorar estas columnas indispensables para la educación.

En lo que corresponde al objetivo específico 6: Determinar la relación entre el desempeño docente y factores organizacionales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, cuyos datos son expuestos en la tabla 16, en la cual se emplea el coeficiente Spearman alcanzando un  $Rho = 0,719^{**}$  valores que señalan que la correlación obtenida es alta y una  $Sig. = 0,000 < 0,05$ , significativa al nivel 0,01 (bilateral); por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión factores organizacionales. Lo que coincide con lo expuesto por Pacheco y Torres (2015) muestra que el desempeño docente es el motor que impulsa una buena formación en el sistema de educación, es la manifestación de las capacidades profesionales obtenidas que se componen, como un procedimiento, instrucciones, destrezas, prácticas, y valores que ayudan a conseguir las derivaciones que se presumen, en relación con los requerimientos específicos, productivos y de servicios de la institución. Por otra parte, también tiene concordancia con Sousa (2019) el tener vigente lo que llamamos factores organizacionales es de suma vitalidad ya que impulsa a la interacción de todos los perfiles; esto nos ayudaría en muchos ámbitos y a su vez da origen a destrezas relacionadas con la comunicación, que se enfocan en mantener una firmeza y

flexibilidad a la hora de las actividades. El hecho de contar con un buen liderazgo posibilita mayores y mejores cambios que maximizan la calidad de la institución.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determina que el desempeño docente tiene relación alta en el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Se pudo establecer un nivel de significancia menor 0,05. Esto logra evidenciar que el desempeño docente predispondrá el clima organizacional que se dé al interior de la institución.
2. Se determina que existe relación entre la motivación profesional y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, debido a que demuestra según el estudio estadístico un nivel de significancia menor a 0,05.
3. Se determina que existe relación entre el desempeño docente y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Esta conclusión se logró por el resultado de un  $Rho=0,491$  valores que señalan que la correlación obtenida es moderada y una significancia menor a 0,05.
4. Se determina que el compromiso profesional tiene relación con el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Dado que el resultado estadístico muestra un  $Rho=0,618$  valores que señalan que la correlación obtenida es alta y la significancia menor a 0,05.
5. Se determina que existe relación entre el desempeño docente y el comportamiento organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, debido a que demuestra según el estudio estadístico un nivel de significancia menor a 0,05 y un  $Rho= 0,485$  valores que señalan que la correlación obtenida es moderada.
6. Se determina que existe relación entre las habilidades profesionales y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, Dado que el resultado estadístico muestra un  $Rho=0,355$  valores que señalan que la correlación obtenida es baja y la significancia menor a 0,05.
7. Se determina que existe relación entre el desempeño docente y factores organizacionales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, cuyos resultados muestran un  $Rho=0,719$  valores que señalan que la correlación obtenida es alta y la significancia menor a 0,05.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades hacer partícipes al personal docente y administrativos en actividades que fortalezcan la convivencia institucional adecuada que a su vez incidiría de manera positiva en el desempeño docente, no se debe olvidar que el clima organizacional está sujeto a las interrelaciones que se dan entre los miembros de la institución.
2. A las autoridades diseñar estrategias motivadoras para los docentes, involucrándolos en todas las actividades a gustos de cada uno de ellos logrando así un desenvolvimiento con entusiasmo y dedicación para el progreso de la institución.
3. A las autoridades permitir la participación democrática de los docentes fomentando un espíritu de responsabilidad, amabilidad, capaz de establecer buenas relaciones interpersonales en la institución educativa.
4. A los docentes adaptarse al medio laboral creando una actitud positiva, impartiendo mediante planes de enseñanza siendo flexibles y pacientes para alcanzar de esta manera la efectividad en su metodología de trabajo y dar una enseñanza de calidad.

## REFERENCIAS

- Aleksandrovna, Anatolievna, Alekseevna, Afanasyevna. (2020). future teachers forming professional expectations in modern educational conditions [formación de expectativas profesionales de futuros educadores en entornos educativos modernos]. research articles, 5.
- Armenteros, A. L. (2015). Generalidades del clima organizacional. Scielo, versión On-line ISSN 1727-897X.
- Bansal, S. (2016). Attitude of Teachers towards Inclusive Education in Relation to their Professional Commitment. Indian Journal of Educational Studies : An Interdisciplinary Journal, 98.
- Barazzetti, p. f. (2016). a estreita relação entre a comunicação efetiva e a gestão democrático-participativa. Revista on line de Política e Gestão Educacional.
- Bastidas, A. (2019). repositorio.ucv.edu.pe. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38979/Bastidas\\_BCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38979/Bastidas_BCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid.
- Camacho, J. (2016). repositorio.uteq. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/1808>
- Cesário, F. &. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. Knowledge and Process Management, 152-158.
- Fox, L. O.-K. (2018). Teaching interprofessional teamwork skills to health professional students: A scoping review [Enseñar habilidades de trabajo en equipo interprofesional a estudiantes profesionales de la salud: una revisión del alcance]. Journal of interprofessional care, 127-135.
- Hernandez, Fernandez y Baptista. (2014). Metodología de la investigación . Mexico: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.
- Hernández, G. J. (2016). elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Iglesias. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista Cubana de Enfermería, 197-209.
- Izarra-Vielma, D. A. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. Revista Educación.
- Linda Darling-Hammond, M. E. (2017). Effective Teacher Professional Development. Learning policy institute.
- Lugo, Z. (agosto de 2020). Diferenciador. Obtenido de <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>



- Luis R. Tantaleán, M. J. (2016). El monitoreo pedagógicos el desempeño profesional docente. revista DIM, 2.
- M. Feixas, F. Z. (2020 ). Premios docentes con impacto: más allá del reconocimiento a la excelencia. REDU Revista de Docencia Universitaria, 193-209.
- Maestre, J. G. (2020). Compromiso docente en la formación de la ciudadanía desde el movimiento pedagógico comunitario. Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativo, 103-121.
- Matas. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 38-47.
- Maya, E. A. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. CIENCIAMATRIA, 114-129.
- Mejía, E. D. (2018). introducción a la metodología de la investigación científica. Sangolquí: ESPE.
- Montesdeoca, A. M. (2017). repositorio.uasb.edu.ec. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Oña, L. (Agosto de 2017). Repositorio.utc.edu.ec. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3898/1/T-UTC-0454.pdf>
- Pacheco, E. T. (diciembre de 2015). scielo. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci\\_arttext&tIng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tIng=pt)
- Panagiotis J. Stamatis, A. M. (2020). practices of greek school principals for improving school climate as communication strategy. European Journal of Human Resource Management Studies.
- Pérez, A. M. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. Revista cubana de salud pública, 115-129.
- Piedra, R. &. (2018). dspace. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7747>
- Rodríguez-Mantilla, J. M., & Fernández-Díaz, M. J. (2017). The effect of interpersonal relationships on burnout syndrome in Secondary Education. Psicothema, 370-377.
- Ruíz, R. (2015). unidad iii. tecnicas e instrumentos de recolección de datos.
- Salazar Jèrez, S. E. (1 de diciembre de 2016). repositorio.uta.edu.ec. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24359>
- Scielo. (2015). Generalidades del clima organizacional. Scielo, versión On-line ISSN 1727-897X.

- SEZER, K. K. (2019). School Administrators' Opinions on Professional Values and Professional Skills Required To Be Gained to Classroom Teachers In Service Training Process. *Journal of Theoretical Educational Science*.
- Soto, S. &. (noviembre de 2014). *pactodeproductividad*. Obtenido de [http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2018/06/P2\\_Guia\\_para\\_la\\_aplicacion\\_del\\_formato\\_de\\_perfilamiento.pdf](http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2018/06/P2_Guia_para_la_aplicacion_del_formato_de_perfilamiento.pdf)
- Sousa, S. (diciembre de 2019). *repositorio.ucp.pt*. Obtenido de [https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/31091/1/TESE\\_Volume\\_1\\_VF.pdf](https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/31091/1/TESE_Volume_1_VF.pdf)
- Tuto, C. (2020). Desafios Éticos e Deontológicos no Exercício das Funções dos Docentes do Ensino Superior Percepções dos Docentes da Escola Superior de Gestão Ciências e Tecnologias (ESGCT) . *Revista Electrónica de Investigación e Desenvolvimento*.
- Valcarenghi, G. L. (2019). a gestão de pessoas e sua relação com o clima organizacional em uma escola de educação PROFISSIONAL. *Faculdade Metodista Centenario*.
- Vargas, E. Q. (2015). *repositorio.unajma.edu.pe*. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%20c3%b1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villalobos, C. (2020). *Repositorio ucv*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45173/Villalobos\\_DCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45173/Villalobos_DCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yoon, J. (2018). Determinants of organizational performance: some implications for top executive leadership in Korean firms. *Asia Pacific Business Review*, 251-272.

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Instrumento	Escala
<b>Variable 1</b> <b>Desempeño docente</b>	El desempeño docente son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para lograr que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados (Oña, 2017)	El desempeño docente está apoyado es tres dimensiones motivación profesional, Compromiso profesional y Habilidades profesionales. Para conocer el nivel del desempeño docente se	Motivación profesional          Compromiso profesional    Habilidades profesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Desarrollo Profesional</li> <li>• Participación en equipos de trabajo</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Técnicas</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	Encuesta	Ordinal tipo Likert, puntaje entre 1-5, derivado según la apreciación de los ítems.

aplica un cuestionario, con ítems desarrollados en base a la variable, dimensiones e indicadores.

<b>Variable 2 Clima organizacional</b>	El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la	El clima organizacional es el conjunto de condición donde cada individuo desempeña sus funciones en este caso tiene como dimensiones: competencias laborales, comportamiento	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Métodos</li> </ul>
			Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspectos procedimentales</li> <li>• Decisiones directivas</li> </ul>
			Factores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso y participación</li> <li>• Actitudes del trabajador</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> </ul>

---

sociología,  
disciplina en la  
cual el  
concepto de  
organización  
dentro de la  
teoría de las  
relaciones  
humanas,  
enfatisa la  
importancia del  
hombre en su  
función del  
trabajo por su  
participación en  
un sistema  
social. (Iglesias  
A. , 2015)

organizacional y  
factores  
organizacionales.  
Para medir el  
nivel de esta  
variable se utiliza  
el cuestionario  
como  
instrumento.

- Liderazgo  
directivo
  - Cooperativo
-

## Anexo 2: Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

**ESTUDIANTE:** Lcda. Cinthia Valarezo Mora

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

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>Ho:</b> No existe relación entre el desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Desempeño docente</p>	<p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p>No experimental</p> <p>Descriptivo correlacional.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>65 docentes y personal administrativo</p>
<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación profesional y clima organizacional en una Unidad Educativa de</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación profesional y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>	<p><b>ESPECÍFICAS:</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre la motivación profesional y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>Ho:</b> No existe relación entre la motivación profesional y clima organizacional en una Unidad Educativa de</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Clima organizacional</p>	<div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div>	<p>MUESTRA</p> <p>65 docentes y personal administrativo</p>

---

<p>Guayaquil, 2020? ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño docente y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>	<p>Guayaquil, 2020. <b>H1:</b> Existe relación entre el desempeño docente y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>Ho:</b> No existe relación entre el desempeño docente y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el compromiso profesional y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre el compromiso profesional y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>	<p>Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>H1:</b> Existe relación entre el compromiso profesional y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>Ho:</b> No existe relación entre el compromiso profesional y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el Desempeño docente y el comportamiento organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño docente y el comportamiento organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Determinar la relación entre habilidades profesionales y el</p>	<p>Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>H1:</b> Existe relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>Ho:</b> No existe relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>H1:</b> Existe relación entre el desempeño docente y comportamiento organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>Ho:</b> No existe relación entre el desempeño docente y comportamiento organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>

---



---

<p>Guayaquil, 2020?  ¿Cuál es la relación entre las habilidades profesionales y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?  ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y factores organizacionales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?</p>	<p>clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Determinar la relación entre el desempeño docente y factores organizacionales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>	<p>Guayaquil, 2020. <b>H1:</b> Existe relación entre habilidades profesionales y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>Ho:</b> No existe relación entre habilidades profesionales y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>H1:</b> Existe relación entre el desempeño docente y factores organizacionales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. <b>Ho:</b> No existe relación entre el desempeño docente y factores organizacionales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>
--	---	---

---

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa.

La presente encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo al desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil siendo esta individual y privada. Marque una X en la elección más acorde a su punto de vista, según la siguiente escala.

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

<b>Variable: Desempeño docente</b>		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Motivación profesional</b>						
<b>Indicador: Reconocimiento</b>						
1	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por sus años de servicios en la Institución educativa?					
2	¿Su experiencia docente aporta a la Institución educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje?					
<b>Indicador: Desarrollo profesional</b>						
3	¿La institución educativa le brinda facilidades para la realización de cursos o estudios universitarios para su perfeccionamiento profesional?					
4	¿Los logros alcanzados por Ud., ya sean estos institucionales o profesionales son reconocidos de manera continua por parte del directivo?					
<b>Indicador: Participación en equipos de trabajo</b>						
5	¿En la institución educativa se organizan mesas de trabajo para formular estrategias en determinados aspectos?					

<b>Dimensión: Compromiso profesional</b>						
<b>Indicador: Responsabilidad</b>						
6	¿Cumple con las labores encomendadas en el tiempo determinado por la autoridad?					
<b>Indicador: Comunicación efectiva</b>						
7	¿Las disposiciones emitidas por las autoridades son claras y entendibles por todos los miembros de la Unidad Educativa?					
<b>Dimensión: Habilidades profesionales</b>						
<b>Indicador: Técnicas</b>						
8	¿Utiliza plataformas educativas en sus actividades como docente?					
<b>Indicador: Relaciones interpersonales</b>						
9	¿Fomenta el trato adecuado a los miembros de la comunidad educativa?					
<b>Variable: Clima Organizacional</b>						
<b>Dimensión: Competencias laborales</b>						
<b>Indicador: Métodos</b>						
10	¿Recibe capacitaciones por parte del Ministerio de Educación que ayude a maximizar los niveles de eficacia en la labor docente?					
<b>Indicador: Aspectos procedimentales</b>						
11	¿Considera que las autoridades tienen claro los objetivos estratégicos de los procesos institucionales?					
12	¿Cree Ud., que es necesario reevaluar las estrategias operativas para el mejoramiento de los procesos institucionales?					
<b>Dimensión: Comportamiento organizacional</b>						
<b>Indicador: Decisiones directivas</b>						
13	¿En la Unidad educativa se establecen diferentes estrategias para lograr el fin deseado por la institución?					
<b>Indicador: Compromiso y participación</b>						

14	¿En la institución educativa existen una buena coordinación entre los docentes?					
<b>Indicador: Actitudes del trabajador</b>						
15	¿Aporta lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales?					
<b>Dimensión: Factores organizacionales</b>						
<b>Indicador: Comunicación</b>						
16	¿Existe una comunicación fluida entre Ud., y las autoridades de la institución?					
<b>Indicador: Liderazgo directivo</b>						
17	¿Considera que el directivo lidera democráticamente la convivencia y disciplina en la institución educativa?					
<b>Indicador: Cooperativo</b>						
18	¿Se permite la toma de decisiones en todos los niveles de la institución educativa?					
19	¿Se realizan círculos de estudios con los docentes?					
20	¿La autoridad institucional acompaña a los docentes en los círculos de estudios?					

## Anexo 4: Validación del instrumento

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2020.

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE			OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
INDICADOR	DIMENSIÓN: Motivación profesional		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Reconocimiento	1	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por sus años de servicios en la Institución educativa?						X		X		X		X		
	2	¿Su experiencia docente aporta a la Institución educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje?						X		X		X		X		
Desarrollo profesional	3	¿La institución educativa le brinda facilidades para la realización de cursos o						X		X		X		X		

		estudios universitarios para su perfeccionamiento profesional?														
	4	¿Los logros alcanzados por Ud., ya sean estos institucionales o profesionales son reconocidos de manera continua por parte del directivo?					X		X		X		X			
<b>Participación en equipos de trabajo</b>	5	¿En la institución educativa se organizan mesas de trabajo para formular estrategias en determinados aspectos?					X		X		X		X			
	<b>Dimensión: Compromiso profesional</b>															
<b>Responsabilidad</b>	6	¿Cumple con las labores encomendadas en el tiempo					X		X		X		X			







<b>Decisiones directivas</b>	13	¿En la Unidad educativa se establecen diferentes estrategias para lograr el fin deseado por la institución?						X		X		X		X		
<b>Compromiso y participación</b>	14	¿En la institución educativa existen una buena coordinación entre los docentes?						X		X		X		X		
<b>Actitudes del trabajador</b>	15	¿Aporta lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales?						X		X		X		X		
	<b>Dimensión: Factores organizacionales</b>															
<b>Comunicación</b>	16	¿Existe una comunicación fluida entre Ud., y las autoridades de la institución?						X		X		X		X		
<b>Liderazgo directivo</b>	17	¿Considera que el directivo lidera democráticamente la convivencia y						X		X		X		X		

		disciplina en la institución educativa?													
<b>Cooperativo</b>	18	¿Se permite la toma de decisiones en todos los niveles de la institución educativa?					X		X		X		X		
	19	¿Se realizan círculos de estudios con los docentes?					X		X		X		X		
	20	¿La autoridad institucional acompaña a los docentes en los círculos de estudios?					X		X		X		X		

.....  
**César E. Ulloa Parravicini**  
 Doctor en Administración de la Educación

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Desempeño docente y clima organizacional"

**OBJETIVO:** Conocer si existe relación entre el desempeño docente y clima organizacional.

**DIRIGIDO AL:** Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Juan Modesto ~~Carro~~ Noboa.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Ulloa Parravicini Cesar Eduardo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	X			



*César E. Ulloa Parravicini*  
Doctor en Administración de la Educación

FIRMA DEL EXPERTO

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Datos informativos:**

**Nombre del evaluador:** Dr. Cesar Eduardo Ulloa Parravicini

**Tipo de documento:** Cuestionario de desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

**Tema:** Desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95		100
ASPECTOS DE VALIDACION																							
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X				



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2020.

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE		OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
INDICADOR	DIMENSIÓN: Motivación profesional	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Reconocimiento	1	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por sus años de servicios en la Institución educativa?					X		X		X		X		
	2	¿Su experiencia docente aporta a la Institución educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje?					X		X		X		X		
Desarrollo profesional	3	¿La institución educativa le brinda facilidades para la realización de cursos o					X		X		X		X		

		estudios universitarios para su perfeccionamiento profesional?													
	4	¿Los logros alcanzados por Ud., ya sean estos institucionales o profesionales son reconocidos de manera continua por parte del directivo?					X		X		X		X		
<b>Participación en equipos de trabajo</b>	5	¿En la institución educativa se organizan mesas de trabajo para formular estrategias en determinados aspectos?					X		X		X		X		
		<b>Dimensión: Compromiso profesional</b>													
<b>Responsabilidad</b>	6	¿Cumple con las labores encomendadas en el tiempo					X		X		X		X		





<b>Métodos</b>	10	¿Recibe capacitaciones por parte del Ministerio de Educación que ayude a maximizar los niveles de eficacia en la labor docente?						X		X			X			X					
<b>Aspectos procedimentales</b>	11	¿Considera que las autoridades tienen claro los objetivos estratégicos de los procesos institucionales?					X		X		X		X			X					
	12	¿Cree Ud., que es necesario reevaluar las estrategias operativas para el mejoramiento de los procesos institucionales?					X		X		X		X			X					
	<b>Dimensión: Comportamiento organizacional</b>																				

<b>Decisiones directivas</b>	13	¿En la Unidad educativa se establecen diferentes estrategias para lograr el fin deseado por la institución?						X		X		X		X		
<b>Compromiso y participación</b>	14	¿En la institución educativa existen una buena coordinación entre los docentes?						X		X		X		X		
<b>Actitudes del trabajador</b>	15	¿Aporta lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales?						X		X		X		X		
	<b>Dimensión: Factores organizacionales</b>															
<b>Comunicación</b>	16	¿Existe una comunicación fluida entre Ud., y las autoridades de la institución?						X		X		X		X		
<b>Liderazgo directivo</b>	17	¿Considera que el directivo lidera democráticamente la convivencia y						X		X		X		X		

		disciplina en la institución educativa?													
<b>Cooperativo</b>	18	¿Se permite la toma de decisiones en todos los niveles de la institución educativa?					X		X		X		X		
	19	¿Se realizan círculos de estudios con los docentes?					X		X		X		X		
	20	¿La autoridad institucional acompaña a los docentes en los círculos de estudios?					X		X		X		X		

  
**FIRMA DEL EXPERTO**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Desempeño docente y clima organizacional"

**OBJETIVO:** Conocer si existe relación entre el desempeño docente y clima organizacional.

**DIRIGIDO AL:** Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Juan Modesto ~~Carbo~~ Noboa.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ~~Msc. Alvarado Alvarado~~  
Margarita Alexandra

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gerencia Educativa

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	X			

  
FIRMA DEL EXPERTO



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Datos informativos:**

**Nombre del evaluador:** ~~Msc. Alvarado~~ ~~Alvarado~~ Margarita Alexandra

**Tipo de documento:** Cuestionario de desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

**Tema:** Desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVA CIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2020.

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE			OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
INDICADOR	DIMENSIÓN: Motivación profesional		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Reconocimiento	1	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por sus años de servicios en la Institución educativa?						X		X		X		X		
	2	¿Su experiencia docente aporta a la Institución educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje?						X		X		X		X		
Desarrollo profesional	3	¿La institución educativa le brinda facilidades para la realización de cursos o						X		X		X		X		

		estudios universitarios para su perfeccionamiento profesional?													
	4	¿Los logros alcanzados por Ud., ya sean estos institucionales o profesionales son reconocidos de manera continua por parte del directivo?					X		X		X		X		
<b>Participación en equipos de trabajo</b>	5	¿En la institución educativa se organizan mesas de trabajo para formular estrategias en determinados aspectos?					X		X		X		X		
		<b>Dimensión: Compromiso profesional</b>													
<b>Responsabilidad</b>	6	¿Cumple con las labores encomendadas en el tiempo					X		X		X		X		





<b>Métodos</b>	10	¿Recibe capacitaciones por parte del Ministerio de Educación que ayude a maximizar los niveles de eficacia en la labor docente?						X		X		X		X						
<b>Aspectos procedimentales</b>	11	¿Considera que las autoridades tienen claro los objetivos estratégicos de los procesos institucionales?					X		X		X		X							
	12	¿Cree Ud., que es necesario reevaluar las estrategias operativas para el mejoramiento de los procesos institucionales?					X		X		X		X							
	<b>Dimensión: Comportamiento organizacional</b>																			

<b>Decisiones directivas</b>	13	¿En la Unidad educativa se establecen diferentes estrategias para lograr el fin deseado por la institución?						X		X		X		X		
<b>Compromiso y participación</b>	14	¿En la institución educativa existen una buena coordinación entre los docentes?						X		X		X		X		
<b>Actitudes del trabajador</b>	15	¿Aporta lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales?						X		X		X		X		
	<b>Dimensión: Factores organizacionales</b>															
<b>Comunicación</b>	16	¿Existe una comunicación fluida entre Ud., y las autoridades de la institución?						X		X		X		X		
<b>Liderazgo directivo</b>	17	¿Considera que el directivo lidera democráticamente la convivencia y						X		X		X		X		

		disciplina en la institución educativa?													
<b>Cooperativo</b>	18	¿Se permite la toma de decisiones en todos los niveles de la institución educativa?					X		X		X		X		
	19	¿Se realizan círculos de estudios con los docentes?					X		X		X		X		
	20	¿La autoridad institucional acompaña a los docentes en los círculos de estudios?					X		X		X		X		



FIRMA DEL EXPERTO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Desempeño docente y clima organizacional"

**OBJETIVO:** Conocer si existe relación entre el desempeño docente y clima organizacional.

**DIRIGIDO AL:** Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Juan Modesto ~~Carbo~~ Noboa.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ~~Msc.~~ Ramírez Rodríguez Melba Karina

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestra en Administración de la Educación.

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	X			

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EXPERTO

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Datos informativos:**

**Nombre del evaluador:** Msc. Ramírez Rodríguez Melba Karina

**Tipo de documento:** Cuestionario de desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

**Tema:** Desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

1-

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			

5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X				
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X			
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X			
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X			


---

**FIRMA DEL EXPERTO**

## Anexo 5: Autorización para trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Guayaquil, 14 de octubre del 2020

Msc.

Guadalupe Paredes

Rectora de la Unida Educativa Fiscal Juan Modesto Carbo Noboa

Presente. -

Estimada Rectora:

Yo, **CINTHIA KATHERINE VALAREZO MORA** con CI **0921978086** a Ud., Solicito muy respetuosamente me permita realizar mi trabajo de investigación, para dar cumplimiento a la tesis con el tema "Desempeño docente y clima organizacional de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020", me dirijo a usted con la finalidad de que acepte dicha petición, ya que cumple con los fines investigativos educativos, que será de gran aporte para el trabajo en mención.

Esperando que mi petición tenga una acogida favorable, me despido de Ud.

Atentamente

Lcda. Cinthia Valarezo Mora

CI 0921978086



### Anexo 6: Alfa Cronbach

ALFA DE CRONBACH																					
Tipo de documento: Cuestionario de desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020																					
ENCUESTADOS	VARIABLE 1										VARIABLE 2										SUMA
	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15	Ítem16	Ítem17	Ítem18	Ítem19	Ítem20	
Sujeto 1	1	5	2	1	2	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	68
Sujeto 2	5	5	5	1	3	5	5	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	3	3	79
Sujeto 3	1	5	3	1	2	4	3	4	5	3	4	5	3	2	4	3	3	3	3	3	64
Sujeto 4	1	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	86
Sujeto 5	1	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	77
Sujeto 6	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	90
Sujeto 7	2	5	3	3	3	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3	73
Sujeto 8	1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	83
Sujeto 9	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	86
Sujeto 10	1	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	78
Sujeto 11	1	3	4	2	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	2	2	67
Sujeto 12	2	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	2	2	81
Sujeto 13	1	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	83
Sujeto 14	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	95
Sujeto 15	1	5	3	1	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	74
Sujeto 16	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	83
Sujeto 17	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	86
Sujeto 18	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
Sujeto 19	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	2	2	82
Sujeto 20	1	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	79
VARIANZAS	1,7	0,41	0,688	1,89	0,748	0,09	0,34	1,01	0,19	0,49	0,44	0,588	0,69	0,448	0,09	0,44	0,488	0,848	0,85	0,84	1608

Σ (SIMBOLO SUMATORIA)	
α(Alfa)=	0,84
K (número de ítems)=	20
ΣVi (sumatoria varianza de cada ítems)=	13,28
Vt (varianza total)=	66,34

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$



Desempeño docente y clima organizacional	
Alfa de Cronbach	Encuestados
α= 0,84	20