



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes
en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Delgado Carreño, Betty Cecilia (ORCID: 0000-0001-9622-8752)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres Tulio y Paulina, donde quieran que se encuentren por su perdurable amor.

A mi familia, por su motivación y apoyo incondicional para lograr alcanzar el anhelo deseado.

Agradecimiento

A Dios por su infinita bondad y sabiduría

A mi familia por sus palabras de apoyo en momentos difíciles en esta etapa de mi vida profesional

Al Dr. Manuel Córdova, tutor y guía en la realización de mi trabajo de investigación

A mis maestros por compartir sus conocimientos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.3. Población y muestra, muestreo, unidad de análisis.	1
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV RESULTADOS.....	18
4.1. Análisis descriptivo.....	18
4.2 Análisis inferencial	22
4.3 Hipótesis Estadística.....	22
4.4 Criterio de Decisión.....	22
4.5Hipótesis General.....	24
Hipótesis específica 1	25
Hipótesis específica 2	26
Hipótesis específica 3	27
V. DISCUSIÓN	28
VI.CONCLUSIONES	31
VII RECOMENDACIONES	32
___REFERENCIAS	33
___ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Muestra de la investigación.....	15
Tabla 2: Análisis descriptivo del objetivo general	18
Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo específico uno	19
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico dos.....	20
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico tres	21
Tabla6.-Resultados Cronbach Variable Proceso Organizacional	22
Tabla7.-Resultados Cronbach Variable condiciones laborales	22
Tabla 8 Correlaciones.....	23
Tabla 9.-Contraste de hipótesis general	24
Tabla10.-Contraste de hipótesis específica	25
Tabla11.-Contraste de hipótesis específica	26
Tabla12.-Contraste de hipótesis específica	27

Resumen

El presente trabajo de investigación. Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador 2020, tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales del docente. En el mencionado estudio se realizó el diseño de investigación no experimental, descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 20 docentes se utilizó como técnica la encuesta, y como instrumento un cuestionario por cada variable de 20 ítems con preguntas claras y concisas de orden ordinal. Una vez aplicado los cuestionarios se procedió a tabular los datos a través de Excel y se realizó el procesamiento de la información mediante la plataforma SPSS La confiabilidad y validación del instrumento se realizó a través del coeficiente estadísticos de Alfa de Cronbach y correlación de Pearson, con relación a la confiabilidad con un valor de 0,942 en la variable independiente proceso organizacional y 0,951 en la variable dependiente condiciones laborales docentes. Existe una relación significativa entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes donde la valoración del coeficiente de correlación de Pearson es de 0,798. Se concluye el trabajo de investigación que existe una relación significativa entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes donde el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,798, esto significa que existe una correlación positiva alta con un nivel de significancia de $0,000 < 0,01$, de acuerdo con los resultados obtenidos

Palabras clave: Proceso, Organización, Innovación organizacional Relaciones interpersonales. Ambiente laboral.

Abstract

The present research work. Relationship between the organizational process and the working conditions of teachers in the educational unit La Victoria Salitre-Ecuador 2020, its main objective is to determine the relationship that exists between the organizational process and the working conditions of the teacher. In the aforementioned study, a non-experimental, descriptive correlational research design was carried out, the sample was made up of 20 teachers, the survey was used as a technique, and a questionnaire for each variable of 20 items with clear and concise questions of ordinal order was used as an instrument. Once the questionnaires were applied, the data was tabulated through Excel and the information was processed using the SPSS platform. The reliability and validation of the instrument was carried out through the statistical coefficient of Crombach's Alpha and Pearson's correlation, in relation to reliability with a value of 0.942 in the independent variable organizational process and 0.951 in the dependent variable teaching working conditions. There is a significant relationship between the organizational process and the teaching working conditions where the Pearson correlation coefficient is 0.798. The research work is concluded that there is a significant relationship between the organizational process and the teaching working conditions where the Pearson correlation coefficient is 0.798, this means that there is a high positive correlation with a significance level of $0.000 < 0.01$, according to the results obtained

Keywords: Process, Organization, Organizational innovation Interpersonal relationships. Work environment.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones generalmente para afirmar un lugar oportuno en la sociedad son varios los desafíos por los que atraviesan, de estas exigencias están inmersas también las Instituciones educativas que deben afrontar significativas y complicadas dificultades relacionados a procesos teniendo como objetivo un permanente avance que les otorgue entregar métodos educativos de alto nivel y buenas relaciones laborales a sus docentes. Actualmente la sociedad ha dejado modelos de organización inusuales permitiendo dar espacio a nuevos planes estructurados con una orientación de organigrama inteligente y ordenado Garbanzo-Vargas, (2015). Se presenta en este trabajo conceptos significativos en el avance de la organización, de la misma manera, así como los buenos ambientes son indispensables para que las instituciones de educación se desenvuelvan de manera correcta, se admite en la gestión los cambios que se deben establecer como también el trabajo de liderazgo de dichos procesos. Además aquellos elementos esenciales como perspicacia, en el que el papel de la misión tiene un rol elemental en la administración Garbanzo, Vargas(2016).La realidad problemática en el contexto internacional se fundamenta en el estudio realizado por Víctor Glenn Pastrana Falcón, (2017).Establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño docentes del Instituto Cultural Peruano Norteamericano de San Miguel, Lima. Para obtener mencionado cargo se calculan las 2 dimensiones de sus respectivas variables. La investigación se encuentra enmarcada en el modelo empírico-analítico-cuantitativo. Según la investigación estadística, expone que en el período actual el clima de la institución no es el apropiado existiendo falencias en sus dimensiones, por lo consiguiente se indica la implementación de ambientes conformados por círculos que estén estructurados en grupo de cuatro a diez personas que por voluntad propia se reúnen con frecuencia para identificar los problemas que aqueja al organismo, las medidas tomadas son confirmadas a la dirección para su respectiva evaluación y ejecución creándose canales más comprensibles de comunicación entre la dirección y los docentes, constan también de bajos niveles de motivación entre la planta docente como mayor debilidad en mencionada dimensión es la carencia de reconocimiento la labor realizada de optima manera. Asimismo, el nivel de confianza es muy bajo el factor influyendo como nivel el de sinceridad en las relaciones con sus compañeros y

directores, la participación se estipuló que es la dimensión que demuestra la mayor debilidad, Pastrana, V. (2017). En el contexto nacional, el artículo realizado en Machala-Ecuador por Zambrano, Pineda y Espinoza (2017) está basado sobre el estudio en el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica. Organizational climate study in Teachers of the Machala Technical University. Indica que el procedimiento de la organización está establecida en las actitudes de los individuos, dependiendo de esta manera las conceptualizaciones como cooperación, programación, personalidad, liderazgo y fundamentalmente una buena estructura orgánica. En el contexto local. La Unidad Educativa la Victoria perteneciente al cantón Salitre- Ecuador donde se realizó el presente estudio, se buscó como estrategia mejorar los procesos organizacionales para lograr alcanzar las metas, y los objetivos planteados por la misma identificando las prioridades, necesidades y en que las condiciones laboran los docentes en el contexto actual y con proyección a cambios futuros. El estudio en mención coloca de manifiesto la importancia del proceso organizacional y las condiciones laborales. Se plantea la formulación del problema ¿Cómo influye el Proceso Organizacional y las condiciones laborales Docentes en la Unidad Educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020? Indicando como planteamiento del problema que mencionadas instituciones educativas adquieren un gran compromiso social en el desarrollo de enseñanza-aprendizaje de tal manera los estudiantes se enfrentan a complicados inconvenientes con respecto a sus procesos de organización. La unidad educativa considera que la gestión de procesos, cambio y de liderazgo se deben ejecutar y por lo tanto crear habilidades que accedan el desarrollo de la organizacional desde su estructura, misión y visión, con la finalidad de ofrecer un buen ambiente laboral, así mismo se formulan las siguientes preguntas específicas. ¿Cómo influye el proceso organizacional y la estructura organizacional en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020? ¿Cómo influye el proceso organizacional y la toma de decisiones en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020? ¿Cómo influye el proceso organizacional y la innovación organizacional en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020? En la justificación del presente estudio se ha considerado el valor teórico, que permite determinar si el proceso organizacional influye en las condiciones laborales de los docentes a pesar de los diversos estudios que se han elaborado han señalado que debe existir un clima laboral de manera positiva en cada

uno de los integrantes, para que los elementos que conforman las organizaciones rinda considerablemente en la productividad tiene que haber un grado alto de motivación, y potenciar el compromiso en el entorno laboral. El valor práctico, radica en que la organización requiere de una buena administración y conducción para iniciar el desarrollo organizacional, además es oportuno saber con el capital humano y talentos que se cuentan como la función y aportes que desarrollen cada uno en su área de trabajo.

Chiavenato, (2009). Se cuenta con tres variables independientes que requieren ser alcanzadas como fase importante en el desarrollo de las estructuras organizacional, de la misma manera el alcance de los objetivos trazados, son consideradas las siguientes: El sistema de la organización, el nivel de grupos y el individual. En relación con el aspecto metodológico que proporciona el presente estudio será de aporte de investigación y como referente en estudios afines. La misma que se considera es de mucha importancia, en la cual se procura ejecutar un análisis del entorno existente de la relación organizacional y las condiciones laborales docentes que contribuyen a mantener al personal comprometido con la institución. Se exponen los objetivos de la investigación. Como objetivo general. Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la unidad educativa la Victoria Salitre- Ecuador, 2020. Así mismo los objetivos específicos: Determinar la relación entre el proceso organizacional y la dimensión de relaciones personales. Establecer la relación que existe entre el proceso organizacional y la dimensión ambiente laboral. Verificar la relación que existe entre el proceso organizacional y la dimensión afectividad laboral. Comprobar la relación que existe entre el proceso organizacional y la dimensión Clima institucional. Se plantean las hipótesis, estableciendo como hipótesis general HI: Existe relación significativa entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020. HO: No hay relación significativa entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020 como Hipótesis específicas. H1: Existe una relación significativa entre el proceso organizacional y las relaciones laborales docentes. H01: No existen relación significativa entre el proceso organizacional y las relaciones laborales docentes. H02: Existe relación significativa entre el proceso organizacional y la dimensión relaciones interpersonales. H03: Existe relación significativa entre el

proceso organizacional y la ambiente laboral HO4: Existe relación significativa entre el proceso organizacional y la afectividad laboral.HO5. Existe relación significativa entre el proceso organizacional y la dimensión Clima institucional.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes afines relacionados con sus variables se han encontrado los siguientes investigaciones anteriores.

Sotelo y Figueroa (2017).El propósito de su artículo científico es determinar la relación que existe entre clima organizacional y calidad en el servicio percibido por los trabajadores de una institución de nivel medio superior de la Universidad Juárez - México especialmente dos de las Instituciones educativa de bachillerato, el desarrollo de la misma siendo de tipo no experimental, cuantitativa, correlacional , transversal, en el semestre dos del año 2014 se selecciona la información empleando la técnica de la encuesta , se aplica el cuestionario medición del clima organizacional gubernativo como medida utilizada en ámbito de servicio al personal docente y autoridades . Se manejó la técnica estadística de regresión lineal, y el coeficiente de correlación Alfa de Combrach, la confiabilidad del instrumento aplicado obtuvo como resultado el coeficiente alfa de Cron Bach con un valor de $= 0.954$. Cabe señalar que para la ejecución del trabajo se tomó una muestra aleatoria particular entre los colaboradores, la misma que estuvo conformada por 28 docentes y 24 administrativos siendo este el total de la población. En su conclusión cabe manifestar que existe una correlación alta entre las variables clima organizacional y de calidad en el servicio, por lo tanto de acuerdo a los resultados obtenidos nos damos cuenta claramente que a mejor clima dentro de la organización siempre va a existir una buena calidad de servicio en el ámbito laboral. Sotelo y Figueroa (2017).

Montes (2016). El artículo científico titulado: Desarrollo organizacional y los cambios en los procesos en las instituciones de educación realizada en la Universidad, San Pedro, Montes de Oca,-Costa Rica Tiene el propósito de gestionar los múltiples métodos que utilizan las instituciones para lograr su desarrollo como organización consideran la gestión de procesos y cambio a través del liderazgo de transformación de renovación dejando atrás los paradigmas tradicionales dando lugar a otros

enfoques como organizaciones que están en constantes aprendizajes con su entorno, como la innovación de sus procesos. En sus conclusiones establece que la clave de las organizaciones es el liderazgo compartido a través de una eficiente gestión, la dirección de los métodos y el alcanzar los objetivos planteados en la instituciones de forma habitual trabajando con un dirección integral; de este modo la mayor parte de sus integrantes se consideran ser parte del organismo. Montes (2016).

Sánchez y García (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study, en la institución superior Tepeji del Rio, Hidalgo - México. Resalta el éxito de las organizaciones actuales permanece de una manera esencial en la integración de sus colaboradores en todos los proyectos que maneja las empresas de tal manera que los empleados consideren como propios los objetivos de la estructura organizacional motivo por el cual es fundamental el elemento humano considerándose ser la base para alcanzar la competitividad, la motivación es fundamental en el entorno laboral para poder contar con individuos altamente calificados y deseosos de dar todo de si al encontrar un buen clima su área de trabajo

La investigación distingue la relación entre situaciones laborales y el bienestar de la misma entre los empleados que trabajan en diferentes empresas situadas en entidades de la ciudad de México, el desarrollo de la misma se implementó mediante el enfoque cualitativo ordenado en un cuestionario semi-estructurado con preguntas sencillas y claras, así pues demostrando de la misma forma los resultados y variaciones, las mismas que se han relacionado con las ambientes de trabajo, además la buena comunicación entre el empleado y el administrador. En su conclusión cabe mencionar que no en todas las empresas trabajadas mantienen buenos escenarios de trabajo que propician complacencia profesional, se ha podido comprobar la percepción y los intereses del personal con respecto a su espacio laboral, quedado en claro que la pretensión de la confianza que tenga cada una de las partes, es decir empresa y empleado varía de acuerdo a la organización y al individuo. Sánchez, Trujillo, García y Vargas, (2017).

Murillo (2018) en su trabajo científico Impacto del clima de la estructura de la organización en el beneficio de la labor docente en la ciudad de Santa Rosa la misma que tiene varias unidades educativas cuenta con organismos institucionales que están ofertando un buen servicio donde la palmeta docente están en constante

capacitación, actualización y evaluación para que pueden impartir servicios con estándar de calidad el objetivo es identificar el impacto del clima laboral sobre el desempeño docente en el ambiente de laborales de una unidad educativa, luego se procede aplicar el método de regresión múltiple, manejando datos de la institución Demetrio Aguilera Malta. Se obtuvieron como resultados que el buen rendimiento en el entorno de labores de los colaboradores va a depender de como esté funcionando el buen clima laboral dentro de la organización, cabe mencionar que las variables son estadísticamente significativas presentando los resultados con $R^2 = 0.8711$, concluye que en base al modelo econométrico múltiple aplicado, presenta un análisis general con un $R^2 = 0.8711$ y una credibilidad de 0.0000 indicando la influencia de las variable independiente sobre la dependiente, que les permite realizar el análisis y los resultados en base de las mediciones eco métrica entre sus variables Sin embargo, es preciso marcar que las variables independientes y sus varios elementos tienen un excelente acuerdo o relación con la variable rendimiento en el ámbito profesional .Murillo, León, Serrano y Noriega (2018).

Vargas, flores (2019) En presente artículo: Cultura organizacional y bienestar laboral como predictores de la práctica laboral en los bibliotecarios de la Universidad Autónoma de Yucatán- México. Los participantes de este estudio fueron 193 bibliotecarios de otras bibliotecas universitarias y expertas situadas en la ciudad de Mérida, participaron 74 hombres el cual indica un porcentaje del (38.30 %) fueron 114 mujeres siendo el resultado del (59.10 %), participando así el personal en su totalidad son todos los bibliotecario de la ciudad de Mérida que estaba laborando en bibliotecas universitarias y expertas durante la etapa del mes de enero-julio del año 2017. Contando con 38 bibliotecas universitarias y 15 de especialidades, contando con 135 y 58 bibliotecarios proporcionalmente, dando un total de 193 bibliotecarios de los cuales 9 no respondieron. En su mayoría se contaron con profesionales de tercer nivel como licenciados, con 45.10 % (87); en segundo lugar, 32.1 % (62) de los bibliotecarios tenían nivel de posgrado; en tercer lugar, 18.7 % (36) tenían preparatoria y el resto, 4.1 % (8), preparados a nivel de secundaria. El 61.5% (115) que se considera como la mayor parte de la población, se dedica a realizar funciones de servicios al público, 27.1% (52) realiza funciones técnicas y 11.4% (21) se dedica a la administración de toda la biblioteca. Los resultados alcanzados reflejan que los bibliotecarios revelan una apreciación efectiva del conocimiento de una organización,

del bienestar en el campo de desarrollo laboral y, por lo tanto del desempeño del mismo. Las averiguaciones revelaron al mismo tiempo que si la percepción de la cultura organizacional es positiva, los bibliotecarios tenderán a sentirse a gusto con su trabajo y, por lo tanto su desempeño será satisfactorio. Vargas y flores (2019)

Basurto (2018). En su trabajo de investigación: Clima organizacional y la gestión del desempeño docente ejecutada en la Universidad Peruana de las Américas en Lima-Perú en el Colegio Honores de San Martín de Porres. Tiene el propósito de concluir que grado de concordancia se tiene dentro del el clima de la organizacional acompañada con el desempeño de los colaboradores. La misma que concluye indicando que al considerar los resultados que han sido reflejados en la dimensión del clima organizacional se encontró en la cultura de la misma el (91,9%) y en el diseño organizacional el 98,4%), así pues se considera bastante bueno el nivel de aceptación, por lo consiguiente se evidencia un buen nivel también en ambas dimensiones las buenas relaciones y laboral en un ambiente acogedor influye directamente en el rendimiento de los docentes que laboran en la unidad educativa , el 75,8% opinan estar de acuerdo, mostrando un nivel pequeño que las dimensiones anteriores, de modo que se demuestra que hay relación entre sus variables, por lo tanto se puede señalar que es una relación bastante positiva 0,111, debido a lo cual está señalado que hay una influencia directa entre sus variables. Basurto, (2018).

Pacheco, Albán y García (2018). El caso de la Universidad de Guayaquil. Clima Institucional desde la representación de estudiantes y educadores.

the case of the University of Guayaquil Institutional environment from the perspective of students and teachers. Este artículo demuestra el interés de conocer y comprobar el ambiente laboral en la universidad debido a lo que menciona como etapa previa a la propuesta de la creación de un área ligada de gestionar la comunicación dentro de la misma. Tomando como modelo el caso de la Universidad de Guayaquil interesada por mejorar su calidad académica se empleó un estudio cuantitativo entre educandos y maestros de las facultades como son Ciencias Administrativas y Comunicación social en proporcionar una mala formación al educando, en consecuencias de una dirección deficiente, con inconvenientes estructurales, la participacion dentro del área laboral se deja ver claramente que existe carencia de valores, competencia laboral entre compañeros llevando esto a diversas dificultades

e inseguridad como sentirse amenazados en el cargo que cada uno desempeñan afectando esto de manera personal y profesional, de manera que es importante evaluar mediante las encuestas a toda la comunidad de forma que se plantee la realización del área de información interna. En su conclusión manifiesta que. El clima institucional es el ambiente a partir de las vivencias diarias influyendo varios elementos como las relaciones interpersonales comunicación, labores de cambio que aporten para la alcanzar excelencia académica. Pacheco, Albán y García (2018)

Espinosa, (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en Centro de Educación Inicial Martín Lutero. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito-Ecuador, su finalidad es , optimizar la calidad de asistencia que le otorguen a sus colaboradores en la institución, a través de un buen diseño en la parte de la organización implementando las buenas prácticas de parte de la administración Considerando que toda la organización debe constar una distribución que dirija accediendo a una certera repartición de los recursos, la investigación conto con una población conformada por representantes legales de todos estudiantes que acudieron a matricularse, de manera que para este estudio se conformó la muestra por los directivos, la planta docente y personal de apoyo de modo que queda conformado por cinco directivos, diez y ocho docentes y dos personal de apoyo. Él total del universo son los representantes legales del periodo lectivo 2017-. Así pues se plantea un muestreo aleatorio simple empleando la fórmula que arroja como resultado de la muestra 56 encuestados con el 95% el nivel de confianza, con error absoluto del 10%. Concluye que al llevar a efecto la propuesta por la organización fue necesario asignar funciones y actividades identificando los niveles jerárquicos, como asignar cargos de acuerdo a sus especialidades, además es fundamental lograr efectos auténticos que resuelvan los procesos y avale el desenvolvimiento del personal, de forma que se brinde un buen servicio a la comunidad educativa. Espinosa, (2018).

Moreno y Pérez (2018), menciona en su artículo científico; Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba su objetivo es estudiar la importancia que tiene las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo, como vida social es muy fundamental en el desarrollo del individuo, es importante identificar como incurren las relaciones personales entre

trabajadores dentro del clima laboral de la Universidad, para favorecer al desempeño laboral, se plantearon las siguientes dimensiones: cultura organizacional, disponibilidad de recurso físico, comunicación, toma de decisiones, motivación, el estudio realizado fue de tipo transversal, cualitativo, cuantitativo con 62 personas como muestra arrojado del resultado de la dimensión comunicación siendo a la vez la más correlaciona con las otras dimensiones del estudio, claramente esta incide de forma directa, el mantener buenas relaciones personales aumenta el nivel productivo en la institución, en su conclusión menciona que en el análisis cuantitativo arroja resultados positivos, es decir que existe simpatía entre ellos, hay ayuda equitativa, colaborativa, y trabajo en conjunto dentro de lo laboral también se evaluó mostrando una organización prospera, posee adecuados canales y sistemas de comunicación evidenciando que la información se trasmite de manera eficiente, y concisa a la vez también se encontraron algunos aspectos que requieren de mejoramiento como en varias de sus dimensiones, indicando que existe inadecuadas condiciones ambientales no apropiadas para desarrollar actividades pedagógicas, en la toma de decisiones no hay autonomía por lo tanto no se sienten respaldados por sus directivos. Moreno y Perez, (2018).

Acosta, (2017). El Estrés Laboral y su influencia en el desempeño de los empleados de la Compañía de Seguros Sweaden S.A.” Universidad Central del Ecuador. Según Chiavenato. Indica que la consecuencia del stress se debe por causa del medio ambiente y el convivir diario, donde el desarrollo y cumplimiento de sus actividades lo realizan de manera acelerada debido a la exigencia del medio laboral para poder cumplir con las tareas encomendadas. El presente estudio relacional, no experimental. En la conclusión manifiesta que el estrés laboral de la Compañía Sweaden es bajo para mantener los niveles óptimos de desempeño de los trabajadores. De tal forma que la población estuvo conformada por 21 mujeres y 29 hombres dando un total de 50 colaboradores, como técnica se utilizó la encuesta, el método que se empleó fue el inductivo, y como instrumento se utilizó el cuestionario, de forma que se realizó al diez por ciento de la población una prueba piloto donde a través del Alfa de Cron Bach se midió la confiabilidad del instrumento, donde la dimensión teórica debe ser igual o mayor a 0,8 dando como resultado 0.95. Como conclusión cabe mostrar que el estrés laboral de la organización es bajo de manera

que el nivel de desempeño sea muy bueno se recomienda evaluar periódicamente al trabajador, de esta manera mantener niveles óptimos de desempeño. Acosta, (2017)

Se define la variable independiente. Proceso Organizacional son varios pasos que toda institución debe seguir para alcanzar sus metas propuestas y objetivos, los procesos son parte primordial de la organización de trabajo y llevan a concretar las órdenes acertadas de las múltiples funciones y responsabilidades. De la misma manera realizada eficazmente para lograr generar el resultado deseado a través de la integración de todos los que la conforman para alcanzar los objetivos proyectados.

Anzola Rojas, (2002). Señala que el proceso administrativo es un conjunto de funciones administrativas que radican en diversas actividades dentro de la empresa aprovechando los recursos que poseen de una manera adecuada. Tratando de alcanzar sus objetivos a través de la planificación organización

Así mismo, se indican las dimensiones que corresponden al proceso organizacional y son las siguientes: Estructura organizacional, toma de decisiones, comunicación organizacional, e innovación. Es manera como se coordinan las acciones en una organización, de la misma manera como son también las relaciones entre los administradores y empleados, de manera básica y general se agrupan las actividades a realizar dependiendo de las funciones que correspondan, esta es una representación de las funciones determinadas y estándar de cualquier establecimiento con equidad en su participación de labor. Huamán y Ríos, (2011).Pag.200. Las estructuras son el ambiente, donde se toman las decisiones y se desarrollan las diligencias de las organizaciones. Romero, (2016).

Las Toma de decisiones es un proceso donde los directivos toman las decisiones para y ejecutarla como un proceso donde la máxima dirección de la institución decide y ejecuta itinerarios de trabajo para poder afrontar los inconvenientes y oportunidades tanto internas como externas son de mucha importancia las decisiones que se toman porque permite resolver diversas situaciones en diferentes contextos. Las mismas que permiten pronunciar de carácter coherente los recursos organizacionales para garantizar el cumplimiento de las metas, que permite un avance perenne o acuerdos agradables en la programación de la Institución. Varias de las particularidades elementales son afines a las decisiones que tome la empresa y poseen relación con

el uso apropiado de investigación. Wilson, (2010). Pág.699. Rodríguez y Cruz, (2018).

Comunicación organizacional: la comunicación es un proceso que a menudo se ha confundido con la transmisión de información. Según Fernández, (2013). Son datos concretos que se aportan en el proceso de la información, mientras que la comunicación es la interrelación entre el emisor y el receptor. En una institución educativa se puede dar sólo transmisión de información, puede ser un verdadero evento expresivo cuando los mensajes emitidos por los diferentes medios son significativos e influyen en el desempeño laboral y social de docentes y directivos, contribuyendo de esta manera a la ejecución efectiva de las actividades proyectadas, por ende al alcance de los objetivos corporativos y un buen clima organizacional. Triana (2016).

Según Rebeil (2000).Manifiesta que es aquella comunicación que dentro de la organización impulsa la cooperación activa de todos sus integrantes, creando espacios para la discusión de conflictos, y soluciones colectivas que influyan en el bienestar de todos y de la calidad del servicio (p.15).Es un proceso que caracteriza la relación entre los seres humanos y está presente en todos los espacios en los que este se desenvuelve, siendo fundamental en todos los ámbitos en el que se desarrolla en individuo especialmente el laboral. Segredo, García, López y León, (2017).

La innovación organizacional ha sido examinada como una acción causante de valor para la empresa, y como una destreza que se establece en fuente de ventaja profesional, para varios autores la innovaciones son nuevas ideas de negocios diferentes a los que existen en la organización, Van de Ven (1986), conceptualiza la innovación la implementación de nuevas opiniones por los colaboradores quienes dan un servicio de orden organizacional. En este semejante recorrido, otros estudios acuerdan en examinar a la innovación como un constructor de imagen, no solo de opiniones sino también de procedimientos. Marín, Cuartas (2019).

Condiciones Laborales Docentes. La actividad laboral está sujeta a variables muy desiguales y el acumulado de todas ellas crean las realidades de labor dentro de las condiciones laborales se encuentra la motivación que es esencial en toda estructura se define como la necesidad o la aspiración que impulsa y regenta el comportamiento, que lo rige a toda tendencia por la estabilidad. La motivación despierta al ser humano

a fin de sustituir sus necesidades a nivel de organización, presentándose variados escenarios que comportan para tener en cuenta la rapidez con la que fluyen las tecnologías, la globalización, como el indestructible cambio. Rivas, (2017).

Mora, Montiel, Díaz y Huilcapi, (2017). Hace mención que la motivación tiene relación fuertemente con el individuo en su desarrollo como en lo psicológico, es cambiante de una persona a otra dependiendo las situaciones que se encuentren, el ambiente organizacional está ligada con todos los colaboradores cuando existe un buen ambiente de trabajo se encuentra muchas satisfacciones como interés, ánimo y cooperación mutua.

De igual manera, se indican las dimensiones que corresponden a las condiciones laborales docentes que son las siguientes: Relaciones interpersonales, ambiente laboral, afectividad laboral, clima institucional. De acuerdo a Silveira, (2014). Las relaciones interpersonales se describen como un agregado de individuos que guardan relación interactivo, mediante el cual utilizan medios como son la información, revelando a través de ello, sentimientos, emociones, y un dialogo entre los miembros de un grupo de individuos. (Pág. 67). El objetivo fundamental es de mantener relaciones recíprocas con el medio social donde se fortifica la cordialidad, y se acrecienta el ambiente comunicativo, fundamentando que el entretenimiento es parte de la socialización entre los individuos. Torres (2018).

Clima laboral. Es el ambiente donde se desenvuelven los individuos en su entorno de labores, como también es donde inciden varios componentes que han sido considerados de trascendencia, dentro de cualquier institución de acuerdo al ambiente que se maneje se lograra una relación de confianza, estabilidad, como también trabajo en equipo , y por lo tanto el resultado puede ser a correlación entre todos los trabajadores como efectivo o contradictorio que influye directamente en el rendimiento de la institución. Pilligua, Arteaga (2019).

La satisfacción laboral. Es el factor que comprueba el grado de bienestar que las personas llegan a experimentar en su lugar de trabajo, también se puede definir como estado emocional puede ser satisfactorio como resultado de la apreciación individual desde sus experiencias y actitudes laborales. Riquelme, (2018).

El clima institucional requiere del contenido que tenga la organización para responder a las expectativas legítimas de sus miembros, la calidad el ambiente laboral se mide a través del medio de satisfacción que se encuentran sus trabajadores

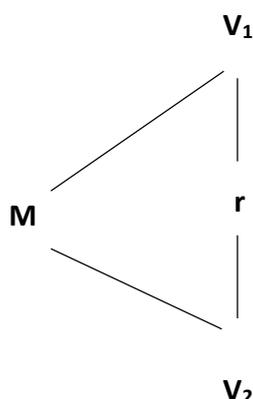
De acuerdo. Campos (2012) menciona que el clima laboral es la percepción que posee los trabajadores en su entorno donde desarrollan sus labores cotidianas Pacheco y Albán (2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño Investigación

Es un agregado de métodos de manera ordenada, críticos y prácticos que se utilizan en el tratado de un fenómeno o problema. En el mencionado trabajo se ejecutó como investigación de tipo no experimental, descriptiva correlacional en los estudios de modo descriptivo se ponen en claro especificar las propiedades, las particularidades y los perfiles de los individuos, conjuntos, técnicas, o cualquier otro fenómeno que se someta a un investigación. El tipo de estudio correlacional tiene como finalidad conocer la concordancia o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, o variables en una muestra o contexto en particular. Hernández, Fernández, y Baptista (2014).

Este diseño correlacional asociativo toma la siguiente forma:



M= Docente de una institución educativa de Salitre-Ecuador, 2020.

V₁= Proceso organizacional

V₂= Condiciones laborales docentes

r= Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docente

3.2. Variables

Variable Independiente: Proceso organizacional

Variable dependiente: Condiciones laborales docentes

3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

Hernández Sampieri, define a la población como un conjunto de todos los métodos que coinciden con una constancia de descripciones” (p. 65). Siendo el todo del fenómeno a estudiar, donde las sujetos de la población conservan una peculiaridad usual la cual se estudia dando origen a los datos que se encuentran en la investigación. En consecuencia Se se conceptualiza como un conjunto de elementos que tiene desiguales particularidades a estudiar por lo tanto la parte observada es la (muestra) y como parte representativa se llama la (población) de manera que se documentas las conclusiones obtenidas del estudio.

Por considerarse una población pequeña se escogió su totalidad, aplicando un censo por tratarse del 100% de la población en estudio son los 20 docentes de la Unidad Educativa La Victoria del cantón Salitre– Ecuador. Por lo tanto para determinar la muestra se tomó de la población aplicando la muestra no probabilística.

Tabla 1. Muestra de la investigación

Genero	Frecuencia	%
Masculino	8	40
Femenino	12	60
total	20	100%

Fuente: Docentes una unidad educativa de Salitre-Ecuador 2020

Elaborado: Por la autora

Criterios de inclusión:

- ✓ Docentes que laboran en la Unidad Educativa La Victoria
- ✓ Docentes con la predisposición ser participe.

Criterios de exclusión

- ✓ Docentes que no tienen disponibilidad de tiempo
- ✓ Docentes que no participaron en el tiempo establecido.
- ✓

Muestreo

La presente investigación se desarrolló de manera no probabilística como consecuencia que la población que se estableció no es numerosa manifestando resultados concretos en relación a la problemática de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta siendo una herramienta que permite recopilar de modo eficaz y organizada, la información se establece en un cuestionario con una serie de preguntas claras y concisas con el propósito de indagar a las personas a encuestar. Los resultados se recogieron con la técnica de la encuesta, aplicados en la muestra representada por los docentes de la Unidad Educativa la Victoria del cantón Salitre – Ecuador, 2020.

Instrumento

Se utilizó como instrumento el cuestionario para recaudar los datos el mismo que contiene varios ítems de preguntas claras relacionadas a las variables de la investigación de modo que debe ser adecuado con el planteamiento del problema citado por Hernández, Fernández y Baptista (2010). Pág. 217.

En el primer cuestionario se seleccionó la información que corresponde a la variable independiente con sus respectivas dimensiones. Estructura organizacional, toma de decisiones, comunicación organizacional, e innovación organizacional aplicándola en la población censal de los docentes de la Unidad Educativa la Victoria, el medio de valoración fue de orden ordinal. El segundo cuestionario se recopiló información de la variable dependiente condiciones laborales docentes con sus respectivas dimensiones: Relaciones interpersonales, ambiente laboral, afectividad laboral, clima institucional, el medio de valoración fue de orden ordinal.

La confiabilidad del cuestionario se ejecutó a través del coeficiente estadístico de Alfa de Crombach, y la estadística inferencial se aplicó el coeficiente de Pearson, en relación a la confiabilidad con un valor de 0,942 en la variable independiente proceso organizacional, con un valor de 0,951 en la variable dependiente condiciones laborales docentes

Estadística Inferencial: Se aplicará el Coeficiente estadístico de Pearson

La validación de criterio utilizó los datos de la prueba piloto mostrando una valoración del coeficiente de correlación de Pearson de 0,798, evidenciando una correlación entre las variables positiva alta.

3.5. Procedimientos

Mediante la técnica del juicio de experto se determinaron la validación quienes evaluaron los ítems establecidos en dos cuestionarios con 20 preguntas cada uno, teniendo relación con los objetivos, la dimensión e indicadores, los cuestionarios fueron enviados a través correo electrónico a los docentes mediante un link creado en Microsoft Forms

3.6. Análisis de datos

Aplicados los cuestionarios se procedió a tabular los mismos mediante Excel, para luego procesar mencionados datos utilizado para el procesamiento de la información en la plataforma SPSS, estadísticamente la consistencia del cuestionario se evalúa a través del alfa de Cronbach, y se efectuó la correlación de Pearson

3.7. Aspectos éticos

- ✓ Acuerdo de confidencialidad con los datos recopilado de la Unidad Educativa
- ✓ Se solicitó vía online el respectivo permiso a la autoridad, o a los directivos responsables de la Unidad Educativa de La Victoria,
- ✓ De la misma manera se les hizo llegar los cuestionarios a través correo electrónico a los docentes y puedan dar respuestas a cada una de las preguntas establecidas, siendo exclusivamente para el uso de la investigación.
- ✓ Presentación veraz de información

IV RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa Salitre-Ecuador, 2020

Tabla 2: Tabla cruzada variable proceso organizacional y condiciones laborales docentes

		Proceso Organizacional					
		Aceptable		Satisfactorio		Total	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Condiciones laborales docentes	Inadecuado	1	5,0%	0	0,0%	1	5,0%
	Regular	1	5,0%	5	25,0%	6	30,0%
	Adecuado	1	5,0%	12	60,0%	13	65,0%
Total		3	15,0%	17	85,0%	20	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

Descripción: Al analizar los resultados que se observan la segunda tabla en opción satisfactoria de la primera variable se encontró un total de 85% de relación. Mientras que en la variable condiciones laborales docentes, la opción de adecuado tiene un 65%. Se puede concluir que es evidente que hay una correlación intrínseca entre una correcta administración en la institución (proceso organizacional), la cual permite garantizar buenas condiciones laborales.

O específico 1: Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en una Unidad Educativa Salitre-ecuador, 2020.

Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo específico uno

		Proceso Organizacional					
		Aceptable		Satisfactorio		Total	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Relaciones interpersonales	Regular	1	5,0%	1	5,0%	2	10,0%
	Adecuado	2	10,0%	16	80,0%	18	90,0%
Total		3	15,0%	17	85,0%	20	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

Descripción: Al analizar los datos que se indican en la tabla 3, las cuales se tabulan en el gráfico 2 se evidencia que en la opción satisfactoria de la primera variable, proceso organizacional, se encontró un total de 85% en su frecuencia relativa. Mientras que en la variable del objetivo específico relaciones interpersonales, la opción adecuado tiene un 90%. Se puede concluir que es evidente que hay una relación intrínseca en una correcta gestión administrativa de la institución (proceso organizacional), y la construcción de sólidas relaciones interpersonales en la institución.

O específico 2: Establecer la relación que existe entre el proceso organizacional y la dimensión ambiente laboral

Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico dos

		Proceso Organizacional					
		Aceptable		Satisfactorio		Total	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Ambiente laboral	Inadecuado	1	5,0%	0	0,0%	1	5,0%
	Regular	0	0,0%	6	30,0%	6	30,0%
	Adecuado	2	10,0%	11	55,0%	13	65,0%
Total		3	15,0%	17	85,0%	20	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

Descripción: Al analizar los resultados que se exponen en la tabla 4, las cuales se tabulan en el gráfico 3 se evidencia que en la opción satisfactoria de la primera variable, proceso organizacional, se encontró un total de 85% en su frecuencia relativa. Mientras que en la variable del objetivo específico ambiente laboral, la opción adecuado tiene un 65%. Se puede concluir que no hay relación fuerte entre una correcta gestión administrativa en la institución (proceso organizacional), y el ambiente laboral.

O específico 3: Verificar la relación que existe entre el proceso organizacional y la dimensión afectividad laboral.

Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico tres

		Proceso Organizacional					
		Aceptable		Satisfactorio		Total	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Afectividad laboral	Inadecuado	1	5,0%	0	0,0%	1	5,0%
	Regular	0	0,0%	3	15,0%	3	15,0%
	Adecuado	2	10,0%	14	70,0%	16	80,0%
Total		3	15,0%	17	85,0%	20	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

Descripción: Al analizar los datos obtenidos en la tabla 5, las cuales se tabulan en el gráfico 4 se evidencia que en la opción satisfactoria de la primera variable, proceso organizacional, se encontró un total de 85% en su frecuencia relativa. Mientras que en la variable del objetivo específico afectividad laboral, la opción adecuado tiene un 80% en su frecuencia relativa. Se puede concluir que es evidente que existe una relación intrínseca entre una correcta gestión administrativa de la institución (proceso organizacional), y la afectividad laboral.

4.2 Análisis inferencial

Análisis de Cronbach

Tabla6.-Resultados Cronbach Variable Proceso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,942	,949	20

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

Tabla7.-Resultados Cronbach Variable condiciones laborales

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,951	,959	20

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

4.3 Hipótesis Estadística

H₀: El coeficiente correlación es igual a cero

No existe correlación entre Condiciones_laborales_docente_V2y
Proceso_organizacional_V1

H₁: El coeficiente de correlación es diferente de cero

Si existe una correlación entre Condiciones_laborales_docente_V2y
Proceso_organizacional_V1

4.4 Criterio de Decisión

Se rechaza H₀: si **Sig.** (Bilateral) < 0,05, caso contrario Aceptar H₀

Tabla 8 Correlaciones

Correlaciones			
		Condiciones _laborales_ docente_V2	Proceso_or ganizacional _V1
Proceso_organizacio nal_V1	Correlación de Pearson	1	,798**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Condiciones_laborale s_docente_V2	Correlación de Pearson	,798**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Es significativa la correlación en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

Correlación entre Condiciones laborales docentes y Proceso Organizacional. El valor de Sig=0,000. Dado que Sig = 0,000<00,05, entonces Rechazo H_0 , es decir acepto H_1 . Se evidencia que el coeficiente de correlación es diferente de 0. Por lo tanto la correlación entre los instrumentos de condiciones laborales docentes y proceso organizacional es igual 0,798, la cual indica que el valor esta entre una correlación positiva considerable y positiva muy fuerte.

4.5 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General:

Para efectos de entender de mejor manera el uso de los instrumentos en el contraste de hipótesis, la var 26 es la que relaciona las preguntas de proceso organizacional y la var 010 las de condiciones laboral docente. En la tabla 9, pueden ver el contraste de hipótesis del presente análisis.

Tabla 9. Correlación de Pearson variable proceso organizacional y condiciones laborales docentes

Correlación de variables			
		VAR00010	VAR00026
VAR00010	Correlación de Pearson	1	,85
	Sig. (bilateral)		,04
	N	20	20
VAR00026	Correlación de Pearson	,85	1
	Sig. (bilateral)	,04	
	N	20	20

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

Descripción:

En la tabla 9, se puede ver los resultados de la prueba de correlación de Pearson y del contraste de hipótesis a través de la significancia bilateral. Los resultados muestran que el nivel de correlación es positiva muy fuerte con un valor de 0,85 entre ambas variables. Del mismo modo, con el valor de la significancia $0,04 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, se evidencia que hay relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes.

Hipótesis específica 1

Para efectos de entender de mejor manera el uso de los instrumentos en el contraste de hipótesis, la VAR25 se refiere a las relaciones interpersonales y la VAR11 al proceso organizacional. En la tabla 10, pueden ver el contraste de hipótesis del presente análisis.

Tabla10. Correlación de Pearson entre el proceso organizacional y la dimensión relaciones interpersonales

Correlaciones			
		VAR00025	VAR00011
VAR00025	Correlación de Pearson	1	,327
	Sig. (bilateral)		,160
	N	20	20
VAR00011	Correlación de Pearson	,327	1
	Sig. (bilateral)	,160	
	N	20	20

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

Descripción:

En la tabla 10, se puede ver los resultados de la prueba de correlación de Pearson y del contraste de hipótesis a través de la significancia bilateral. Los resultados muestran que existe un nivel de correlación positiva débil con un valor de 0,327 entre ambas variables. Del mismo modo, con el valor de la significancia $0,16 > 0,05$ aceptando la hipótesis nula y rechazando la alternativa, en donde afirma que no existe relación entre el proceso organizacional y las relaciones interpersonales.

Hipótesis específica 2

Para efectos de entender de mejor manera el uso de los instrumentos en el contraste de hipótesis, la VAR29 se refiere al ambiente laboral y la VAR19 al proceso organizacional. En la tabla 11, pueden ver el contraste de hipótesis del presente análisis.

Tabla11. Correlación de Pearson entre proceso organizacional y la dimensión ambiente laboral

Correlaciones			
		VAR00029	VAR00019
VAR00029	Correlación de Pearson	1	,852
	Sig. (bilateral)		,02
	N	20	20
VAR00019	Correlación de Pearson	,852	1
	Sig. (bilateral)	,02	
	N	20	20

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

Descripción:

En la tabla 11, se puede ver los resultados de la prueba de correlación de Pearson y del contraste de hipótesis a través de la significancia bilateral. Los resultados muestran que existe un nivel de correlación entre positiva considerable y muy fuerte con un valor de 0,852 entre ambas variables. Del mismo modo, con el valor de la significancia $0,02 < 0,05$ se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, en donde se afirma existe relación entre el proceso organizacional y el ambiente laboral.

Hipótesis específica 3

Para efectos de entender de mejor manera el uso de los instrumentos en el contraste de hipótesis, la VAR33 se refiere a la afectividad laboral y la VAR20 al proceso organizacional. En la tabla 12, pueden ver el contraste de hipótesis del presente análisis.

Tabla12.- Correlación de Pearson proceso organizacional y la dimensión afectividad laboral

Correlaciones			
		VAR00020	VAR00033
VAR00020	Correlación de Pearson	1	,326
	Sig. (bilateral)		,160
	N	20	20
VAR00033	Correlación de Pearson	,326	1
	Sig. (bilateral)	,160	
	N	20	20

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

Descripción:

En la tabla 12, se puede ver los resultados de la prueba de correlación de Pearson y del contraste de hipótesis a través de la significancia bilateral. Los resultados muestran que existen un nivel de correlación bajo con un valor de 0,326 entre ambas variables. Del mismo modo, con el valor de la significancia $0,16 > 0,05$ se puede aceptar la hipótesis nula y rechazar la alternativa, en donde afirma que no existe relación entre las variables

V. DISCUSIÓN

Si se analiza al detalle el tema de investigación ¿Cuál sería la respuesta más probable? Lo más seguro es que la respuesta sea sí que el proceso organizacional de una institución educativa influye de manera directa en las condiciones laborales de los docentes. Sin embargo, esa respuesta sería muy genérica en el campo investigativo, por tales motivos se planteó un modelo estadístico para demostrar que evidentemente existe esta relación y además con las fuentes tanto primarias como secundarias recabadas en el presente trabajo, se pueden realizar algunas afirmaciones y análisis en torno a la temática.

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa de Salitre, 2020. La prueba de hipótesis mostro que evidentemente, si existe una relación entre estas variable significativas. Esto se afirma ya que en el análisis de colas los resultados de probabilidad fueron $p < 0.05$. Del mismo modo el coeficiente de correlación de Pearson corroboro los supuestos hechos en un inicio del presente capitulo con un valor de 0,85. Hace relación con la investigación realizada por Basurto (2018) Clima Organizacional y la Gestión del desempeño docente en el Colegio Honores de San Martín de Porres. Lima. El estudio tiene como finalidad la relación existente en el clima de la organización y el desempeño docente la misma que concluye indicando que al considerar los resultados se encontró el (91,9%) en la cultura de la organización (98,4%), y el diseño organizacional por consiguiente el nivel de aceptación es alta, señalando que a nivel de las dimensiones, los trabajadores observan que la institución está laborando debidamente en desarrollar un acogedor clima en la institución, refiriéndose al nivel de desempeño de los colaboradores en el año 2018, el 75,8% dice estar de acuerdo, señalando un nivel mínimo que las anteriores dimensiones, de modo que en relación a la similitud que hay entre el clima organizacional y desempeño docente, es una relación suficiente positiva 0,111, por ende queda señalado que el clima organizacional influye en el desempeño docente. Basurto, (2018).

En cuanto al objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en una Unidad Educativa de Salitre, 2020. La prueba de hipótesis mostro que no existe vínculos entre el proceso organización y la dimensión de relaciones interpersonales. Esto se afirma ya que en el análisis de colas los resultados de probabilidad fueron $p > 0.05$. Del mismo modo el coeficiente de correlación de Pearson mostro que no existe una relación significativa con

un valor de 0,327. Si se extrapola este análisis al diario vivir de un docente, se puede decir que las relaciones interpersonales van más allá de un adecuado proceso organizacional y que depende del individuo y no de la institución. Por ejemplo, un docente introvertido, puede ser un excelente profesor que trabaje una institución con un buen proceso organizacional, sin embargo por su personalidad va preferir estar solo en vez establecer relaciones interpersonales, relacionándola con la siguiente investigación.

Moreno y Pérez (2018). Artículo científico. el propósito de la investigación es considerar la importancia que hay entre las relaciones interpersonales en el desarrollo del ser humano es necesario establecer las relaciones del personal con el clima laboral de tal forma se plantearon las siguientes dimensiones: Relaciones interpersonales, cultura de la organización, comunicación, recurso, autonomía, toma de decisiones, motivación y apoyo, su estudio es transversal de tipo cualitativo con una muestra de 62 personas, el resultado indica que la comunicación es la dimensión que más se correlaciona con las otras dimensiones y que incide de modo inmediato, al mantener buenas relaciones interpersonales se incrementa la productividad en la institución. Como conclusión, en del análisis cuantitativo se observas las dimensiones trabajadas. Los resultados fueron positivos, se evidencia claramente que hay unas adecuadas relaciones personales, que se evidencian en la ayuda mutua y trabajo en equipo en la institución; como también se demuestra una cultura organizacional propicia; buen sistemas de comunicación, forma clara y eficaz, pero también se encontraron aspectos que se deben mejorar no tienen independencia que les permite tomar decisiones y además no sienten el respaldo de sus Administradores. Moreno y Perez (2018).

En relación al objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre el proceso organizacional y la dimensión ambiente laboral. La prueba de hipótesis mostro que si existe relación. Esto se afirma ya que en el análisis de colas los resultados de probabilidad fueron $p < 0.05$. Del mismo modo el coeficiente de correlación de Pearson mostro una relación significativa con un valor de 0,852. Un adecuado proceso organizacional puede garantizar un buen ambiente laboral, ya que la cultura de la institución se vería reflejado en cada uno de los docentes.

Sánchez y García (2017) en su artículo científico: Satisfacción laboral en los entornos de trabajo indica que la superación de las organizaciones actuales reside de una manera importante en el contenido de integrar al personal en los proyectos empresariales de las compañías, de tal forma que ellos consideren los objetivos de la organización como suyos.

El factor humano se considera como la base para alcanzar la competencia, es fundamental contar con un personal calificado y bien motivado. Este factor se ha convertido en un recurso transcendental que se debe perfeccionar, el presente estudio diferencia la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral entre los empleados, se lo realizó mediante el enfoque cualitativo a través de un cuestionario semi-estructurado, los resultados exponen variaciones las cuales se relacionan con las condiciones de trabajo, comunicación y motivación. Sánchez, Trujillo, García y Vargas, (2017).

En relación al objetivo específico 3 Verificar la relación que existe entre el proceso organizacional y la dimensión afectividad laboral. Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento, se puede verificar los resultados de la prueba de Pearson, así también del contraste de hipótesis a través de la significancia bilateral. Los resultados muestran que existen un nivel de correlación bajo con un valor de 0,326 entre ambas variables. Del mismo modo, con el valor de la significancia $0,16 > 0,05$.

Serrano, Noriega y Murillo (2018) en su artículo Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. El mencionado trabajo se lo realizó en la ciudad de Santa Rosa-Ecuador la misma que cuenta con varias instituciones que aportan con un buen servicio a la comunidad, los colaboradores de las unidades educativas están altamente capacitados de forma que son evaluados constantemente en el nivel académico, los datos obtenidos fueron de la institución Demetrio Aguilera Malta, el método que se aplicó es de regresión múltiple, el estudio muestra con $R^2 = 0.8711$ de forma que la variable independiente es significativa para explicar la variable dependiente. Los resultados obtenidos indican que a mejor clima de la organización los colaboradores se sienten motivados y mejoran su rendimiento laboral, por consiguiente se puede obtener resultados académicos significativos. Concluye presentando un análisis general con un $R^2 = 0.8711$ y una probabilidad de 0.0000 sus variables son significativas señalando que existe influencia entre sus dos variables, Serrano, Noriega y Murillo (2018).

VI.CONCLUSIONES

1. Se confirmó que hay relación significativa entre el proceso organizacional y la condiciones laborales docentes donde el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,798, esto significa que existe una similitud positiva alta con un nivel de significancia de $0,000 < 0,01$, (tabla 8), De acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que se deben formalizar los diversos procesos en las instituciones educativas para mantener y lograr su desarrollo en la organización.

2. Se confirmó que existe correlación entre la Proceso organizacional y las relaciones interpersonales, donde el coeficiente de correlación de Pearson es 0,327, así pues expresa que hay una correlación positiva baja con un nivel de significancia $0,16 > 0,05$ (tabla 10); Según los resultados en el contraste de hipótesis se afirma la hipótesis alternativa en la que no existe relación entre el proceso organizacional y las relaciones interpersonales.

3. Se confirmó que existe relación significativa entre el proceso organizacional y el ambiente laboral, donde el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,852, que confirma la existencia de una correlación positiva alta, con un nivel de significancia $0,02 < 0,05$ (tabla 11); donde se afirma que existe relación entre el proceso organizacional y el ambiente laboral.

4. Se confirmó que no existe relación significativa entre el proceso organizacional y afectividad laboral, donde el coeficiente de correlación de Pearson 0,326, que confirma la existencia de una correlación positiva baja y un nivel de significancia de $0,16 > 0,05$ lo que da lugar a la aceptación de la hipótesis nula y rechazar la alternativa, de modo que se afirma que no existe relacion entre el proceso organizacionly la dimension afectividad laboral.

VII RECOMENDACIONES

- ✓ El director debe mejorar y gestionar los procesos de la organización por áreas, por departamentos, y funciones, es decir, de acuerdo a las capacidades de cada uno de los miembros de la institución educativa capaces de identificar toda actividad.
- ✓ Al director realizar actividades que conlleven a mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales, entre los directivos y sus colaboradores por ende se requiere liderazgo y compromiso con la institución y la comunidad educativa
- ✓ El Director debe crear un ambiente de trabajo que se sienta el grado de motivación de los docentes. Por lo tanto es oportuno proporcionar satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de cada uno de los miembros de la Unidad educativa.
- ✓ Uno de los ambientes en los que existe una mayor probabilidad de que ocurran respuestas de estrés, es el laboral. Por lo tanto se recomienda al Director crear ambientes acogedores de trabajo.

Referencias

- Acosta, A. M. (25 de julio de 2017). "El Estrés Laboral y su influencia en el Desempeño de los colaboradores de la Compañía de. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12859/1/T-UCE-0007-PI024-2017.pdf>
- Alina María Segredo Pérez, Ana Julia García Milian, Pedro López Puig, Pablo León Cabrera. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Horiz. sanitario vol.16 no.1 Villahermosa ene./abr*, pp.28-37.
- Basurto, J. D. (Abril de 2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO HONORES DE SAN MARTIN DE PORRES, 2018*. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/592/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20GESTION%20DEL%20DESEMPE%3%91O%20DOCENTE%20EN%20EL%20C>
- Bustamante Uzcátegui, Suleima Pérez de Maldonado, Isabel Maldonado Pérez, Marisabel. (2018). El poder y la gerencia en las organizaciones, en un análisis crítico sobre la diversidad de su concepción. *Revista Venezolana de Gerencia v.13 n.42 Maracaibo.*, pp. 273-287.
- Cristhian Fabricio Pilligua Lucas, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28*, pp, 25.
- Denis Tatiana Tigreros Quinteros, J. V. (noviembre de 2018). "SISTEMATIZACIÓN DEL TRATAMIENTO DE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL DESDE EL ÁMBITO ACADÉMICO EN EL ECUADOR, EXPLORACIÓN EN REPOSITORIOS DIGITALES DE UNIVERSIDADES DE LA CIUDAD DE QUITO". Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/16366/1/UPS-QT13495.pdf>
- Diego Armando Marin-Idarraga, Juan Carlos Cuartas-Marín. (2019). RELACIÓN ENTRE LA INNOVACIÓN Y EL DESEMPEÑO: IMPACTO DE LA INTENSIDAD COMPETITIVA Y EL SLACK ORGANIZACIONAL. *empres. [online]. 2019, vol.59, n.2, pp.95-107. Epub May 09, 2019, pp.95-107.*
- Espinosa, V. G. (marzo de 2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
- FALCÓN, V. G. (18 de marzo de 2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garbanzo-Vargas, G. M. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación, vol. 40, núm. 01*, p 2.
- Garbanzo-Vargas, G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Educación, vol. 40, núm. 1*, pp. 67-87.
- Jesús Guillermo Sotelo Asef, Ernesto Geovani Figueroa González. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Iberoam. Investig. Desarro. Educ [online]. 2017, vol.8, n.15*, pp.582-609.
- Jorge Zambrano Campoverde, Miguel Angel Ramón Pineda, E. E.-F. (2017). ESTUDIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. *Universidad y Sociedad vol.9 no.2 Cienfuegos*, pp.163-172.

- Julio Ernesto Mora Aristega ,Práxedes América Montiel Díaz,Magdalena Rosario Huilcapi Masacón. (octubre de 2017). *PROCESOS ORGANIZACIONALES Y AMBIENTE LABORAL, ANÁLISIS DESDE LA DINÁMICA PÚBLICA*. Obtenido de <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/procesos-organizacionales.html>
- Maria Margarita Chiang Vega, G. R. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Cienc Trab. vol.20 no.63 Santiago dic. 2018*, pp.178-186.
- Miryam Gabriela Pacheco Rodríguez, A. E. (2018). DESDE LA PERSPECTIVA DE ESTUDIANTES Y PROFESORES: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD | Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos* , p, 185.
- Myrian Maritza Triana Marinez, N. C. (Julio de 2016). *FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL ENTRE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, A PARTIR DE CIRCULOS DE CALIDAD COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COLEGIO BRASILIA BOSA I.E.D. SEDE A JORNADA MAÑANA*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9733/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez -Vallejo, L. M., Vilariño -Corella, C. M., & Ronda - Pupo, G. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial, vol. XXXVII, núm. 3, septiembre-diciembre.*, pp. 286-294.
- Rivas, H. C. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, p,177-192.
- Romero, W. L. (2016). *LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y EL ANÁLISIS DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL: UN REFERENTE EN LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS*. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/52165/1/86039377.2016.pdf>
- Vargas Echeverrias, S. L. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investig. bibl vol.33 no.79 México abr./jun. 2019 Epub 08-Ene*, pp.149-176.
- Yunier Rodriguez-Cruz, M. P. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información . , *Campinas, 30(1):51-64, jan./abr.*, p. 51-64.
- Zamora-Díaz, W.-J., Cobos-Sanchiz, D., & López-Noguero, F. (2017). CONDICIONES SOCIALES Y SALUD LABORAL DEL PROFESORADO NICARAGÜENSE DE SECUNDARIA. *Revista de Pedagogía, vol. 38, núm. 103, agosto-diciembre*, pp. 192-208.

Anexo 3: Operacionalización de variables

MATRIZ GENERAL: Variables, dimensiones, objetivos, hipótesis e indicadores

TITULO: Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador, 2020

AUTORA: Lcda. Delgado Carreño Betty Cecilia.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	¿Cuál es la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador, 2020?
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador, 2020
HIPÓTESIS GENERAL	H1: Existe relación significativa entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador, 2020 Ho: No existe relación significativa entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador, 2020

Variables	Dimensiones	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	PREGUNTAS ESPECÍFICAS	Indicadores
Proceso organizacional	Estructura organizacional	Identificar la relación que existe entre la dimensión la Estructura organizacional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador.	Existe relación significativa entre la dimensión Estructura organizacional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador	¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Estructura organizacional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador?	Estructura orgánica Manual de funciones. Control de Directivos. Desempeño docente
	Toma de decisiones	Identificar la relación que existe entre la dimensión Toma de decisiones del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador.	Existe relación significativa entre la dimensión Toma de decisiones del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador	¿Cuál es la relación que existe entre la Toma de decisiones del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador?	Plan estratégico Actividades pedagógicas Planificación de actividades académicas
	Comunicación organizacional	Identificar la relación que existe entre dimensión Comunicación organizacional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador	Existe relación significativa entre la dimensión Comunicación organizacional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador	¿Cuál es la relación que existe entre dimensión Comunicación organizacional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador?	Actividades pedagógicas Informe de gestión Planificación de actividades institucionales

	Innovación organizacional	Identificar la relación que existe entre la dimensión Innovación organizacional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador.	Existe relación significativa entre la dimensión innovación organizacional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador	¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión innovación organizacional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador?	Procesos de aprendizajes Monitoreo virtual Condiciones laborales
Condiciones laborales docente	Relaciones interpersonales	Identificar la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador	Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador	¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador?	Relación interpersonal Trabajo en equipo Comunicación asertiva.
	Ambiente laboral	Identificar la relación que existe entre la dimensión Ambiente laboral del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador	Existe relación significativa entre la dimensión Ambiente laboral del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador	¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Ambiente laboral del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador?	Toma de decisiones Distribución de funciones. Satisfacción laboral
	Afectividad laboral	Identificar la relación que existe entre la dimensión Afectividad laboral del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador	Existe relación significativa entre la dimensión Afectividad laboral del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador	¿Cuál es la relación que existe entre la Afectividad laboral del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador?	Equipos de trabajos. Capacitación docente. Ámbito laboral
	Clima institucional	Identificar la relación que existe entre la dimensión Clima institucional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador	Existe relación significativa entre la dimensión Clima institucional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador	¿Cuál es la relación que existe entre la Clima institucional del proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la Unidad Educativa La Victoria Salitre- Ecuador?	Coordinación de reuniones de trabajo. Distribución de roles. Proyectos de innovación institucional

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO DEL PROCESO ORGANIZACIONAL

Datos informativos:	
I. INSTRUCCIONES: Estimado (a) docentes de la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador, el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el proceso organizacional, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en una de los ítems señalados de la escala valorativa.	
II. INFORMACIÓN GENERAL: Hombre	Mujer

ESCALA DE VALORACIÓN	1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
-----------------------------	-----------------	-------------------	-------------------

Nº		1	2	3
	DIMENSIÓN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			
1	¿La Unidad Educativa en la que labora cuenta con una estructura orgánica?			
2	¿Para la delegación de funciones se tiene en cuenta el manual de funciones u organigrama?			
3	¿Durante la gestión administrativa el responsable del control lo realiza el directivo o el docente de turno?			
4	¿El docente de turno asume funciones jerárquicas asignadas por el director?			
5	¿El control del desempeño de los docentes se realiza de forma virtual?			
	DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES			
6	¿El equipo directivo comparte virtualmente el plan estratégico con el personal docente?			
7	¿El director informa virtualmente a los docentes sobre las actividades a realizar?			
8	¿El director comunica virtualmente a los padres de familia sobre las actividades pedagógicas a desarrollar en la institución?			
9	¿Los estudiantes participan virtualmente en la planificación de las actividades académicas?			
10	¿Considera que las decisiones tomadas por el director son eficaces y necesarias?			
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL			
11	¿El director comunica virtualmente a los docentes sobre las actividades pedagógicas programadas durante el año escolar?			
12	¿Existe comunicación virtual armoniosa entre los miembros de la comunidad educativa?			
13	¿El director informa sobre la gestión que viene desarrollando en la institución?			
14	¿Los docentes participan de manera virtual en la organización y planificación de las diferentes actividades institucionales?			
15	¿Existe coordinación entre el director y los padres de familias de la Institución?			

DIMENSIÓN INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL				
16	¿Se desarrollan virtualmente ideas innovadoras con la finalidad de mejorar los procesos de aprendizaje?			
17	¿Está de acuerdo con los procesos pedagógicos desarrollados por los docentes durante el trabajo remoto?			
18	¿El director utiliza la tecnología para el monitoreo virtual de los docentes?			
19	¿Existe compromiso de la Organización para mejorar las condiciones laborales?			
20	¿Existe procesos de cambio y avances tecnológicos en el sistema de enseñanza-aprendizaje?			



Datos informativos:
<p>III. INSTRUCCIONES: Estimado (a) docentes de la Unidad Educativa La Victoria Salitre-Ecuador, el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el proceso organizacional, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en una de los ítems señalados de la escala valorativa.</p> <p>IV. INFORMACIÓN GENERAL: Hombre Mujer</p>

ESCALA DE VALORACIÓN	1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
-----------------------------	-----------------	-------------------	-------------------

Nº		1	2	3
	DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES			
1	¿Trabaja por la construcción de unas buenas relaciones interpersonales?			
2	¿Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización?			
3	¿Considera que está comprometido con el trabajo en equipo?			
4	¿Construye una buena relación con sus compañeros?			
5	¿Considera usted que la comunicación via online en la Unidad Educativa es asertiva?			
	DIMENSIÓN AMBIENTE LABORAL			
6	¿Existe democracia en las decisiones tomadas por los directivos?			
7	¿Considera que la distribución de funciones de cada docente es la acertada?			
8	¿Los niveles de satisfacción laboral son adecuados?			
9	¿Existe un estado emocional positivo en la Institución educativa?			
10	¿Existe empleados motivados y comprometidos?			
	DIMENSIÓN AFECTIVIDAD LABORAL			
11	¿Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo?			
12	¿Se estimula por la labor de desempeño en las actividades docentes?			
13	¿Se brinda capacitación docente virtualmente para mejora de enseñanza-aprendizaje?			
14	¿Existe afectividad en el ámbito laboral?			
15	¿Considera que el afecto influye significativamente en el comportamiento?			

DIMENSIÓN CLIMA INSTITUCIONAL				
16	¿Se coordina virtualmente las reuniones de trabajo docente?			
17	¿Se comunica oportunamente los cambios y logros de la Institución?			
18	¿Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa?			
19	¿Para la delegación de funciones institucionales se considera la formación y capacidad docente?			
20	¿Se informa virtualmente sobre los planes de mejora y proyectos de innovación institucional?			

Anexo 3: Confiabilidad del Alfa de Combrach

Análisis de Cronbach Resultados Cronbach Variable Proceso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,942	,949	20

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

Resultados Cronbach Variable condiciones laborales

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,951	,959	20

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Delgado Betty

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: “Relación Entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	A veces	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	
PROCESO ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	- Manual de funciones. -Control de Directivos. -Desempeño docente	1- La Unidad Educativa en la que labora cuenta con una estructura orgánica.				x		x		x		x		
			2- Para la delegación de funciones se tiene en cuenta el manual de funciones u organigrama.				x		x		x		x		
			3- Durante la gestión administrativa el responsable del control lo realiza el directivo o el docente de turno.				x		x		x		x		
			4- El docente de turno asume funciones jerárquicas asignadas por el director.				x		x		x		x		
			5- El control del desempeño de los docentes se realiza de forma virtual				x		x		x		x		
			6- El equipo directivo comparte virtualmente el plan estratégico con el personal docente.				x		x		x		x		
			7- El director informa virtualmente a los docentes sobre las actividades a realizar.				x		x		x		x		

TOMA DE DECISIONES	- Plan estratégico	8- El director comunica virtualmente a los padres de familia sobre las actividades pedagógicas a desarrollar en la institución.				x		x		x		x		
	-Actividades pedagógicas	9- Los estudiantes participan virtualmente en la planificación de las actividades académicas.				x		x		x		x		
	-planificación de actividades académicas.	10- Considera que las decisiones tomadas por el director son eficaces y necesarias.				x		x		x		x		
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL		11- El director comunica virtualmente a los docentes sobre las actividades pedagógicas programadas durante el año escolar.				x		x		x		x		
	- Actividades pedagógicas	12- Existe comunicación virtual armoniosa entre los miembros de la comunidad educativa.				x		x		x		x		
	-Informe de gestión	13- . El director informa sobre la gestión que viene desarrollando en la institución				x		x		x		x		
	-Planificación de actividades institucionales.	14- . Los docentes participan de manera virtual en la organización y planificación de las diferentes actividades institucionales				x		x		x		x		
		15- . Existe coordinación entre el director y los padres de familias de la Institución				x		x		x		x		
Procesos de aprendizajes		16- Se desarrollan virtualmente ideas innovadoras con la finalidad de mejorar los procesos de aprendizaje.				x		x		x		x		
	- Monitoreo virtual	17- Está de acuerdo con los procesos pedagógicos desarrollados por los docentes durante el trabajo remoto.				x		x		x		x		
	- Condicion es laborales	18- El director utiliza la tecnología para el monitoreo virtual de los docentes.				x		x		x		x		

INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	19- Existe compromiso de la Organización para mejorar las condiciones laborales.				X		X		X		X		
	20- Existe procesos de cambio y avances tecnológicos en el sistema de enseñanza- aprendizaje.				X		X				X		X



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Proceso Organizacional

OBJETIVO "Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020.

DIRIGIDO A: Los Docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Manuel Córdova Pintado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr.

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
------------	------	-------	------	----------



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN ACEPTACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DOCENTES

TÍTULO DE LA TESIS: “Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones		
				Nunca	A veces	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			
I CONDICIONES LABORALES DOCENTES	RELACIONES INTERPERSONALES	-Relación interpersonal -Trabajo en equipo -Comunicación asertiva.	1. . Trabaja por la construcción de unas buenas relaciones interpersonales						x		x		x		x				
			2. . Existe una buena relacion interpersonal dentro de la organización						x		x		x		x				
			3. . Considera que está comprometido con el trabajo en equipo																
			4. . Construye una buena relación con sus compañeros						x		x		x		x				
			5. . Considera usted que la comunicación vía online en la Unidad Educativa es asertiva						x		x		x		x				

AMBIENTE LABORAL	-Toma de decisiones -Distribución de funciones. -Satisfacción laboral	6. Existe democracia en las decisiones tomadas por los directivos						x		x		x		x			
		7. Considera que la distribución de funciones de cada docente es la acertada						x		x		x		x			
		8. Los niveles de satisfacción laboral son adecuados						x		x		x		x			
		9. Existe un estado emocional positivo en la Institución educativa						x		x		x		x			
		10. Existe empleados motivados y comprometidos						x		x		x		x			
AFECTIVIDAD LABORAL	-Equipos de trabajos. -Capacitación docente. -Ámbito laboral	11. Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo						x		x		x		x			
		12. Se estimula por la labor de desempeño en las actividades docentes						x		x		x		x			
		13. Se brinda capacitación docente virtualmente para mejora de enseñanza-aprendizaje						x				x		x			
		14. Existe afectividad en el ámbito laboral						x		x		x		x			

		15. Considera que el afecto influye significativamente en el comportamiento							x		x		x		x				
CLIMA INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación de reuniones de trabajo. - Distribución de roles. -Proyectos de innovación institucional 	16. Se coordina virtualmente las reuniones de trabajo docente							x		x		x		x				
		17. Se comunica oportunamente los cambios y logros de la Institución								x		x		x		x			
		18. Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa									x		x		x		x		
		19. Para la delegación de funciones institucionales se considera la formación y capacidad docente									x		x		x		x		
		20. Se informa virtualmente sobre los planes de mejora y proyectos de innovación institucional									x		x		x		x		


Dr. Manuel J. Córdova Pintado
 DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES DOCENTES

OBJETIVO: “Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Los Docentes) en una unidad educativa Salitre- Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr.

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
------------	------	-------	------	----------



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 4: Matriz de validez de los expertos

TÍTULO DE LA TESIS: “Relación Entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	A veces	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	
PROCESO ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	- Manual de funciones. -Control de Directivos. -Desempeño docente	1- La Unidad Educativa en la que labora cuenta con una estructura orgánica.				X		X		X		X		
			2- Para la delegación de funciones se tiene en cuenta el manual de funciones u organigrama.				X		X		X		X		
			3- Durante la gestión administrativa el responsable del control lo realiza el directivo o el docente de turno.				X		X		X		X		
			4- El docente de turno asume funciones jerárquicas asignadas por el director.				X		X		X		X		
			5- El control del desempeño de los docentes se realiza de forma virtual.				X		X		X		X		

TOMA DE DECISIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Plan estratégico -Actividades pedagógicas -planificación de actividades académicas. 	6- El equipo directivo comparte virtualmente el plan estratégico con el personal docente.				X		X		X		X		
		7- El director informa virtualmente a los docentes sobre las actividades a realizar.				X		X		X		X		
		8- El director comunica virtualmente a los padres de familia sobre las actividades pedagógicas a desarrollar en la institución.				X		X		X		X		
		9- Los estudiantes participan virtualmente en la planificación de las actividades académicas.				X		X		X		X		
		10- Considera que las decisiones tomadas por el director son eficaces y necesarias.				X		X		X		X		
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades pedagógicas -Informe de gestión -Planificación de actividades institucionales. 	11- El director comunica virtualmente a los docentes sobre las actividades pedagógicas programadas durante el año escolar.				X		X		X		X		
		12- Existe comunicación virtual armoniosa entre los miembros de la comunidad educativa.				X		X		X		X		
		13- . El director informa sobre la gestión que viene desarrollando en la institución				X		X		X		X		
		14- . Los docentes participan de manera virtual en la organización y planificación de las diferentes actividades institucionales				X		X		X		X		

		15- . Existe coordinación entre el director y los padres de familias de la Institución			X		X		X		X		
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de aprendizajes - Monitoreo virtual - Condiciones laborales 	16- Se desarrollan virtualmente ideas innovadoras con la finalidad de mejorar los procesos de aprendizaje.			X		X		X		X		
		17- Está de acuerdo con los procesos pedagógicos desarrollados por los docentes durante el trabajo remoto.			X		X		X		X		
		18- El director utiliza la tecnología para el monitoreo virtual de los docentes.			X		X		X		X		
		19- Existe compromiso de la Organización para mejorar las condiciones laborales.			X		X		X		X		
		20- Existe procesos de cambio y avances tecnológicos en el sistema de enseñanza-aprendizaje.			X		X		X		X		



FIRMA DEL
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Proceso Organizacional

OBJETIVO “Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020”

DIRIGIDO A: Los Docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Facuy Delgado Jussen Paul

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MSC EN PROYECTOS Y FINANZAS CORPORATIVAS – INGENIERO EN COMPUTACION E INFORMATICA

VALORACIÓN:

Muy Alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN ACEPTACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DOCENTES

TÍTULO DE LA TESIS: “Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa Salitre-
Ecuador, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	A veces	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	
I CONDICIONES LABORALES DOCENTES	RELACIONES INTERPERSONALES	-Relación interpersonal -Trabajo en equipo -Comunicación asertiva.	1. . Trabaja por la construcción de unas buenas relaciones interpersonales						X		X		X		X		
			2. . Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización						X		X		X		X		
			3. . Considera que está comprometido con el trabajo en equipo						X		X		X		X		
			4. . Construye una buena relación con sus compañeros						X		X		X		X		
			5. . Considera usted que la comunicación vía online en la Unidad Educativa es asertiva						X		X		X		X		

AMBIENTE LABORAL	-Toma de decisiones -Distribución de funciones. -Satisfacción laboral	6. Existe democracia en las decisiones tomadas por los directivos						X		X		X		X		
		7. Considera que la distribución de funciones de cada docente es la acertada						X		X		X		X		
		8. Los niveles de satisfacción laboral son adecuados						X		X		X		X		
		9. Existe un estado emocional positivo en la Institución educativa						X		X		X		X		
		10. Existe empleados motivados y comprometidos						X		X		X		X		
AFECTIVIDAD LABORAL	-Equipos de trabajos. -Capacitación docente. -Ámbito laboral	11. Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo						X		X		X		X		
		12. Se estimula por la labor de desempeño en las actividades docentes						X		X		X		X		
		13. Se brinda capacitación docente virtualmente para mejora de enseñanza-aprendizaje						X		X		X		X		
		14. Existe afectividad en el ámbito laboral						X		X		X		X		

		15. Considera que el afecto influye significativamente en el comportamiento						X		X		X		X		
CLIMA INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación de reuniones de trabajo. - Distribución de roles. -Proyectos de innovación institucional 	16. Se coordina virtualmente las reuniones de trabajo docente					X		X		X		X			
		17. Se comunica oportunamente los cambios y logros de la Institución					X		X		X		X			
		18. Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa					X		X		X		X			
		19. Para la delegación de funciones institucionales se considera la formación y capacidad docente					X		X		X		X			
		20. Se informa virtualmente sobre los planes de mejora y proyectos de innovación institucional					X		X		X		X			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES DOCENTES

OBJETIVO: “Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020”

DIRIGIDO A: Los Docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Facuy Delgado Jussen Paul

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MSC EN PROYECTOS Y FINANZAS CORPORATIVAS – INGENIERO EN COMPUTACION E INFORMATICA

VALORACIÓN:

Muy Alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Jussen Paul Facuy Delgado

Carrera: ING. EN COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA: MSC EN PROYECTOS Y FINANZAS CORPORATIVAS

Fecha : 12 /Noviembre /2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir el Proceso Organizacional Para evaluar el

instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta tres alternativas:

1. Nunca

2. **A veces**

3. **Siempre**

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	Nunca	A veces	Siempre	Objeciones	Sugerencias
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				ninguna	
1	La Unidad Educativa en la que labora cuenta con una estructura orgánica		X			
2	Para la delegación de funciones se tiene en cuenta el manual de funciones u organigrama			X		
3	Durante la gestión administrativa el responsable del control lo realiza el directivo o el docente de turno		X			
4	El docente de turno asume funciones jerárquicas asignadas por el director			X		
5	El control del desempeño de los docentes se realiza de forma virtual			X		
	TOMA DE DECISIONES					

6	El equipo directivo comparte virtualmente el plan estratégico con el personal docente			X		
7	El director informa virtualmente a los docentes sobre las actividades a realizar			X		
8	El director comunica virtualmente a los padres de familia sobre las actividades pedagógicas a desarrollar en la institución			X		
9	Los estudiantes participan virtualmente en la planificación de las actividades académicas			X		
10	Considera que las decisiones tomadas por el director son eficaces y necesarias		X			
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				ninguna	
11	El director comunica virtualmente a los docentes sobre las actividades pedagógicas programadas durante el año escolar			X		
12	Existe comunicación virtual armoniosa entre los miembros de la comunidad educativa			X		
13	El director informa sobre la gestión que viene desarrollando en la institución		X			
14	Los docentes participan de manera virtual en la organización y planificación de las diferentes actividades institucionales		X			
15	Existe coordinación entre el director y los padres de familias de la Institución		X			
	INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL				ninguna	
16	Se desarrollan virtualmente ideas innovadoras con la finalidad de mejorar los procesos de aprendizaje			X		
17	Está de acuerdo con los procesos pedagógicos desarrollados por los docentes durante el trabajo remoto		X			
18	El director utiliza la tecnología para el monitoreo virtual de los docentes		X			
19	Existe compromiso de la Organización para mejorar las condiciones laborales			X		
20	Existe procesos de cambio y avances tecnológicos en el sistema de enseñanza-aprendizaje			X		

ITEM	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1		X	
2			X
3		X	
4			X
5			X
6			X
7			X
8			X
9			X
10		X	
11			X
12			X
13		X	
14		X	
15		X	
16			X
17		X	
18		X	
19			X
20			X
TOTAL	0	8	12

Juez/ experto: MSC.**Nombres y Apellidos:** Jussen Paul Facuy Delgado



.....

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Jussen Paul Facuy Delgado

Carrera: ING. EN COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA: MSC EN PROYECTOS Y FINANZAS CORPORATIVAS

Fecha : 12 /Noviembre /2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir las condiciones laborales docentes

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta tres alternativas:

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	Nunca	A veces	Siempre	Objeciones	Sugerencias
	RELACIONES INTERPERSONALES				ninguna	
1	Trabaja por la construcción de unas buenas relaciones interpersonales			X		
2	¿Para la delegación de funciones se tiene en cuenta el manual de funciones u organigrama?			X		
3	Considera que está comprometido con el trabajo en equipo		X			
4	Construye una buena relación con sus compañeros			X		

5	Considera usted que la comunicación vía online en la Unidad Educativa es asertiva			X		
	AMBIENTE LABORAL				ninguna	

6	Existe democracia en las decisiones tomadas por los directivos			X		
7	Considera que la distribución de funciones de cada docente es la acertada			X		
8	Los niveles de satisfacción laboral son adecuados			X		
9	Existe un estado emocional positivo en la Institución educativa		X			
10	Existe empleados motivados y comprometidos			X		
	AFECTIVIDAD LABORAL				ninguna	
11	Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo			X		
12	Se estimula por la labor de desempeño en las actividades docentes			X		
13	Se brinda capacitación docente virtualmente para mejora de enseñanza-aprendizaje		X			
14	Existe afectividad en el ámbito laboral		X			
15	Considera que el afecto influye significativamente en el comportamiento		X			
	CLIMA INSTITUCIONAL				ninguna	
16	Se coordina virtualmente las reuniones de trabajo docente			X		
17	Se comunica oportunamente los cambios y logros de la Institución		X			
18	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa		X			
19	Para la delegación de funciones institucionales se considera la formación y capacidad docente			X		
20	Se informa virtualmente sobre los planes de mejora y proyectos de innovación institucional			X		

ITEM	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1			X
2			X
3		X	
4			X
5			X
6			X
7			X
8			X
9		X	
10			X
11			X
12			X
13		X	
14		X	
15		X	
16			X
17		X	
18		X	
19			X
20			X
TOTAL	0	7	13

Juez/ experto: MSC.

Nombres y Apellidos: Jussen Paul Facuy Delgado

Firma



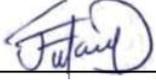
Piura, 12 de Noviembre del 2020.

Dr./Mgtr.:

Ing. Jussen Paul Facuy Delgado, MSc.....

DNI/CI: 0919693002

Teléfono:.... 593-995966674.....

Firma: 

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: “Relación Entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones	
				Nunca	A veces	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		
PROCESO ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	- Manual de funciones. -Control de Directivos. -Desempeño docente	1- La Unidad Educativa en la que labora cuenta con una estructura orgánica.				X		X		X		X			
			2- Para la delegación de funciones se tiene en cuenta el manual de funciones u organigrama.				X		X		X		X			
			3- Durante la gestión administrativa el responsable del control lo realiza el directivo o el docente de turno.				X		X		X		X			
			4- El docente de turno asume funciones jerárquicas asignadas por el director.				X		X		X		X			
			5- El control del desempeño de los docentes se realiza de forma virtual.				X		X		X		X			

TOMA DE DECISIONES	- Plan estratégico -Actividades pedagógicas -planificación de actividades académicas.	6- El equipo directivo comparte virtualmente el plan estratégico con el personal docente.				X		X		X		X		
		7- El director informa virtualmente a los docentes sobre las actividades a realizar.				X		X		X		X		
		8- El director comunica virtualmente a los padres de familia sobre las actividades pedagógicas a desarrollar en la institución.				X		X		X		X		
		9- Los estudiantes participan virtualmente en la planificación de las actividades académicas.				X		X		X		X		
		10- Considera que las decisiones tomadas por el director son eficaces y necesarias.				X		X		X		X		
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	- Actividades pedagógicas -Informe de gestión -Planificación de actividades institucionales.	11- El director comunica virtualmente a los docentes sobre las actividades pedagógicas programadas durante el año escolar.				X		X		X		X		
		12- Existe comunicación virtual armoniosa entre los miembros de la comunidad educativa.				X		X		X		X		
		13- . El director informa sobre la gestión que viene desarrollando en la institución				X		X		X		X		
		14- . Los docentes participan de manera virtual en la organización y planificación de las diferentes actividades institucionales				X		X		X		X		

		15- . Existe coordinación entre el director y los padres de familias de la Institución				X		X		X		X		
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de aprendizajes - Monitoreo virtual - Condiciones laborales 	16- Se desarrollan virtualmente ideas innovadoras con la finalidad de mejorar los procesos de aprendizaje.				X		X		X		X		
		17- Está de acuerdo con los procesos pedagógicos desarrollados por los docentes durante el trabajo remoto.				X		X		X		X		
		18- El director utiliza la tecnología para el monitoreo virtual de los docentes.				X		X		X		X		
		19- Existe compromiso de la Organización para mejorar las condiciones laborales.				X		X		X		X		
		20- Existe procesos de cambio y avances tecnológicos en el sistema de enseñanza-aprendizaje.				X		X		X		X		



FIRMA DEL
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Proceso Organizacional

OBJETIVO “Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MARTILLO GARCIA JUAN JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MSC EN PROYECTOS Y FINANZAS CORPORATIVAS – INGENIERO EN COMPUTACION E INFORMATICA

VALORACIÓN:

Muy Alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN ACEPTACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DOCENTES

TÍTULO DE LA TESIS: “Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	A veces	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	
I CONDICIONES LABORALES DOCENTES	RELACIONES INTERPERSONALES	-Relación interpersonal -Trabajo en equipo -Comunicación asertiva.	1. . Trabaja por la construcción de unas buenas relaciones interpersonales						X		X		X		X		
			2. . Existe una buena relacion interpersonal dentro de la organización						X		X		X		X		
			3. . Considera que está comprometido con el trabajo en equipo						X		X		X		X		
			4. . Construye una buena relacion con sus compañeros						X		X		X		X		
			5. . Considera usted que la comicacion vía online en la Unidad Educativa es asertiva						X		X		X		X		

AMBIENTE LABORAL	-Toma de decisiones -Distribución de funciones. -Satisfacción laboral	6. Existe democracia en las decisiones tomadas por los directivos						X		X		X		X		
		7. Considera que la distribución de funciones de cada docente es la acertada						X		X		X		X		
		8. Los niveles de satisfacción laboral son adecuados						X		X		X		X		
		9. Existe un estado emocional positivo en la Institución educativa						X		X		X		X		
		10. Existe empleados motivados y comprometidos						X		X		X		X		
AFECTIVIDAD LABORAL	-Equipos de trabajos. -Capacitación docente. -Ámbito laboral	11. Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo						X		X		X		X		
		12. Se estimula por la labor de desempeño en las actividades docentes						X		X		X		X		
		13. Se brinda capacitación docente virtualmente para mejora de enseñanza-aprendizaje						X		X		X		X		
		14. Existe afectividad en el ámbito laboral						X		X		X		X		

		15. Considera que el afecto influye significativamente en el comportamiento						X		X		X		X			
CLIMA INSTITUCIONAL	- Coordinación de reuniones de trabajo. - Distribución de roles. -Proyectos de innovación institucional	16. Se coordina virtualmente las reuniones de trabajo docente						X		X		X		X			
		17. Se comunica oportunamente los cambios y logros de la Institución						X		X		X		X			
		18. Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa							X		X		X		X		
		19. Para la delegación de funciones institucionales se considera la formación y capacidad docente							X		X		X		X		
		20. Se informa virtualmente sobre los planes de mejora y proyectos de innovación institucional							X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES DOCENTES

OBJETIVO: “Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional y las condiciones laborales en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Los docentes en una unidad educativa Salitre- Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MARTILLO GARCIA JUAN JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MSC EN PROYECTOS Y FINANZAS CORPORATIVAS – INGENIERO EN COMPUTACION E INFORMATICA

VALORACIÓN:

Muy Alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Juan Javier Martillo García

Carrera: Máster en Agroecología y Agricultura Sostenible

Fecha : 12 /Noviembre /2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir el Proceso Organizacional

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta tres alternativas:

1. Nunca
2. **A veces**
3. **Siempre**

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel. En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	Nunca	A veces	Siempre	Objeciones	Sugerencias
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				ninguna	
1	La Unidad Educativa en la que labora cuenta con una estructura orgánica		X			
2	Para la delegación de funciones se tiene en cuenta el manual de funciones u organigrama			X		
3	Durante la gestión administrativa el responsable del control lo realiza el directivo o el docente de turno		X			
4	El docente de turno asume funciones jerárquicas asignadas por el director			X		
5	El control del desempeño de los docentes se realiza de forma virtual			X		
	TOMA DE DECISIONES				ninguna	

6	El equipo directivo comparte virtualmente el plan estratégico con el personal docente			X		
7	El director informa virtualmente a los docentes sobre las actividades a realizar			X		
8	El director comunica virtualmente a los padres de familia sobre las actividades pedagógicas a desarrollar en la institución			X		

9	Los estudiantes participan virtualmente en la planificación de las actividades académicas			X		
1 0	Considera que las decisiones tomadas por el director son eficaces y necesarias		X			
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				ninguna	
1 1	El director comunica virtualmente a los docentes sobre las actividades pedagógicas programadas durante el año escolar			X		
1 2	Existe comunicación virtual armoniosa entre los miembros de la comunidad educativa			X		
1 3	El director informa sobre la gestión que viene desarrollando en la institución		X			
1 4	Los docentes participan de manera virtual en la organización y planificación de las diferentes actividades institucionales		X			
1 5	Existe coordinación entre el director y los padres de familias de la Institución		X			
	INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL				ninguna	
1 6	Se desarrollan virtualmente ideas innovadoras con la finalidad de mejorar los procesos de aprendizaje			X		
1 7	Está de acuerdo con los procesos pedagógicos desarrollados por los docentes durante el trabajo remoto		X			
1 8	El director utiliza la tecnología para el monitoreo virtual de los docentes		X			
1 9	Existe compromiso de la Organización para mejorar las condiciones laborales			X		
2 0	Existe procesos de cambio y avances tecnológicos en el sistema de enseñanza-aprendizaje			X		

ITEM	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1		X	
2			X
3		X	
4			X
5			X
6			X
7			X
8			X
9			X
10		X	
11			X
12			X
13		X	
14		X	
15		X	
16			X
17		X	
18		X	
19			X
20			X
TOTAL	0	8	12

Juez/ experto: MSC. **Nombres y Apellidos:** Juan Javier Martillo García

Firma



Guayaquil 12 de noviembre del 2020

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Juan Javier Martillo García

Carrera: Máster en Agroecología y Agricultura Sostenible

Fecha : 12 /Noviembre /2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir las condiciones laborales docentes

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta tres alternativas:

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	Nunca	A veces	Siempre	Objeciones	Sugerencias
	RELACIONES INTERPERSONALES				ninguna	
1	Trabaja por la construcción de unas buenas relaciones interpersonales			X		
2	¿Para la delegación de funciones se tiene en cuenta el manual de funciones u organigrama?			X		
3	Considera que está comprometido con el trabajo en equipo		X			
4	Construye una buena relación con sus compañeros			X		

5	Considera usted que la comunicación vía online en la Unidad Educativa es asertiva			X		
	AMBIENTE LABORAL				ninguna	

6	Existe democracia en las decisiones tomadas por los directivos			X		
7	Considera que la distribución de funciones de cada docente es la acertada			X		
8	Los niveles de satisfacción laboral son adecuados			X		
9	Existe un estado emocional positivo en la Institución educativa		X			
10	Existe empleados motivados y comprometidos			X		
	AFFECTIVIDAD LABORAL				ninguna	
11	Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo			X		
12	Se estimula por la labor de desempeño en las actividades docentes			X		
13	Se brinda capacitación docente virtualmente para mejora de enseñanza-aprendizaje		X			
14	Existe afectividad en el ámbito laboral		X			
15	Considera que el afecto influye significativamente en el comportamiento		X			
	CLIMA INSTITUCIONAL				ninguna	
16	Se coordina virtualmente las reuniones de trabajo docente			X		
17	Se comunica oportunamente los cambios y logros de la Institución		X			
18	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa		X			
19	Para la delegación de funciones institucionales se considera la formación y capacidad docente			X		
20	Se informa virtualmente sobre los planes de mejora y proyectos de innovación institucional			X		

ITEM	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1			X
2			X
3		X	
4			X
5			X
6			X
7			X
8			X
9		X	
10			X
11			X
12			X
13		X	
14		X	
15		X	
16			X
17		X	
18		X	
19			X
20			X
TOTAL	0	7	13

Juez/ experto: MSC.

Nombres y Apellidos: Juan Javier Martillo García

Firma



Piura, 12 de Noviembre del 2020.

Dr./Mgtr.:

Ing. Juan Javier Martillo García, MSc.....

DNI/CI: 1205579046

Teléfono:... 593-959140897

E-mail: jmartillo@uagraria.edu.ec juanja306@hotmail.com