



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

Programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente  
en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctora en Educación

**AUTORA:**

Carvajal Parra, Marjorie Del Rocío (ORCID: 000-0002-8858-0083)

**ASESOR:**

Dr. Jurado Fernández, Cristian Augusto (ORCID: 0000-0001-9464-8999)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

*El presente trabajo de investigación está dedicado con mucho cariño al Dios Todopoderoso Jesucristo por fortalecerme en los momentos de debilidad, y poner en mi mente y corazón ideas que hicieron posible el término de este proyecto de investigación.*

*A la memoria de mi querida madre Falconeri Edith Parra Aguilar que con su amor y perseverancia me inspiraron a seguir adelante.*

*A mi padre Armando Carvajal por siempre motivarme.*

*A mi amado esposo que siempre estuvo a mi lado apoyándome y a mis queridos hijos que fueron mi fuente de inspiración.*

**Marjorie Del Rocío.**

## AGRADECIMIENTO

*El presente trabajo agradezco a mi padre celestial Jehová por ser mi guía y amarme tanto y acompañarme en cada proyecto de mi vida, brindándome fe, fuerza y sabiduría en todo tiempo y proveer todos los recursos necesarios para la culminación de este proyecto de investigación.*

*A mis hermanos por animarme a seguir adelante y contribuir con sus valores*

*De manera muy especial a mi tutor de tesis, por haberme guiado en mi trabajo de titulación, y una gratitud especial a todos los docentes que aportaron significativamente en cada asignatura para poder aplicar en el desarrollo del trabajo investigativo.*

*La autora.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vii
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variable y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
VIII. PROPUESTA	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	65

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Procesos para la selección de la muestra	22
Tabla 2	Población y muestra	23
Tabla 3	Resultado de criterio de experto	24
Tabla 4	Estadística de confiabilidad; Clima organizacional	24
Tabla 5	Estadística de confiabilidad; Desempeño Docente	25
Tabla 6	Niveles para describir las dimensiones investigadas	27
Tabla 7	Nivel de calificación de la variable clima organizacional	28
Tabla 8	Nivel de calificación de la dimensión Liderazgo	29
Tabla 9	Nivel de calificación de la dimensión Comunicación	30
Tabla 10	Nivel de calificación de la dimensión equipo de trabajo	31
Tabla 11	Nivel de calificación de la variable desempeño docente.	32
Tabla 12	Resultado estadístico Shapiro-Wilk de las variables	34
Tabla 13	Correlación Rho – Spearman	35

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1	Proceso para la selección de la muestra	22
Figura 2	Nivel de calificación de la variable clima organizacional	28
Figura 3	Nivel de calificación de la dimensión Liderazgo	29
Figura 4	Nivel de calificación de la dimensión Comunicación	30
Figura 5	Nivel de calificación de la dimensión equipo de trabajo	31
Figura 6	Nivel de calificación de la variable desempeño docente	32

## RESUMEN

La presente investigación titulada Programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021; es una investigación de tipo descriptiva; cuyo objetivo se centra en: proponer un programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021; el diseño de investigación es denominado no experimental de tipo transversal, por la forma que se ha precedido en recoger los datos; la muestra con la cual se trabajó son docentes que trabajan en la unidad educativa en las diferentes áreas y asignaturas. Se hizo uso de la estadística descriptiva; así como también se procedió en analizar la confiabilidad de los instrumentos aplicados por medio del Alfa de Cronbach; resultado satisfactorio en el índice alcanzado; así mismo se hizo uso del criterio de los jueces de expertos cuyo resultado en promedio fue de una categoría aceptable. La investigación en sus conclusiones determina que el clima organizacional; presenta un porcentaje alto en un 45%; así mismo el intervalo medio en un 40%, y el bajo alberga un 15%; con respecto al desempeño docente; nos muestra que los docentes se encuentran calificados dentro del intervalo alto del 45%; medio del 40%y bajó del 15%.

Palabras clave: Clima Organizacional y desempeño docente.

## **ABSTRACT**

The present research entitled Organizational climate program to improve the teaching performance at the U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021; is a descriptive type of research; whose objective is focused on: proposing an organizational climate program to improve the teaching performance at the U. E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021; the research design is called non-experimental of transversal type, because of the way it has been preceded in collecting data; the sample with which we worked are teachers who work in the educational unit in different areas and subjects. Descriptive statistics were used, as well as analyzing the reliability of the instruments applied by means of Crombach's alpha, with a satisfactory result in the index reached; the criteria of the expert judges were also used, with an average result of an acceptable category. In its conclusions, the research determines that the organizational climate presents a high percentage of 45%; likewise, the medium interval is 40%, and the low interval is 15%; with respect to the teaching performance, it shows that the teachers are qualified within the high interval of 45%, medium of 40% and low of 15%.

Key words: Organizational climate and teacher performance.



## I. INTRODUCCIÓN

En muchas unidades educativas no existe un programa de clima organizacional que ayude al personal administrativo y docente a tener una buena relación laboral, esta problemática ha existido desde hace mucho tiempo ya que muchas organizaciones educativas siempre están en un estándar o ranking muy por debajo de lo deseado, esto conlleva a que los docentes y el personal administrativo, al no tener un clima organizacional armonioso, de compañerismo, de trabajo en equipo, de pertenecía, liderazgo, de falta de reconocimientos de los esmerados trabajos que realizan muchos de la institución y por esta razón no existe esta estimulación para que en especial el motor fuerte de una institución educativa como es el cuerpo de profesores, no desee realizar un buen desempeño docente y esto ha dado como resultado en numerosos planteles educativos un nivel muy por debajo en cuanto a calidad y competitividad especialmente para unidades educativas a nivel internacional.

Por otro lado puedo expresar que no solo el entorno entre personal administrativos y docentes ha sido lesionado por esta problemática, el mal liderazgo, la falta de comunicación sin segmentación de docentes, la mala distribución del equipo de trabajo, hace que el personal docente no desempeñe su rol con satisfacción, ni consideren como prioritario el desarrollo profesional que día a día se necesitan y en las horas clases no aplican estrategias metodológicas para que los conocimientos de los estudiantes sean permanente, ni planifican simplemente improvisan generando así una decadencia educativa.

En consecuencia, ante esta problemática, fue importante aplicar un programa de clima organizacional que contribuya al aporte significativo del desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente que permita desarrollar sus destrezas, talentos, y habilidades con un estado de satisfacción que se visualicen los resultados a través del alto estándar de calidad educativa que beneficie en primer lugar a los estudiantes, a la sociedad y a toda la comunidad educativa en general, para así poder ofertar calidad educativa y formar ciudadanos competitivos, actualizados ante una sociedad que hoy en día lo demanda.

La pregunta de investigación queda formulada por medio de la siguiente interrogante:  
¿Qué características deberá tener el diseño del programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la UE Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021?

La presente investigación se justifica desde cinco aspectos fundamentales básicos y articulados como es el práctico, el teórico, el educativo, metodológico, y el social.

En lo práctico por cuanto los resultados nos reflejan el resultado real tanto de la variable clima organizacional como de la variable desempeño docente de la unidad educativa lo que impactará trascendentalmente al personal docente de las diferentes asignaturas y personal administrativo en sus diferentes jerarquías de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.

En el campo teórico porque las variables estudiadas contribuirán en los contenidos conceptuales que estos aportaron día a día, ampliando el campo científico que servirán para el estudio de otras investigaciones.

En el campo educativo porque fortalece la calidad educativa aplicando los estándares de calidad y los contenidos curriculares vigentes.

En lo metodológico porque se trabajó bajo el método cuantitativo, los instrumentos utilizados una vez demostrada su validez y confiabilidad podrán ser empleados para otros estudios.

En el campo social porque contribuye al beneficio de toda la comunidad educativa y todo el personal trabajará satisfactoriamente.

La hipótesis de la investigación se centra en poder demostrar que la propuesta de un programa de clima organizacional puede mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.

La presente investigación se formula bajo los siguientes objetivos. El objetivo general es proponer un programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente

en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021. Así mismo los objetivos específicos son los siguientes: Diagnosticar las características que presenta el desempeño docente; así mismo analizar el estado del arte referente al clima organizacional y el desempeño docente; de la misma manera diseñar del programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente; y por último aplicar un programa de clima organizacional mejorará significativamente el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En cada institución educativa existe un líder directivo que puede ejercer de manera destacada el papel de liderazgo, pero en muchas instituciones educativas existe la falencia de este, generando grandes problemas que involucran tanto personal docente, administrativos, estudiantes y hasta comunidad en general.

Del mismo modo el entorno laboral de un docente debe ser el más favorable, para desarrollar todas potencialidad pedagógica, destrezas, y socialización con toda la comunidad educativa, si existe un buen ambiente laboral los docentes trabajaran con satisfacción, pero por la ausencia del liderazgo y la mala distribución del trabajo que se evidencia en muchas instituciones educativas tendrá como resultado un mal clima organizacional que como consecuencia un mal desempeño docente.

Ramos (2018); en su investigación realizada Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa número seis mil treinta y ocho, Ugel 1 Perú, 2018 cuyo objetivo era determinar la correlación entre el clima organizacional y desempeño docente sintetizando que es un inconveniente indiferente por las autoridades de turno y la falta de asimilación de los discentes como terminación se determina una relación, moderada, muy significativa y directa entre ambas variables y sus respectivas dimensiones, un diseño no experimental correlacional, aplicando un enfoque cuantitativo, con una muestra de 87 docentes utilizando rho de spearman para la contratación de la hipótesis.

Chávez (2021); en su investigación denominada Clima organizacional y el desempeño docente en la escuela de educación básica regular en los periodos 2013-2020 en la Universidad César Vallejo 2021 Perú realizó un estudio básico aplicando un diseño no experimental descriptivo con corte transversal, con enfoque cuantitativo, lo realizó con una población de 60 revistas indexadas en inglés y español con publicaciones de los siete últimos años,

La selección de la muestra fue de veintiuna de ellas así como artículos recogidos de Google académico, Scielo, EBSCO, DIALNET, Los resultados estadísticos del clima

organizacional incidieron positivamente y significativamente con la variable desempeño docente concluyendo que si hay un buen clima organizacional existirá un buen desempeño docente.

Cenas, Blaz & Castro (2021) en su artículo investigativo clima institucional y desempeño docente en instituciones educativa del distrito La Esperanza UGEL número cero dos - dos mil veinte - Perú determinó la relación entre las variables uno y variable dos antes mencionadas, la cual mantuvo una muestra conformada por ciento noventa y un docentes de trece instituciones educativas a nivel secundaria.

Su instrumento fue el clima institucional de Martín Bris de 1999 y el cuestionario desempeño docente otorgado por el Ministerio De Educación cuyos resultados demuestran una correlación directa ( $r_s=.31=$ ) altamente significativa ( $p<.01$ ) entre las variables mediante la correlación de Spearman la visión de los profesores en relación con el clima organizacional es regular (46%) y el desempeño docente es del (32%) considerado bueno.

Arenas (2017) en su trabajo de investigación titulado “El clima organizacional para el desempeño exitoso en la labor docente, reto de la función de la Universidad de Carabobo-Venezuela 2017, su objetivo fue analizar los factores de las variables mencionadas, que tuvo éxito en los docentes de la Unidad Educativa Bolivariana La Metisu”

La naturaleza del estudio se realizó bajo el paradigma cuantitativo descriptiva con el diseño de campo, la población con treinta docentes tipo censal con a técnica la encuesta y su validez con tres expertos, la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, con análisis frecuentes concluyendo que existe una alta relación entre las variables así como la relación entre las dimensiones liderazgo participativo y no autoritario, el clima favorable, a pesar de la impuntualidad de los pagos o remuneración.

La argumentación de la teoría que sustentan el clima organizacional de Likert (1961) establece que el actuar o comportamiento del personal subordinado es influenciado por el personal administrativo y la condición organizacional que ellos reciben es decir

es el personal el que percibe, estableciendo así tres tipos de variables las causales, las intermedias, y las finales.

Las variables causales también llamadas independientes y están orientadas a la evolución y los resultados, su base fundamental es la organización y la administración, las decisiones, actitudes y competencias.

Las variables intermedias están orientadas para medir el estado central de la empresa tomando como prioridad la comunicación, motivación, rendimiento, así como la toma de disposiciones, estos factores constituyen el progreso de la organización.

Las variables conclusivas son el resultado de las variables intermedias y causales buscan establecer los resultados que se obtienen tales como ganancia, productividad, y pérdidas, resaltan la motivación y el desempeño de personal laboral por eso cuidan su entorno organizativo intrínseco y extrínseco.

La hipótesis de Likert es una de las teorías más versátiles, dispuestas, participativas, busca la satisfacción individual y participativa acorde con las teorías actuales de motivación comunicación, liderazgo, que estimulan la motivación del trabajo en grupos.

Considera que el trabajo en equipo da como resultado productividad, rendimiento, satisfacción de los trabajadores, por eso su enfoque radica en el análisis y el diagnóstico, basada en la trilogía mencionada.

La interrelación de estas variables dará como consecuencia el clima dictador y el clima interactivo. El clima dictatorial y autoritario puede ser conformado por el sistema I (explotador) y el sistema II (paternalista). El clima interactivo / participativo se conforma por el sistema III (es consejero) y el sistema IV (intervención en grupo).

Los dos primeros sistemas constituyen a un liderazgo rígido, poco participativo, desfavorable para la institución, mientras que los dos siguientes sistemas son evaluados como un clima abierto, participativo y sobre todo favorable para la institución.

Así mismo Likert sostiene que el clima organizacional está combinado por ocho dimensiones, como son las formas de imperio, la comunicación, la estimulación, la influencia o interacción, la resolución de los problemas y la toma de decisiones, programación, la revisión y la capacitación.

Ramos (2012) en su estudio clima organizacional sustenta la relación de los conceptos como satisfacción, liderazgo, cultura organizacional motivación liderazgo laboral y estilo de liderazgo con el fin de conocer la real situación de una empresa de manera interna, la eficacia de existencia laboral estimula a la productividad y el crecimiento del talento humano de una organización

Cunza (2017) en la teoría de clima organizacional señala que el desempeño y la productividad de un trabajador se relaciona con un armonioso ambiente de trabajo la cual lleva a la satisfacción laboral y motivan al perfeccionamiento laboral, argumenta que el clima organizacional es de gran influencia en el desempeño docente, y para ello considera las dimensiones comportamiento institucional, capacidad de organización, y dinámica institucional.

Muñoz, Coll, Torrente & Linarez, 2006 citado por Paladines Arreaga (2017) en su teoría expresa que los trabajadores articulan demandas necesarias para ellos si son escuchados desarrollaran un clima organizacional óptimo porque ellos sentirán seguridad laboral, trabajaran a satisfacción bajo un aspecto psicológico y familiar y esto hará que participen activamente en sus puestos de trabajo, establecen que es importante que los altos mandos no se enfoquen como máquinas de trabajos para alcanzar sus objetivos.

García & Campana (2020); en su teoría investigada considera de gran importancia el clima organizacional, ya que es el motor que estimula en la conducta del trabajador, por esta razón considera muy importante desde el colegio impartir las bases académicas y confortables referente al clima organizacional para que puedan culminar los estudios superiores ante cualquier dificultad laboral, los autores selecciona las

dimensiones más relevantes como la elaboración y el auge de la enseñanza, la incorporación de los espacios favorables, para el aprendizaje de los estudiantes.

Niebles, Hoyos & De la Rosa (2019) expresa teóricamente que el clima organizacional, como organización dilucidan interrelaciones humanas un campo predominante es la docencia, la investigación, donde se desarrolla las relaciones laborales por las cuales producen retos, retos que son auspiciados por la globalización, las TIC, las cuáles comprometen a la capacitación continua y la actualización de competencias para que la sociedad salga adelante.

Lara, Ortiz & Charry (2020) en la investigación concluyen en la teoría que al personal tanto operativo como administrativo, existe la falta de sentido de pertenencia y cultura organizacional las cuáles brindan un crecimiento profesional y personal a cada empleado.

Escobedo & Fernando (2020); concluye que el clima organizacional presenta dimensiones las cuales influyen en el comportamiento de las personales provenientes de estímulo en la organización.

Por otra parte, el desempeño docente va directamente relacionado con el clima organizacional, es la acción de motivación donde juegan todos los componentes aprendidos y aplicados a través de tu experiencia profesional, de las competencias, retos establecidos.

Del mismo modo podemos difundir como teoría que el desempeño docente que desarrollamos a diario da el grado calidad educativa, cuando realizamos un buen desempeño docente brindamos a nuestros estudiantes una buena formación académica y más oportunidades de aprendizajes permanentes, es decir cumplimos con los estándares de calidad que propone el currículo nacional, cumpliéndose así una gestión de calidad educativa propuesta a nivel nacional que beneficiará a la sociedad, puesto que se cumplirá con un perfil de bachillerato competitivo donde podrán desarrollar cualquier propuesta de trabajo con correcta toma de decisiones ante cualquier reto que se presente.



Urrutia (2020); argumenta en su teoría que cuando se habla de desempeño docente fluye un diálogo entre el estudiantado y el docente para construir secuencias de significados es decir se relaciona la comunicación tanto oral como de gesto para poder transmitir el mensaje y construir secuencias de aprendizajes de un objetivo específico y así construir conocimientos permanentes.

Geraldo, Soria, Jauregui, & Buendía (2020); expresan que el docente es un profesional comprometido, el desempeño, las acciones que desarrollan, la investigación pedagógica científica que a diario realiza debe ser reconocida y motivado por los directivos

García (2019) argumenta en su tesis de investigación que tenemos mucha responsabilidad de buscar estrategias para poder incrementar las competencias en el ámbito de aprendizaje – enseñanza, este proceso es el que determina el buen desempeño docente.

Para poder aplicar las estrategias debemos enfocarnos en ¿Cómo van aprender mis estudiantes?, ¿Qué van a aprender mis estudiantes? Y ¿Cómo voy a evaluar a mis estudiantes? Bajo este paradigma se desarrollará un buen desempeño docente.

García (2020) El desempeño docente hace referencia a las competencias en su labor profesional donde debe de realizar sus labores, funciones y responsabilidad hacia su labor pedagógica que se le designan. Para este trabajo de investigación asumiré el modelo de medición del sistema III y IV de Likert.

Por otro lado, se redactan estudios previos concernientes con la investigación a nivel nacional.

Medina (2017); expresa en el memoria elaborado en la U.P Santo Domingo Guzmán en la ciudad de Quito determinó que existía incidencia positivas muy baja de clima organizacional en el desempeño docente, también se justificó que existe una franja de escala crítica en lo que corresponde a la recompensa de la variable de clima

organizacional, pero no perjudica al desempeño, más bien hace la relevancia en trabajar con flexibilidad.

Los resultados de la investigación demuestran que existen dos climas anteriores en la institución tanto en EGB como en BGU, notándose que la brecha de un buen clima organizacional es mayor educación general básica, aunque esta brecha no perjudica a la medición del rango para su medida.

García, D & Campana, A (2019); en su artículo científico de la revista “Ciencia y Educación” aplicado en las U.E Fe y Alegría Guayaquil en Ecuador en el año dos mil diecinueve, cuyas variables fueron Clima organizacional y desempeño docente, corrobora la correspondencia entre la variable de estudio y resalta estar conforme aunque también se observa descontentos mínimos en el desarrollo de las actividades designadas.

Su investigación se desarrolló con el enfoque cuantitativo, de diseño correlacional con una muestra de ciento veintiocho docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios con un margen de equivocación del 5%, la hipótesis general dio como resultado una correlación  $Rho = 845$  donde refleja que el clima organizacional afecta en el desempeño docente que consideran adecuados a las necesidades de los estudiantes.

Paladines (2017); en su estudio Influencia de Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docente de colegios de Quito en la escuela de psicología Universidad Latina de América, tuvo como meta analizar la influencia que ejerce el clima organizacional en el desempeño laboral en relación al clima laboral, y argumenta que este tema ha pasado a ser una de las principales responsabilidades en el área de talento humano, lo cual ha generado un gran interés para empresas y organizaciones educativas.

Sánchez Flores de Sánchez, (2019) en su trabajo de investigación denominado liderazgo directivo y clima organizacional en la I.E pública del Callao (Perú); demuestran los resultados de primera variable (liderazgo directivo) que un 51.39% tiene un nivel inadecuado de liderazgo directivo desde la percepción docente,

mientras que un porcentaje de un 2,78% manifiesta un nivel adecuado y 45.83% indica un nivel regular en referencia al liderazgo directivo concluyendo que no existe mejores unos a otros, aunque sean diferentes.

Por otro lado en la variable dependiente en su estadístico desde la percepción de los docentes existe un considerable porcentaje del cincuenta y cuatro punto diecisiete por ciento de nivel inadecuado de clima organizacional, un treinta y ocho punto ochenta y nueve por ciento indica un nivel regular y un y un seis punto noventa y cuatro por ciento manifiesta un nivel adecuado y que existen personas que ejercen funciones pero mal llevadas y esto es la que afecta a la institución.

Parra, Marguel; Rocha, Grace; Durán, Sonia, (2021); en su estudio denominado Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero se orientó a analizar estas dos variables, como respuestas se observa a que el sector de hoteles el estilo de liderazgo genera una relación la variable clima organizacional, preponderante con un coeficiente de Pearson 0,86 estimándose una relación muy significativa concluyendo:

Que el estudio del liderazgo por lo general es autoritario y cerrado por lo cual se percibe tensión en el ambiente o en el desarrollo de actividades.

Pons Vendú & Ramos López , (2012), en su estudio realizado ante la propuesta a un bajo costo productivo, reflexiona sobre la relación del clima organizacional de innovación, y los estilos de liderazgos y las prácticas de gestión de recursos humanos en los modelos regresión obtenidos dan como resultado próximo el 60% de clima organizacional innovador y motivar la integración de los miembros y el estilo de liderazgo inspiracional que es un liderazgo que motiva, respetuoso con sus miembros, guía, y todos quieren seguir, que crea un ambiente armonioso en el lugar de trabajo.

Garzón Vera & Palma Santilla, (2020), en su trabajo de investigación el liderazgo socio-emocional orientado a mejorar el clima organizacional en la U.E José Alfredo Llerena en este trabajo de investigación las autoras se destacaron a investigar la variable liderazgo socio-emocional como un componente imprescindible para transformar el

clima organizacional en los unidades educativas, como conclusión que las organizaciones demandan que sus líderes propaguen un liderazgo socio emocional con efectividad y comunicación las misma que fortalece la gestión de manera efectiva al clima organizacional.

“Señala en su estudio desarrollado para establecer la relación entre, clima organizacional, la satisfacción laboral y el liderazgo directivo del docente en la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos, la muestra estuvo conformada por 35 docentes, que utilizaron tres instrumentos para determinar si las variable, cuyo diseño fue descriptivo correlacional, tienen una relación estadísticamente significativa dando como resultado que esta correlación es positiva alta entre las tres variables” Simbron Espejo & Shirley Fiorella, (2019)

Angarita, Jiménez, & Manzano (2021); “en su investigación aplicada en las empresas del sector solidario de Santander, argumenta que las organizaciones tratan de mantenerse en el mercado, y resalta que el liderazgo es principal en todas las organizaciones especialmente en los últimos tiempos, y es asociado con el clima organizacional”

“Este tipo de liderazgo tendrá gran influencia en la efectividad y el bienestar dando como resultados positivos o negativos, ellos aplican la metodología cuantitativa donde se evalúan las dos variables (el liderazgo y el clima organizacional) es de tipo correlacional, no experimental de corte transaccional, aplica el instrumento cuestionario, los resultados demostraron que existen una correlación positiva y moderada entre las dos variable que fue objeto de estudio del 56.20% que evidencia que el liderazgo transaccional es predominante en las empresas del sector Solidario de Ocaña, al Norte de Santander”

Rodas & Pérez (2021), “en su trabajo de investigación que estuvo compuesta con 88 participantes, el 95% de docentes opinan que existe un excelente liderazgo directivo, que el líder tiene muy clara sus metas y objetivos, mientras que un 5% no está de acuerdo y al realizar la prueba del contraste Kolmogorov-Smirnov se puede observar

que esta misma variable tiene el grado de significancia de mayor a 0,05 reflejando que tienen una distribución normal, como conclusión el liderazgo del directivo si influye en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 80074, y esto se debe por la buena comunicación que existe”

Por esta razón consideré la importancia de investigar la dimensión comunicación, porque a más de un buen liderazgo, un directivo debe tener como estrategia una buena comunicación y transmitir a todo el personal, de esta manera habrá un clima organizacional armonioso.

Veliz, (2017) “en su trabajo de investigación comunicación efectiva para la optimización del clima organizacional aplicado en la cooperativa de servicios de transporte Aguatur, la cual aplicó una investigación de tipo descriptiva, no experimental, con una población de 35 persona, de acuerdo al análisis estadístico de cuatro ítems, concluye que la cooperativa tiene una comunicación horizontal, es decir la comunicación tiene que ser con personas del mismo nivel, y solo tratar temas de trabajo, puesto que hay temor que se mal interprete comentarios negativos hacia las personas que laboran en esa institución”

Del mismo modo evidencia que los jefes y empleados no tienen una comunicación buena sobre todo para alcanzar los objetivos deseados, ya que no existe una comunicación afectiva y mucho menos un buen clima organizacional, viéndose afectada la empresa, por esta razón se debe motivar acciones que promueva la comunicación efectiva.

Fontalvo & Ventura, (2021) “en su trabajo de investigación denominado comunicación efectiva: estrategias de medición, considera que es beneficioso el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre directivos, docentes y padres de familia, para ello fue necesario trabajar con unidades de análisis y las técnicas que utilizaron, fue la revisión y análisis de documentales, entrevistas y encuestas que estimo como resultados que no existe una política clara de comunicaciones desde la gestión

directiva. Entre las conclusiones se destaca de incorporar al diálogo como herramienta para la comunicación, al interior de una organización”

Alvario (2018); “en su trabajo de investigación la comunicación organizacional y su relación con el clima laboral en el Gad Municipal de Pueblo viejo en el primer trimestre del 2018, expresa que la comunicación es el principio de transferir tendencias y emociones para instituir canales interpersonales, pero se necesita incorporar varios elementos principales como son el emisor, el mensaje, receptor, de estos elementos nace la comunicación organizacional, que es la base para el desarrollo de las instituciones, ya que esta permite una adecuada información a las personas y establecer relaciones adecuadas entre todo el personal”

Por lo tanto se puede decir que la labor más relevante de un directivo es guiar al personal administrativo y docente para que el clima organizacional sea adecuado, entre ambas partes, la comunicación verbal y no verbal son las oportunidades claves para lograr un buen liderazgo organizacional, pero muchos líderes directivos olvidan de trabajar este potencial, para que puedan transmitir adecuadamente el mensaje, si manejas la comunicación de manera adecuada permites que las personas se sientan cómodas, y a sentirse comprometida por la institución de manera voluntaria y satisfactoria.

En efecto en la comunicación verbal interviene dos, o más personas, y lo pueden hacer de manera oral o escrita, esta se lo realiza en la vida cotidiana, y muchos son los beneficios de aprender a comunicar, uno de ellos es vencer el nerviosismo y el pánico escénico, factor predominante que debe vencer en un líder institucional, si no existe una preparación por parte del director pueden surgir muchos malos entendidos y crear un mal clima institucional y un pobre desempeño docente.

Además contamos con la comunicación no verbal que tiene un gran desempeño en la comunicación, ya que fluyen de manera espontánea a través de gestos y actitudes y es observada por los receptores, por está razón hay que cuidar estas expresiones porque hablan más que las palabras.

Diario (2020); en su publicación denominada la comunicación no verbal clave para el directivo de hoy, expresa que aplicar estos conocimientos en la comunicación es una ventaja competitiva, que involucra una gran cantidad de información por ambas partes, como es los estados emocionales, expresiones faciales, gestos, posturas, voluntades de otras personas que no socializamos, en base a esto debemos de recordar que debemos modificar y modelar nuestras expresiones y comportamientos.

Castro & Oseda (2021) “en su tesis de investigación llamada Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en las instituciones educativas de Ugel 3 TNO, 2021, aplicó un diseño descriptivo correlacional con una muestra de 286 docentes voluntarios, cuyos resultados estadísticos la mayoría de los docentes 58,40 % que corresponde a 167 docentes se encontraban en nivel alto de comunicación no verbal, mientras que el 39,90% que son 114 docentes se encuentran en nivel medio de comunicación no verbal, y el 1,70% que son cinco docentes se encuentran en nivel bajo de comunicación no verbal, como conclusión se comprobó la influencia significativa y directa entre comunicación y el liderazgo transformacional de los docentes”

Vinculado a esto la dimensión equipo de trabajo que junto a un buen liderazgo directivo que son el sinónimo de motor, fuerza, productividad, cumplimientos de metas y objetivos, por lo cual el líder institucional debe de aprovechar este recurso humano de manera afectiva. El buen líder debe cuidar a su equipo de trabajo, debe ser flexible a los cambios, conocer su potencialidad y designar roles definidos para cada área de trabajo, motivarlos y animarlos a ser competitivos.

El equipo de trabajo tiene mucha importancia y debe potencializarse, se puede definir que es la columna vertebral de la institución, el directivo debe inspirar al equipo de trabajo, aún en los tiempos de dificultad, es ahí donde se conoce el verdadero liderazgo directivo.

Rangel, Lugo & Calderón, (2018) “en su trabajo de investigación Revisión bibliográfica de equipo de trabajo: enfoque cuantitativo, característica e identificación de variables

que afectan la eficiencia, su objetivo era conocer las características de trabajo para ello consultó mucha revista de investigación que dieron como resultado el beneficio de usar equipos de trabajo en las organizaciones. Hace referencia a distinguir entre equipo y grupo de trabajo. El grupo de trabajo es útil cuando se realizan trabajos pocos complejos, de poca experiencia y no van a tener problemas para la toma de decisiones. Mientras que cuando se trabaja en equipo son personas con mucha responsabilidad en su área de trabajo, a medida que se complique alguna situación el líder del grupo denegará, según los roles y competencias para alcanzar los objetivos deseados por la institución”

Aguilar (2016) considera que un equipo de trabajo a más de tener un objetivo operativo debe tener un sentido de pertenencia, una organización para realizar las tareas, para alcanzar los objetivos globales que justifican la misión, como conclusión expresa que el trabajo en equipo está relacionado con el clima organizacional porque favorece a un propósito y se cumple por medio de los integrantes del grupo.

Así mismo para trabajar en equipo debemos de considerar la flexibilidad ante los cambios, en un grupo de trabajo nos vamos a encontrar con personas que piensan y trabajan diferentes, unos de acuerdo a la experiencia vivida, otros a las capacitaciones recibidas, por la demanda de los avances tecnológicos, cuando se tiene que trabajar en equipo debemos tener una postura de principiantes, aceptar los cambios, aprender a observar, a oír atentamente, y a respetar los criterios de los demás.

En ocasiones es difícil salir de un lugar de confort, pero si analizamos la flexibilidad antes los cambios para lograr un buen objetivo, con frecuencia son muy necesarios.

Escuela de Administración Pública (2017); opina que el cambio se enlaza con los objetivos e las organizaciones y estos alcancen altos niveles de rendimientos, y aprender que a saber que sienten y qué piensa el equipo de trabajo con la finalidad de mejorar los comportamientos y adaptarnos a los cambios y esto conlleva a los directivos a tomar el reto de una buena aptitud para adaptarse a nuevos climas organizacionales.



Improven, (2019) El nuevo escenario de las organizaciones exigen constante cambio, por esta razón es de gran relevancia la flexibilidad en todas las unidades de educación públicas que demanda cambios internos y externos que son los factores de éxito, y más oportunidades de liderazgo, más estrategias para el crecimiento de una organización, y una dinámica en el entorno laboral. Podemos concluir que la flexibilidad beneficia a las organizaciones para que tengan un alto impacto en cultura y en la sociedad, creando así climas organizacionales con alto estándar de armonía y competitividad.

Por otra parte, para sintetizar la importancia que tiene el “clima organizacional en el desarrollo del desempeño docente” es predominante mencionar que los docentes deben desarrollar estrategias metodológicas, en las planificaciones de la enseñanza y tener un constante desarrollo profesional, como lo expliqué en el párrafo anterior para desarrollar la competencia que demanda cada día.

Arguello & Sequeira, (2016) “en su trabajo de investigación resume que las estrategias metodológicas son un conjunto de procedimientos que ayudan a los profesores a mejorar el proceso de aprendizaje y enseñanza y deben aplicarse de acuerdo a los contenidos que se les enseñe a los estudiantes para que tengan un aprendizaje significativo”

Del mismo modo argumenta que las estrategias metodológicas buscan propiciar nuevos conocimientos a los discentes aplicando nuevos sistemas y destrezas que puedan aplicarse a las diferentes situaciones y faciliten a los docentes de manera más comprensiva y eficiente.

Toledo (2017); “en su trabajo de titulación Estrategias metodológicas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en la básica media de la Unidad Educativa Pluridocente el Progreso periodo lectivo 2016-2017, en la representación estadística de la variable estrategias metodológicas, logran los aprendizajes requeridos con un 71%, mientras que el 29% los docentes que a veces logran los aprendizajes requeridos, y el 0% nunca logran obtienen los aprendizajes requeridos. Como

conclusión el 100% de los docentes mencionan que necesitan capacitaciones permanentes en estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje”

Del mismo modo es de mucha importancia la planificación de la enseñanza para aplicar las estrategias metodológicas, esta da la oportunidad de crear actividades lúdicas que propicien aprendizajes significativos y motiven a salir de la rutina diaria y tener un poco de diversión al momento de aprender.

Vallejo, Zambrano, Vallejo, & Bravo (2019); considera que la planificación educativa desde el punto de vista como una esfera genética que permite enumerar los procesos educativos en concordancia con la equidad, funcionalidad, y la inclusión, la misma es una herramienta para el análisis y la interpretación educativa, la cual gestiona diferentes procesos, acciones, técnicas y sugiere métodos., y esta debe ser flexible y adaptada al cambio social y cultural.

Carriazo, Pérez & Gaviria (2020); Las nuevas dinámicas y sistemas sociales del sistema educativo motivan que los directivos y docentes exploren nuevos roles, para acceder a un mundo globalizado, por esta razón se aconseja que no solo los directivos deben tomar como concepto la gestor de la educación, el docente debe asumir responsabilidad y una de ellas es la planificación que puede partir de un problema dado o simplemente de la revisión de la necesidad y soluciones para la institución, la planificación considera, Cómo hacer, para qué, qué hacer, con quién y cuándo se debe hacer, planificar es elegir una alternativa, educar sin planificar es como construir un edificio sin planos, o una novela sin guión, planificar es la clave para asegurar el éxito, y la excelencia.

“Finalmente como último componente para un buen clima organizacional y un buen desempeño docente tanto las autoridades como docentes deben fomentar la colaboración para mejorar el proceso del aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2022”

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

“En concordancia con el reglamento Renacyt (2019), en el cual se define los diferentes tipos de investigación, en el artículo quinto se expresa claramente, que las investigaciones aplicadas están orientadas en poder determinar el nivel de conocimiento científico, así como los medios en los cuáles se incluye a los protocolos, metodologías y tecnologías, por los cuales se pretende satisfacer una necesidad específica y reconocida”

“El enfoque desde el cual se aborda la investigación es el cuantitativo; en términos de Hernández, Fernández, y Baptista (2014); este enfoque representa un conjunto de procesos que se desarrollan en forma secuencial y probatorio; cada etapa debe de desarrollarse de manera sistemática; se desarrolla delimitando objetivos y preguntas de investigación, realizando una revisión de la literatura con la cual se construye el marco teórico, desde una perspectiva, de la cual se extraerá una serie de conclusiones, en relación a la hipótesis formulada”

En cuanto a la investigación es descriptiva; Mejía (2020); reflexiona que tiene mucha utilidad a la hora realizar estudios se encarga de describir la población, procura brindar información acerca del qué, cómo, cuándo y dónde en referencia al problema de investigación, en resumen, describe. Este tipo de investigación a diferencias de otras investigaciones investigan sin alterar ni manipular ninguna de las variables, limitándose a la medición y a la descripción de esta, en muchas ocasiones se proyectan a futuro, porque son básicos.

El diseño de investigación es no experimental se realizó sin alterar las variables, su prioridad es la investigación de los fenómenos cómo se desarrollen de forma natural de corte transversal porque se efectúa bajo un determinado tiempo 2021.

“Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) este tipo de diseño no permite la manipulación deliberada de las variables, pues trata de no presentar variaciones de

manera intencional sobre la V1 independiente Clima organizacional evitando influir en la V2 Desempeño Docente, que componen el tema de la investigación”

### **3.2. Variables y operacionalización.**

#### **Variable independiente 1: Clima organizacional.**

El Clima organizacional se considera el factor fundamental para el triunfo de las unidades educativas particulares y privadas constituyen una serie de procesos y un grupo de integrantes con diferentes formas de actuar y pensar, por esta razón podemos decir que es un tema de gran relevancia para el propósito de esta investigación.

(Medina, 2017) “El clima organizacional es el ambiente donde el trabajador o trabajadores desarrollan su trabajo cada día y lo que acontece a diario determinan la satisfacción laboral por ejemplo si se ejerce un mal liderazgo, o existe división entre compañeros, clientes, creará obstáculos para que desarrollen un buen desempeño y esto determinará el clima de una organización”

El clima organizacional operacionalmente son un conjunto de componentes que lo ejecutan de manera integrada y anexan para medir la variable investigada considerando sus dimensiones: liderazgo, comunicación, equipo de trabajo, las cuáles son investigadas haciendo uso de herramientas basadas en escala politómica.

#### **Variable dependiente 2: Desempeño docente.**

Martínez, Guevara, & Valles (2016) “Un elemento más para desarrollar un buen desempeño docente es desarrollar planificaciones relacionadas con el currículo vigente del SEP (Secretaría de Educación Pública), en la que se debe priorizar las necesidades de los estudiantes con dinámicas con discípulos que alcancen los aprendizajes así como las competencias”

La definición operacional de la variable dependiente desempeño docente está dada por las acciones para poder medir las variables haciendo uso de las dimensiones:

estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza, y desarrollo profesional. (Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables)

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

La población, Arispe Alburqueque y otros, (2020); “La define como un conjunto de casos con una serie de especificaciones que se relacionan entre sí, que están en un espacio determinado. En muchas ocasiones no se puede seleccionar a toda la población por la falta de recursos humanos o tiempo. Es por ello que se debe seleccionar una parte que se le denomina “Muestra” (citado Chaudhuri, 2018).

Así mismo Arias Gómez, Villasís Keever, & Miranda Novales, (2016) “expresan en su trabajo de investigación que la población de estudio es un conjunto de casos accesibles, definido y limitado que pertenece a un tema de estudio para la elección de la muestra y que se aprueba por una serie de criterios predeterminados, es importante especificar la población de estudios porque al terminar el estudio de investigación a partir de la selección de muestra de dicha población, será posible explorar los resultados obtenidos de dicho estudio”

“La unidad muestral se refiere a la fuente o mapa de donde se extrae las unidades de muestreo o unidades de análisis a la población y donde se tomaron las unidades de estudio que en este caso son los docentes de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2022”

Hernández & Carpio (2019) “expresa en su trabajo de investigación que la muestra es conocida como el subconjunto del universo, o parte que representa la población conformada por unidades muestrales que son los elementos para el objeto de un estudio y se apoya del muestreo como herramienta de una investigación científica cuyo propósito es determinar, la población que se debe estudiar”

Se aplicará la siguiente fórmula

**Figura N° 1** Proceso para la selección de la muestra

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Expresa:

P= Probabilidad que ocurra.

Z= Nivel de confianza o margen de confiabilidad (97%, es decir, Z= 2,17).

n= tamaño de la muestra por estimar.

Q= 1-P probabilidad que no ocurra

N= Número total de población.

E= error de estimación.

Para el estudio de investigación se realizó el siguiente cálculo:

**Tabla N° 1**

Proceso para la selección de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N=	48	numerador	54,246528
z=	2,17	denominador	2,752704
e=	15%	Muestra	19,70663319
p=	60%	Muestra seleccionada	20 docentes 5 varones y 15 mujeres

**Nota:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

**Población:** Estuvo conformada por 48 docentes de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021

**Muestra:** La muestra estuvo formada por 5 docentes varones y 15 docentes mujeres de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021

**Tabla 2**

Población y muestra.

Docentes	Población	Muestra
U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.	13 varones	5 varones
	35 mujeres	15 mujeres
Total	48	20

**Nota:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra**Muestreo:** No probabilístico por conveniencia.

### 3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.

Técnica de investigación que se aplicó en el presente estudio para la variable uno independiente clima organizacional y la variable dos dependientes desempeño docente son la técnica de la encuesta. Al respecto Archenti citado por katz, Seid, & Abiuso, (2019) señala que la encuesta como técnica para la producción de datos que emplea cuestionarios que se ajusta de acuerdo con las necesidades y permite indagar sobre diferentes temas individuales y grupales investigados tales como creencias, actitudes, hechos, pautas de consumos, hábitos, intenciones del voto prejuicios predominantes.

Los instrumentos para acumular datos y procesarlos a estadísticos se aplicó el cuestionario el que fue dirigido a los docentes de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2022.

Según el comentario de Hernández citado por Salas, (2020) plantean que el investigador debe elaborar un instrumento para medir las variables al momento de plantear el tema de investigación este instrumento toma el nombre de cuestionario, que son elaboradas como preguntas, estas no solo deben enfocarse en el problema, es de mucha relevancia la población que responderá de diferentes formas.

La información recogida fue diseñada por la autora en el presente informe de investigación; su validez ha sido revisado por un conjunto de competitivos

profesionales que han estimado uso de criterio de evaluación de jueces que se detalla a continuación:

**Tabla 3**

Resultado del criterio de juicio de expertos.

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>RESULTADO</b>
Dr. Arbulu Pérez Vargas Carmen Graciela	ACEPTABLE
Dr. Fernández Otoy Fiorela Analí	ACEPTABLE
Dr. Montenegro Camacho Luís	ACEPTABLE
Dr. Ramos de LA Cruz Manuel	ACEPTABLE
Dr. Dioses Lescano Nelly	ACEPTABLE

**Nota:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

Hernandez, Fernandez y Baptista (2010); señalan que la confiabilidad de un instrumento de medición se encuentra referido al grado de aplicabilidad de forma sucesiva a los mismos sujetos, produciendo resultados parecidos. La confiabilidad se calculó mediante el Alfa de Cronbach fue de 0,85 para el clima organizacional y de 0.88 para el desempeño docente, por tratarse de opciones dicotómica con un número de 24 elementos”

**Tabla 4**

Estadísticas de confiabilidad Clima Organizacional

<b>Estadísticas de confiabilidad</b>	
<b>Clima organizacional</b>	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,855	24

Nota: Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra



**Tabla N° 5** Estadísticas de confiabilidad Desempeño Docente.

<b>Estadísticas de confiabilidad</b>	
<b>Desempeño Docente</b>	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,883	24

Nota: Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra

### **3.5. Procedimientos.**

Se definió el objetivo del estudio, se realizó la pregunta de investigación relacionado con la problemática que se vive en la unidad educativa, luego se realizó la formulación de las variables independiente y dependiente pasando a revisar trabajos previos realizados y teorías que sustentan las variables de investigación, para proceder al desarrollo de la metodología, para los estadísticos se incorporó el programa SPSS 21 con el fin de diseñar las tablas de frecuencias múltiples para finalizar se mostró los resultados las conclusiones y la discusión a través de estadística descriptiva.

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

“Tras haber recogido la información, corresponde seleccionar y decidir el diseño de una base de datos, con la finalidad de poder sistematizar la información; la cual debe ser presentada y analizada de manera descriptiva por cada una de las variables y las respectivas dimensiones que se han considerado en la operación de las variables. Se ha precedido con el análisis estadístico del Alpha de Cronbach; el cual es un estadístico inferencial”

“Así mismo las técnicas de investigación más apropiada en una investigación de tipo cuantitativa, permitirá un mejor análisis e interpretación que facilitará poder arribar a las conclusiones de estudio; la cual a su vez permitirá una mejor toma de decisiones. En el desarrollo del estudio se hará uso de la estadística descriptiva utilizando tablas, gráficas, y porcentajes para poder presentar de manera sistemática y ordenada la distribución de los datos y también las denominadas tablas de contingencias”

“Así mismo se utilizará la estadística inferencial para poder estimar los parámetros y demostrar las hipótesis planteadas en el estudio basándose en una distribución de análisis normal no paramétrica, calculando el Rho de Spearman”

Marroquin Peña (2012); “expresan que la confiabilidad es el grado en que un instrumento de investigación comienza a producir resultados consistentes y coherentes, cuando esta ha sido aplicada repetitivamente y da resultados confiables es valedera esta información investigativa”

“La confiabilidad de esta investigación se procesó por el coeficiente alfa de Cronbach, para medir la factibilidad de la correlación de las variable 1 clima organizacional valor alcanzado 0,85 en 24 ítems y variable 2 desempeño docente el valor alcanzado por la confiabilidad corresponde a una puntuación de 0,88 en 24 ítems en la variable 1 Desempeño docente”

### **3.7. Aspectos éticos.**

Se trabajó en los ítems con mucha honestidad académica se respeta los derechos del autor de otras tesis de investigación registradas a través de las bibliografías editadas en normas APA se incorpora el software anti plagio TURNITIN obteniendo un porcentaje de similitud permitido, posteriormente se solicitó el permiso a cada docente para utilizar los instrumentos para la recolección de la información.

Se informó a los educativos sobre las ventajas de ser partícipes de la investigación y también sobre la privacidad de los resultados ya que se acumularon de manera incógnita, pidiendo de manera personal su aprobación informada para aplicar en la investigación en la unidad educativa y garantizar la participación de los seleccionados.

#### IV. RESULTADOS

El siguiente paso procederemos a identificar las dimensiones del clima organizacional; motivación, innovación, compromiso y la variable desempeño docente de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021”

“Se han definido tres niveles básicos para describir las dimensiones investigadas: alto, medio, bajo. Si se medita la calificación del cuestionario, el puntaje mínimo que se podría obtener, fue de 0 puntos y el máximo de 24 puntos, puesto que el cuestionario fue diseñado por 24 ítems con escala de tipo Gutman (No=0 y Si=1). En tal sentido en función de esta escala de puntajes (mínimo y máximo) fueron establecidos las siguientes escalas de intervalo para cada uno de los niveles asignados”

**Tabla N° 6** Niveles para describir las dimensiones investigadas

NIVEL	PUNTAJE	PORCENTAJE
ALTO	85-100	85%-100%
MEDIO	54-84	54%-84%
BAJO	10-53	23%-53%

NOTA: Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

En las siguientes tablas se podrá visualizar los niveles preponderantes del clima organizacional, según la valoración que se aplicó a la muestra de docentes.

**Tabla N°7**

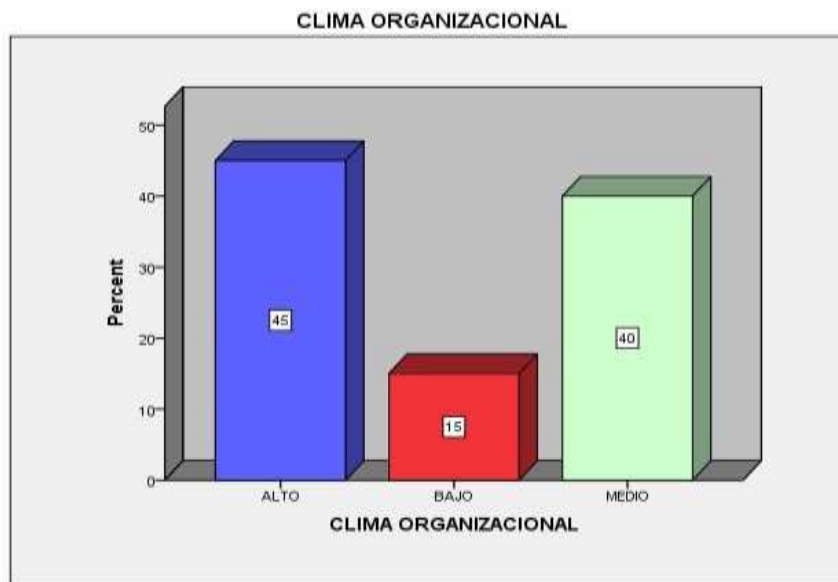
**Nivel de calificación de la variable clima organizacional según la percepción de los docentes de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021**

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	9	45,0
Bajo	3	15,0
Medio	8	40,0
Total	20	100,0

**Nota:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

**Figura N° 2**

**Nivel de calificación de la variable clima organizacional según la percepción de los docentes de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.**



**NOTA:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

**Interpretación:** Habiéndose encontrado el resultado general de las variables clima organizacional, que se desarrollan en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021 nos muestra un resultado muy variado cómo se visualiza en la tabla n°1 y el gráfico n°1, un nivel alto del 45% aceptable, un nivel medio que corresponde 40%, y un nivel bajo del 15%.

**Tabla N° 8**

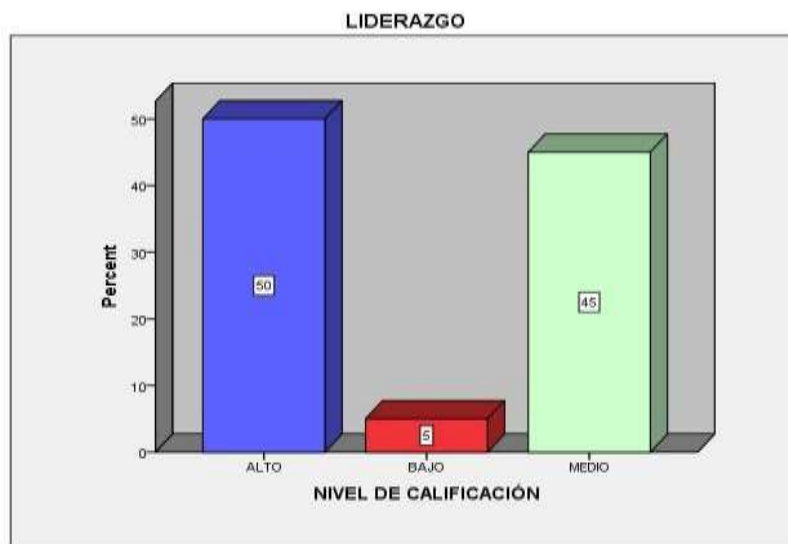
**Nivel de calificación de la dimensión Liderazgo según la percepción de los docentes según la percepción de los docentes de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021**

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	10	50,0
BAJO	1	5,0
MEDIO	9	45,0
Total	20	100,0

**NOTA:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

**Figura N° 3**

**Nivel de calificación de la dimensión Liderazgo según la percepción de los docentes de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.**



**NOTA:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

**Interpretación:** Habiéndose encontrado el resultado general de la dimensión liderazgo, que se desarrollan en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021 nos muestra un resultado muy variado cómo se visualiza en la tabla n°2 y el gráfico n°2, un nivel alto del 50% aceptable, un nivel medio que corresponde 45%, y un nivel bajo del 5%.

**Tabla N° 9**  
**Nivel de calificación de la dimensión Comunicación según la percepción de los docentes de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021**

	Frequency	Percent
ALTO	6	30,0
BAJO	3	15,0
MEDIO	11	55,0
Total	20	100,0

**NOTA:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

**Figura N° 4**  
**Nivel de calificación de la dimensión Comunicación según la percepción de los docentes de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.**



**NOTA:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

**Interpretación:** Habiéndose encontrado el resultado general de la dimensión comunicación, que se desarrollan en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021 nos muestra un resultado muy variado cómo se visualiza en la tabla n°3 y el gráfico n°3, un nivel alto del 30% aceptable, un nivel medio que corresponde 55%, y un nivel bajo del 15%.

**Tabla N° 10**  
**Nivel de calificación de la dimensión equipo de trabajo según la**  
**percepción de los docentes de la**  
**U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021**

	Frequency	Percent
ALTO	10	50,0
BAJO	4	20,0
MEDIO	6	30,0
Total	20	100,0

**Nota;** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

**Figura N° 5**  
**Nivel de calificación de la dimensión equipo de trabajo según la percepción**  
**de los docentes de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.**



**NOTA:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

**Interpretación:** Habiéndose encontrado el resultado general de la dimensión equipo de trabajo, que se desarrollan en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021 nos muestra un resultado muy variado cómo se visualiza en la tabla n°4 y el gráfico n°4, un nivel alto del 50% aceptable, un nivel medio que corresponde 30%, y un nivel bajo del 20%.

**Tabla N° 11**

**Nivel de calificación de la variable desempeño docente según la percepción de los docentes de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021**

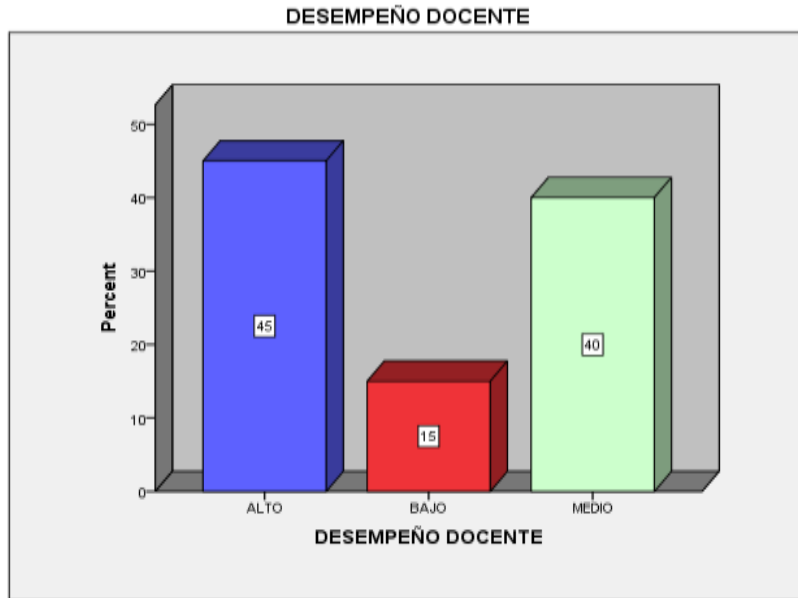
	Frequency	Percent
ALTO	9	45,0
BAJO	3	15,0
MEDIO	8	40,0
Total	20	100,0

**Fuente:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

**Figura N° 6**

**Nivel de calificación de la variable desempeño docente según la percepción de los docentes de la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.**





**NOTA:** Elaborado por MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

**Interpretación:** Habiéndose encontrado el resultado general de las variables desempeño docente, que se desarrollan en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021 nos muestra un resultado muy variado cómo se visualiza en la tabla n°5 y el gráfico n°5, un nivel alto del 45% aceptable, un nivel medio que corresponde 40%, y un nivel bajo del 15%.

### **Prueba de normalidad de Shapiro-Wilks**

“La prueba estadística de Shapiro – Wilks; parte del planteamiento de una hipótesis nula, respecto a la muestra que debe de demostrar una distribución normal; se toma como punto de partida una significancia de 0,05 y se tiene además que en una hipótesis alternativa la distribución no es normal. De tal manera que queda en los siguientes términos”:

Hipótesis Nula:

“El resultado estadístico de la disciplina de Clima Organizacional y desempeño docente una distribución normal en los docentes de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2022”

### Hipótesis Alternativa.

“El resultado estadístico de las variables clima organizacional y desempeño docente no presenta distribución normal en los docentes de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021”

“De acuerdo con los resultados que se muestran en la tabla N° 13; tenemos que la prueba de normalidad Shapiro-Wilks; obtiene un valor estadístico de 0,903 y 0,903 en las variables clima organizacional y desempeño docente respectivamente, a ello se suma que la significatividad estadística en la primera variable es de 0,48 y en la segunda es de 0,48. Como dichos valores son superiores a 0,05; entonces significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Es decir, ambas variables presentan una distribución normal favoreciendo así su comprobación y comparación con otros estudios similares que abordaremos en la discusión de los resultados”

### Tabla N° 12

Resultado estadístico Shapiro-Wilk de las variables.

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
V1 CLIMA ORGANIZACIONAL	,903	20	,048
V2 DESEMPEÑO DOCENTE	,903	20	,048

NOTA: Elaborado por: MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

### Prueba de correlación.

**Ha:** Existe relación significativa entre la variable clima organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.

**Ho:** No existe relación significativa entre la variable clima organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.

Cabe considerar que la elección del nivel de significancia “a” corresponde al valor siguiente:  $a=0,05$ . Así mismo la prueba estadística que se ha tomado en el estudio está dada por el denominado coeficiente de correlación de Rho – Spearman.

Razón por la cual hay que tener en cuenta la siguiente regla de decisión: si el valor de “p”  $<0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula; si el valor de “p”  $> 0,005$  entonces se acepta la hipótesis nula.

En el presente estudio tenemos que el resultado significativo de la bilateralidad es de 0,000 valor que es menor a 0,05; razón que justifica el lecho de rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación significativa entre el resultado estadístico del clima organizacional y el desempeño docente de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2022.

Por otra parte, el resultado de la correlación es de 1.000\*\*, lo cual significa que, al analizar Rho de Spearman, este se interpreta como una relación positiva de tipo moderada entre ambas variables: Clima Organizacional y Desempeño Docente.

**Tabla N° 13**

Correlación Rho – Spearman

			V1 CLIMA ORGANIZACIONAL	V2 DESEMPEÑO DOCENTE
Spearman's rho	V1 CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlation Coefficient	1	1,000**
		Sig. (2-tailed)	.	0,000
		N	20	20
	V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Correlation Coefficient	1,000**	1
		Sig. (2-tailed)	0,000	.
		N	20	20

---

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2-bilateral).

NOTA: Elaborado por: MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

## V. DISCUSIÓN.

Los resultados pertenecen al análisis de la discusión residirán dados en función de los objetivos específicos formulados en el estudio; en el cual se ha estimado puntualizar las particularidades que presenta el clima organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, respecto al desempeño docente que se desarrolla cada día en el desarrollo del currículo que compete al área de pedagogía curricular, para ello se ha estimado a las dimensiones motivación, innovación, y compromiso.

“Al haber analizado la dimensión liderazgo; se ha tenido en cuenta como indicadores la motivación, la innovación, y el compromiso, tal como muestra en el capítulo de los resultados, los docentes de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021, presentan mayoritariamente un valor alto; cuyo resultado constituye un 50%; dicha condición nos muestra que estas dimensiones deben de mejorar a una escala óptima, la cual solo está dada en un 45% de los docentes; de no tomarse las medidas adecuadas; el grupo que se encuentra en la condición media, podría más sumar y unirse a la categoría baja que corresponde 5%; por lo tanto sería necesario desarrollar actividades que le permitan mejorar el liderazgo para que exista un buen clima organizacional y un competitivo desempeño docente”

Por ello la dimensión comunicación que mide los indicadores de la expresión verbal y la expresión no verbal expresa un valor medio del 55% que evidencias los docentes, un valor alto 30%, y un valor bajo del 15%.

Los resultados no tienen una buena óptica por parte del personal docente, la comunicación no está jugando un papel predominante en la institución por lo cual debe de activarse la expresión verbal y no verbal entre las autoridades y el personal docente de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa.

Del mismo modo al analizar la dimensión equipo de trabajo que contempla los indicadores flexibilidad ante los cambios, roles definidos, y competitividad se encuentra un intervalo alto del 50%, un medio del 30%, y un bajo del 20%, por lo cual se evidencia

poca integración entre los equipos de trabajo, y es poco favorable para la unidad educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.

Se enfatiza que en toda institución educativa debe de existir un buen clima organizacional, esto motiva a los docentes a desempeñar su rol, no siempre el factor económico juega un papel importante, puede existir muchos docentes que trabajan por cumplir un deber, pero pocos que desempeñen una labor por motivación, en ocasiones el mal liderazgo, la poca innovación y la falta de cumplimiento de los compromisos establecidos hace que se procese un pobre desempeño docentes.

Los docentes no motivados por lo general reflejan pocas relaciones interpersonales, se limitan en expresar lo que sienten o cómo se sienten, su percepción psicológica es limitada, se dividen en grupos unos a favor y otros en contra de un mal liderazgo, esto sucede por el favoritismo, o la mala distribución de roles, todas estas características debilitan la armonía del clima organizacional de una IE.

Hernández García, Duana Ávila, & Polo Jiménez, (2021); “expresan en su trabajo de investigación que el clima organizacional es el ambiente psicológico que resulta de los modelos de gestión, de las políticas que aplican, de los comportamientos que fluyen de las relaciones interpersonales, debería existir buenas condiciones de ambiente laboral que puedan influir de manera favorable en clima organizacional”

Del mismo modo indica que el liderazgo debería de influir positivamente sobre las otras personas, para motivarlos y contribuir con el éxito y la eficacia en una institución a las cuales se suma el proceso de comunicación que ayudan a cumplir con las metas y objetivos establecidos.

Por otro lado cuando se trabaja de manera individual o grupal para establecer influencia sobre otras personas se debe impulsar estímulos que motiven que apoyen en la realización de programas y actividades básicas con ánimo, entusiasmo, ambientes positivos y estimulen el trabajo, que valoren lo realizado y sea reconocido por la máxima autoridad del plantel el mismo que debería resaltar públicamente para estimular la confianza que en algún determinado momento se perdió.

Noboa Salazar, (2018); en su trabajo de investigación redacta que es relevante conocer el comportamiento de las personal que laboran en la empresa, ya que son el motor o factor determinante de la eficacia administrativa, las personas o grupos de las personas trabajaran de acuerdo a la óptica que tiene en la organización, por lo tanto debe desarrollarse un buen clima organizacional para lograr que las relaciones interpersonales tengan un buen equilibrio entre sus colaboradores.

Villalobo Díaz, (2020); “en su investigación indica que el clima organizacional es una conducta que está vinculada directamente con los administrativos y de las relaciones que presentan en su contexto, la relación que reflejan se relaciona con la estructura organizacional, la satisfacción, el salario, y la actitud. Y como está siendo observada por los superiores y equipo de trabajo poniendo atención a un clima participativo”

Condori Quispe, (2021); expresa en referencia al clima organizacional que es una dimensión de vida en la vida laboral, esta dimensión influye en el desarrollo del talento humano y en la productividad de una organización. El desarrollo de talento humano en muy importante en una organización porque promueve el crecimiento de esta, es una de las políticas más inteligente que puede adoptarse en todas las instituciones con un plan apropiado que gestione la autoridad de manera equilibrada, esta puede ser la solución más rentable para cumplir las necesidades de la comunidad educativa”

Se tiene que resaltar que toda gestión que desarrolle la autoridad en una institución educativa o cualquier entorno laboral juega un papel fundamental de liderazgo, un buen liderazgo puede influir significativamente en muchos subordinados sea este de su entorno laboral o no, las personas que observan otorgaran una escala de alta, media y bajo en referencia a este tema, se puede resumir que un administrador educativo (rector o director) tendrán una apreciación personal para la comunidad educativa y los resultados se medirán de acuerdo al grado de satisfacción.

Valencia Vargas, (2017); define al liderazgo a un conjunto de procesos que orienta a los equipos y personas al aprendizaje profesional y hacia la excelencia, no lo hace por medio de la fuerza, el líder proyecta sensibilización, a trabajar en equipo, a

salir de la rutina, esté siempre promueve la comunicación afectiva, comparte una visión a futuro compartida, donde su equipo de trabajo sale adelante con él, y la que siempre gana indiscutiblemente es la institución educativa.

Por otro lado, para estimular que exista un buen clima organizacional a más del de un buen liderazgo y la motivación debe predominar innovación por parte del directivo y los docentes, la innovación no solamente consiste en capacitarse de manera frecuente, aplicar la experiencia a través de nuevas ideas, es modificar los elementos que no están funcionando.

González Castro & Cruzat Arriaga, (2019); expresa en su investigación que la innovación no solo implica algo nuevo, es aplicar lo aprendido en nuevas circunstancias relacionando nuevos elementos, es decir la innovación nunca parte desde el punto cero.

Del mismo modo argumenta que la innovación es un acto más no un proceso que involucra situaciones, instituciones y personas para generar acciones que produzcan cambios, estas se sustentan en ideas, pero se reflejan en el desarrollo educativo para estimular la enseñanza y el aprendizaje.

El aprendizaje que genera será significativo que generará nuevos conocimientos constructivista que propiciará a profundos cambios sociales con la interrelación de directivos, docentes y discentes.

Otros de los indicadores de la dimensión liderazgo que beneficia al clima organizacional es el compromiso, un compromiso se puede resumir como una responsabilidad que es compartida por una o dos partes, nos enfocaremos en esta investigación al compromiso educativo por parte de los componentes educacionales en pedagogía curricular, para mejorar el buen clima organizacional. Por ejemplo, cuando existe una situación difícil entre el director o rector y docente luego que se ha analizado alguna situación conflictiva y se llegan a algún acuerdo se vuelve en compromiso y hay que cumplirlo.



Así mismo si este compromiso no llega a cumplirse el o la rectora o rector debe realizar otra reunión explicando por qué no se puede cumplir con estos compromisos, de lo contrario, esta autoridad pierde credibilidad y hasta el respeto de su personal de trabajo. Pfeiffer et al., (2016); expresa que la principal cualidad de un líder es el compromiso con los objetivos de negocios para seguir el camino del éxito.

Por otro lado, argumentamos que la comunicación es una de las herramientas más efectiva, para que fluya un buen clima organizacional, esta puede producirse por dos canales que es la expresión verbal y la expresión no verbal. La expresión verbal se desarrolla a través de las palabras, (oral o escrita), mientras que la no verbal se expresa a través de las mímicas y el lenguaje corporal, una mala postura, una palabra mal dicha puede afectar el liderazgo.

Del mismo modo decimos que la comunicación es el proceso esencial del liderazgo, pues a través ella podemos transmitir los objetivos que benefician a la institución educativa, sin comunicación no hay liderazgo, y cómo comunicamos influirá en nuestro liderazgo, si se imparte una comunicación sin presiones ni amenazas, y sí para beneficios compartidos, estas crearán compromisos que satisfactoriamente desearán lograr toda la comunidad educativa.

Al respecto, Trujillo Mariño, (2017 citado en Chiavenato 2007); menciona que la comunicación es un proceso fundamental que experimenta alguna organización social y los seres humanos para ello se requiere códigos o señales que llegan al receptor quien decodifica su significado, para que la comunicación sea más efectiva se emplea como codificación al lenguaje que es reforzado por los elementos no verbales tales como gestos, símbolos y señales.

Por otra parte, el equipo de trabajo para un buen clima organizacional debe contemplar la flexibilidad ante los cambios, establecer los roles definidos, y tener un alto espíritu de competitividad. El equipo de trabajo debe definirse con las habilidades del personal docente y de acuerdo a su perfil, esto ayudará a lograr los objetivos y misión deseada,

a facilitar la cooperación, a potencializar los logros, intercambiar roles, a trabajar con motivación y autonomía, esto se convertirá en trabajo en equipo.

Ríos Rivera, (2017); en su tesis de investigación expresa que todos los integrantes de una empresa son importantes, estos deben trabajar por afinidad o mutuo acuerdo para luego convertirse en equipo de trabajo que desempeñan su rol en diferentes áreas, no es lo mismo el equipo de trabajo que el trabajo en equipo, este aplica una serie de estrategias, metodologías y procedimientos que organizan para lograr sus objetivos.

Dueñas Bustinza, (2021); argumenta en su trabajo de investigación que el grupo de trabajo eficaz se desarrollan con individuos que colaboran entre sí, a través de un clima que refleje respeto, flexibilidad y confianza, con un mismo sentido común, para alcanzar un objetivo deseado, este irá evolucionando a medida que se integran las diferentes etapas, los procesos de organización, la independencia y producción y se desarrollará un sentimiento de cohesión, para tomar decisiones en conjunto.

Así mismo la flexibilidad a los cambios se puede definir como la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones y con diferentes personas a pesar de que se encontrarán con diferentes posturas y puntos de vistas encontrados, para ello hay que aceptar los cambios, reconocer que desconoces los nuevos procesos, superar las emociones negativas y contribuir con emociones positivas para estas felices ante lo desconocido.

Solana Salessi & Urteaga, (2016 citado en Yang y Zheng 2011); “redacta en su artículo de investigación, que la flexibilidad laboral puede influir positivamente sobre la articulación entre la familia y el trabajo, la satisfacción de los empleados y la satisfacción por parte de la empresa”

Del mismo modo argumenta que la flexibilidad de las agendas de trabajo contribuye significativamente al desarrollo de la autoestima de cada trabajador, y crea un liderazgo transformador, confianza y afinidad con todo el entorno laboral.

Por último, se expone que la competitividad es la palabra clave para el desarrollo de un buen desempeño docente, es un factor que se asocia a la calidad educativa, genera mayor satisfacción a la hora impartir las clases o socializar un tema en común acuerdo con otros docentes, recordemos que ofertamos calidad educativa.

Benitez Azabache, (2017); expresa en su estudio investigativo: son variados los conceptos de desempeños docente lo que es más importante es que el docente impacte su calidad educativa y brinde al estudiante un impacto en su aprendizaje sin que el docente pierda su naturaleza y su desarrollo integral.

## VI. CONCLUSIONES.

1. “El resultado de la variable independiente Clima organizacional en los docentes de la Unidad educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021; se tiene que el porcentaje alto llega a un 45% así mismo el intervalo medio llega a un 40% y el bajo alberga un 15%. Así mismo la variable desempeño docente; nos muestra que los docentes se encuentran en un nivel de calificación de “Alto” con un 45%; “Medio” con un 40%, y un nivel “Bajo” del 15%”
2. “Con respecto a las dimensiones de la variable clima organizacional tenemos la dimensión: “Liderazgo”; se ubica mayoritariamente en un intervalo “Alto” del 50%, mientras que la dimensión “comunicación” en un intervalo “Medio” del 55%. Por último, la dimensión “Equipo de trabajo” su resultado mayoritario está en el intervalo “Alto” del 50%. Con respecto a la variable Desempeño docente su valor más alto porcentualmente se ubica en el intervalo “Alto” con un 45%”
3. “La propuesta del estudio es un Programa Semestral de talleres las cuales deben desarrollarse bajo un cronograma priorizando la participación de las autoridades y docentes; dicho programa ha recibido el nombre de “Programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021”. El desarrollo de dichos talleres permitirá mejorar el clima organizacional y el desempeño docente y facilitar la integración en todo el personal docente y administrativo para trabajar en equipo y lograr los objetivos y la misión institucional”
4. “Al aplicar la prueba de normalidad entre ambas variables: V1 clima organizacional y V2 desempeño docente, por medio de los resultados  $r$  Pearson con un nivel de normalidad entre ambas variables que corresponde a los valores de: 0,00 y 0,00; respectivamente; dichos valores son inferiores 0,05”
5. “El nivel de correlación entre ambas variables fue determinado por  $r$  Pearson; cuyos resultados fue de 0,857\*\*; valor que significa que existe una relación muy significativa entre los resultados estadístico de las V1 Clima organizacional y

desempeño docente de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa,  
Guayaquil, 2021”

## VII. RECOMENDACIONES

1. La Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, debe incluir de manera sostenida un programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente, el cual debe integrar la participación de autoridades y docentes; asignando para ello el tiempo necesario.
2. Se recomienda a los autores educativos estudiar la relación de las variables clima organizacional y desempeño docente en otros contextos educativos.
3. Se propone estimular el uso de nuevas estrategias metodológicas y pedagógicas para el desarrollo de las clases promoviendo la integración, la competitividad a través de un buen liderazgo motivacional.
4. Se recomienda reuniones de área al personal docente y autoridades en la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa.
5. Se recomienda realizar integraciones o reuniones de área para planificar, organizar, y diseñar un currículo integral que logre interrelacionar y mantener un clima organizacional y un buen desempeño docente.
6. Se sugiere respetar los acuerdos establecidos considerando el lado humano y las normativas vigentes.

## VIII. PROPUESTA

### VIII.1. Descripción de la propuesta.

“El Programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021, es un conjunto de talleres y actividades que se encuentran orientadas a brindar una solución, el cual nos brinda una visión más organizada en varios aspectos; los cuales deberán desarrollarse para encontrar si la intervención es viable en su ejecución. También puede conceptualizarse como la representación gráfica de un objeto determinado como un programa de actividades, que se debe ser desarrollado dentro de un tiempo y contexto determinado”

“Finalmente, un programa de intervención; es una estructura, en donde se planifica un conjunto de acciones, que deben ser desarrolladas dentro de un determinado nivel, orientados hacia el logro de los objetivos planificados”

“Debido al significado y la importancia de desarrollar un clima organizacional armonioso en la vida cotidiana de los directivos y docentes de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa; para el logro de tales acciones se debe asignar los recursos y el tiempo necesario dicha condición asegurará el éxito y la efectividad del programa; en coordinación directa con los demás docentes de las diferentes áreas y autoridades; razones que han permitido diseñar el “Programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021”, que busca poder satisfacer las necesidades de la población educativa institucional”

“Es relevante enfatizar las posibilidades enormes que posibilitan un programa de esta naturaleza, favoreciendo la integración y el fortalecimiento de vínculos y estructuras entre todos los docentes y autoridades; priorizando el ordenamiento preventivo y educativo en el cual deberá desempeñarse la aplicación correcta en materia de liderazgo, comunicación, y trabajo en equipo para desarrollar un buen desempeño docente”

Como parte esencial el programa desea desarrollar talleres con actividades de carácter inclusivo, participativo y motivacional que integre de manera voluntaria a todo el equipo de trabajo para que transforme esta variante en equipo de trabajo

## **VIII.2. Objetivo de la propuesta**

### **Objetivo General.**

- Fortalecer el clima organizacional a través de la integración, participación de la comunidad educativa en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021” ,

### **Objetivos específicos.**

- Motivar el liderazgo participativo en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.
- Establecer una comunicación afectiva en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.
- Identificar los equipos de trabajo y sus diferentes roles en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.



**VIII.3. Actividades del programa en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021.**

**Taller 1.**

<b>Estructura del taller</b>	
<b>Orientación para desarrollar un buen clima organizacional y desempeño docente</b>	
<b>Descripción</b>	La actividad debe socializarse al principio de cada semana, en base a la motivación, organización y desempeño del directivo y del docente.
<b>Objetivo</b>	Lograr que la comunidad educativa identifique la importancia de un buen clima organizacional y un buen desempeño docente.
<b>Participantes</b>	Rector y docente de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Responsables</b>	Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Recursos</b>	Docentes calificados. Aulas de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021. Computadoras, laptop, pizarra.
<b>Presupuestos y Financiamiento</b>	El presupuesto estimado es de \$ 100
<b>Temporización</b>	1 día por semana
<b>Evaluación</b>	Control de asistencia y participación lúdica de docentes Entrega de certificados a los participantes.

**Nota: Elaborado por: MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.**

## Taller 2.

<b>Estructura del taller</b> <b>Liderazgo y Gestión Educativa.</b>	
<b>Descripción</b>	La actividad debe socializarse al principio de cada semana, en base a la motivación, organización y desempeño del directivo y del docente.
<b>Objetivo</b>	Promover el liderazgo transformacional de los directivos.
<b>Participantes</b>	Rector y docente de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Responsables</b>	Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Recursos</b>	Docentes calificados. Aulas de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021. Computadoras, laptop, pizarra.
<b>Presupuestos y Financiamiento</b>	El presupuesto estimado es de \$ 100
<b>Temporización</b>	1 día por semana
<b>Evaluación</b>	Control de asistencia y participación lúdica de docentes Entrega de certificados a los participantes.

**Nota:** Elaborado por: MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.

### Taller 3.

<b>Estructura del taller</b> <b>Liderazgo Directivo en tiempos de crisis.</b>	
<b>Descripción</b>	La actividad debe socializarse al principio de cada semana, en base a la motivación, organización y desempeño del directivo y del docente.
<b>Objetivo</b>	Fortalecer las estrategias orientadas al liderazgo y a la motivación.
<b>Participantes</b>	Rector y docente de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Responsables</b>	Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Recursos</b>	Docentes calificados. Aulas de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021. Computadoras, laptop, pizarra.
<b>Presupuestos y Financiamiento</b>	El presupuesto estimado es de \$ 100
<b>Temporización</b>	1 día por semana
<b>Evaluación</b>	Control de asistencia y participación lúdica de docentes Entrega de certificados a los participantes.

**Nota: Elaborado por: MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.**

#### Taller 4.

<b>Estructura del taller</b> <b>Comunicación en tiempos de crisis</b>	
<b>Descripción</b>	La actividad debe socializarse al principio de cada semana, en base a la motivación, organización y desempeño del directivo y del docente.
<b>Objetivo</b>	Identificar la importancia de la comunicación y la empatía.
<b>Participantes</b>	Rector y docente de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Responsables</b>	Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Recursos</b>	Docentes calificados. Aulas de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021. Computadoras, laptop, pizarra.
<b>Presupuestos y Financiamiento</b>	El presupuesto estimado es de \$ 100
<b>Temporización</b>	1 día por semana
<b>Evaluación</b>	Control de asistencia y participación lúdica de docentes Entrega de certificados a los participantes.

**Nota: Elaborado por: MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.**

## Taller 5.

<b>Estructura del taller Comunicación Afectiva.</b>	
<b>Descripción</b>	La actividad debe socializarse al principio de cada semana, en base a la motivación, organización y desempeño del directivo y del docente.
<b>Objetivo</b>	Desarrollar una mayor comprensión de las diferentes situaciones que se presentan en la vida cotidiana y lo beneficioso de una buena comunicación en las relaciones laborales.
<b>Participantes</b>	Rector y docente de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Responsables</b>	Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Recursos</b>	Docentes calificados. Aulas de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021. Computadoras, laptop, pizarra.
<b>Presupuestos y Financiamiento</b>	El presupuesto estimado es de \$ 100
<b>Temporización</b>	1 día por semana
<b>Evaluación</b>	Control de asistencia y participación lúdica de docentes Entrega de certificados a los participantes.

**Nota: Elaborado por: MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.**

## Taller 6.

<b>Estructura del taller</b> <b>Fortalecimiento en el equipo de trabajo</b>	
<b>Descripción</b>	La actividad debe socializarse al principio de cada semana, en base a la motivación, organización y desempeño del directivo y del docente.
<b>Objetivo</b>	Conocer las herramientas necesarias para motivar al cuerpo docente a que trabajen con satisfacción.
<b>Participantes</b>	Rector y docente de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Responsables</b>	Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Recursos</b>	Docentes calificados. Aulas de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021. Computadoras, laptop, pizarra.
<b>Presupuestos y Financiamiento</b>	El presupuesto estimado es de \$ 100
<b>Temporización</b>	1 día por semana
<b>Evaluación</b>	Control de asistencia y participación lúdica de docentes Entrega de certificados a los participantes.

**Nota: Elaborado por: MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.**

## Taller 7.

<b>Estructura del taller</b> <b>Competencias Docentes</b>	
<b>Descripción</b>	La actividad debe socializarse al principio de cada semana, en base a la motivación, organización y desempeño del directivo y del docente.
<b>Objetivo</b>	Identificar la competencia de cada docente para ubicar en el rol laboral según su destreza y perfil.
<b>Participantes</b>	Rector y docente de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Responsables</b>	Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021.
<b>Recursos</b>	Docentes calificados. Aulas de la Unidad Educativa Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil 2021. Computadoras, laptop, pizarra.
<b>Presupuestos y Financiamiento</b>	El presupuesto estimado es de \$ 100
<b>Temporización</b>	1 día por semana
<b>Evaluación</b>	Control de asistencia y participación lúdica de docentes Entrega de certificados a los participantes.

**Nota: Elaborado por: MSc. Marjorie Del Rocio Carvajal Parra.**

## Bibliography

- Aguilar Enríquez, H. H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Universidad Rafael Landívar., Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado el 11 de enero de 2022, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alvario Yáñez, G. (2018). La comunicación organizacional y su relación con el clima laboral en el Gad Municipal de Puebloviejo En el primer trimestre 2018. *La comunicación organizacional y su relación con el clima laboral en el Gad Municipal de Puebloviejo En el primer trimestre 2018*. Universidad de Guayaquil., Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 12 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/32431>
- Angarita, E., Jiménez, L., & Manzano, O. (23 de marzo de 2021). El papel del liderazgo en la configuración del clima organizacional, elemento de desarrollo en el sector solidario. *Dictamen Libre*. (28), 73-89. doi: <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7294>
- Arenas, O. (2017). El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente es el reto de la función orientadora. *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente es el reto de la función orientadora*. Universidad de Carabobo., Carabobo, Venezuela. Recuperado el 20 de 07 de 2021, de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>
- Arguello Urbina, B., & Sequeira Guzmán, M. E. (2016). Estrategias metodológicas que facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje de la Geografía e Historia en la Educación Secundaria Básica. *Estrategias metodológicas relacionadas a la enseñanza aprendizaje de la disciplina: Historia de Nicaragua en los estudiantes del*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua., Juigalpa,



Chontales, Nicaragua. Recuperado el 06 de enero de 2022, de <https://repositorio.unan.edu.ni/1638/1/10564.pdf>

Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (abril-junio de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Recuperado el 28 de octubre de 2021, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>

Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozana de Bolivia, A. R., Acuña Gamboa, L. A., Arellano Sacramento, C., . . . Villanueva Urresta, J. D. (2020). *La Investigación Científica* (Vol. Primera Edición). Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. Recuperado el 13 de Enero de 2022, de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

Benitez Azabache, J. C. (2017). Desempeño Docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía de la Universidad de Norbert Winer. *Desempeño Docente y la percepción de los estudiantes*. Universidad Privada de Norbert Winer, Lima, Perú. Recuperado el 18 de octubre de 2021, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1648/DOCTOR%20-%20Benites%20Azabache%2C%20%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carriazo Díaz , C., Perez Reyes, M., & Gaviria Bustamante , K. (28 de junio de 2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Redalyc. org*, 3(25), 85-95. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>

Castro Valverde, R. D., & Oseda Gago, D. (Julio-agosto de 2021). Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en

instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar.*, 5(4), 5728. doi: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.720](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.720)

Cenas Chacon, Fernando Ismael; Blaz Fernández, Fanny Evelyn; Castro Mendocilla, Wilmer Edwin. (05 de 05 de 2021). Clima Institucional Y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza-Ugel N° 02 -2020. *Polo del Conocimiento*, 5-6(58), 964-979. doi:10.23857/pc.v6i5.2722

Chávez, Díaz, T. Y. (2021). Clima Organizacional y el desempeño docente en la educación básica regular en los años 2013-2020. *Clima Organizacional y el desempeño docente en la educación básica regular en los años 2013-2020*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado el 20 de 07 de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56437/Ch%c3%a1vez\\_DTY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56437/Ch%c3%a1vez_DTY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Condori Quispe, P. (2021). El desempeño docente y su relación con el Clima Organizacional en el Colegio Educativo Privado San José Hermanos Maristas - Callao, 2019. *El desempeño docente y su relación con el clima organizacional*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Alma Mater Del Magisterio Nacional., Lima, Perú., Perú. Recuperado el 06 de Enero de 2021, de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5224/Pascual%20CONDORI%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Diario Murcia. (01 de marzo de 2020). *Diario Murcia. La referencia local de la economía global*. Recuperado el 2022 de Enero de 13, de La comunicación no verbal, clave para el directivo de hoy: <https://murciadiario.com/art/19838/la-comunicacion-no-verbal-clave-para-el-directivo-de-hoy>

Dueñas Bustinza, C. I. (2021). Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal del Hospital de Quillabamba, 2021. *Clima organizacional y trabajo en equipo*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Curso, Cusco, Perú. Recuperado el 15 de noviembre de 2021, de

[http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5819/253T20210135\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5819/253T20210135_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Escobedo Gálves, Fernando. (25 de septiembre de 2020). Clima Organizacional y la satisfacción de los docentes en las mypes del sector educación Tumbes. *ECA Sinergia Revista Científica*, 11, 21. doi:DOI: [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2000](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2000)

Escuela de Administración Pública. (2017). Adaptación y flexibilidad. En E. d. Murcia., *Adaptación y Flexibilidad*. Murcia, España. Recuperado el 2021 de enero de 11, de [file:///C:/Users/User/Downloads/54585-adaptacion\\_y\\_flexibilidad%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/54585-adaptacion_y_flexibilidad%20(4).pdf)

Fontalvo Sánchez, Y., & Ventura Jiménez, A. (2021). Comunicación efectiva: Estrategias de mediación para el fortalecimiento del diálogo entre docentes y padres de familia. *Comunicación efectiva; estrategias de mediación*. Universidad de la Costa, CUC., Barranquilla, Colombia. Recuperado el 27 de enero de 2022, de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7965/COMUNICACI%C3%93N%20EFECTIVA.%20ESTRATEGIA%20DE%20MEDIACI%C3%93N%20PARA%20EL%20FORTALECIMIENTO%20DEL%20DI%C3%81LOGO%20ENTRE%20DOCENTES%20Y%20PADRES%20DE%20FAMILIA.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

García Alvarado, Dora Alexandra; Campana Concha, Abelardo Rodolfo. (1 de 2020). Clima organizacional y desempeño docente en las Unidades Educativas Fe y Alegria, Guayaquil-Ecuador 2019. (C. y. Educación, Ed.) *Clima organizacional y desempeño docente en las Unidades Educativas Fe y Alegria, Guayaquil-Ecuador 2019.*, 1(1), 36-46. doi: <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202004>

García Loarte, S. E. (2019). *Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez*

*Carrión Huancho*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión., Huacho, Perú, Perú. Recuperado el 19 de junio de 2021, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3031/GARCIA%20OARTE%20Susana%20Ebelith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garzón Vera, Y. I., & Palma Santilla, E. J. (2020). El liderazgo socioemocional orientado a mejorar el clima organizacional en la Unidad Educativa José Alfredo Llerena. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 121-131. doi: <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.431>

Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., & Buendía Herrera, K. M. (25 de enero-Marzo de 2020). Modelo Factorial en la motivación laboral y el desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima - Perú. *Revista de investigación Apuntes Universitarios*, 157-179. doi: <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

González Castro, C., & Cruzat Arriaga, M. (2019). *Innovación Educativa: La experiencia de las carreras pedagógicas en la Universidad de los Lagos, Chile*. Universidad de los Lagos, Chile, Lagos. doi: <https://doi.org/10.18800/educacion.201902.005>

Hernández García, T. J., Duana Ávila, D., & Polo Jiménez, S. D. (2021). Clima organizacional y Liderazgo en el instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de salud pública*. 2021: 2(e2252), 47. Recuperado el 06 de enero de 2021, de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=980cf0a4-8c9d-4f76-93dc-a5007cdf6115%40redis>

Hernández, C. E., & Carpio, N. (15 de febrero de 2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), 76-79. doi: <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Improven. (14 de febrero de 2019). *Área de estudios de Improven*. Obtenido de <https://www.improven.com/blog/organizativa-organizaciones-flexibles-la-clave-para-tener-exito/>

Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. L. (2019). La técnica de encuesta. *La técnica de encuesta: características y aplicaciones*. Universidad de Buenos Aires UBA, Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado el 21 de 07 de 2021, de <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>

Lara Pastrana, J. L., Ortiz Tobar, L. M., & Charry Córdova, L. V. (2020). *Diseño del programa de clima organizacional para la empresa Perdomo y Luna, con base en los conceptos de liderazgo y Coaching*. Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de ingeniería. Programa de ingeniería industrial Neiva 2020, Colombia, Bogotá. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16839/2/2020\\_Clima\\_organizacional\\_coaching.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16839/2/2020_Clima_organizacional_coaching.pdf)

Marroquin Peña, R. (2012). <http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESION-4-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrumentos%20de%20investigacion.pdf>.

Martínez Chairez, Guadalupe Iván; Guevara Ariza, Albertico; Valles Ornelas, María Manuela. (22 de 09 de 2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. Recuperado el 21 de 07 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Medina, A. (2017). Incidencia del Clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito. *Incidencia del Clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito*. Universidad Andina Simón

Bolívar, Santo Domingo, Quito, Ecuador. Recuperado el 17 de 07 de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

Mejia Yervis, T. (27 de agosto de 2020). <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>. Recuperado el 14 de 12 de 2021, de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>

Niebles Nuñez, W. A., Hoyos Babilonia, L. D., & De la Rosa Guerra, S. J. (Julio-diciembre de 2019). Clima Organizacional y desempeño docente en Universidades Privadas de Barranquilla. (W. A. Nieves Nuñez, L. D. Hoyos Babilonia, & S. J. De la Rosa Guerra, Edits.) *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2), 283-294. doi: ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1283-9837>

Noboa Salazar, J. G. (8 de febrero de 2018). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia.*, 6(1), 61-184. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>

Paladines Arreaga, T. M. (2017). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de docentes de colegios de Quito. *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de docentes de colegios de Quito*. Escuela de Psicología, Quito, Quito, Ecuador. Recuperado el 17 de 07 de 2021, de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/8148/1/UDLA-EC-TPO-2017-21.pdf>

Parra, Marguel; Rocha, Grace; Durán, Sonia. (14 de mayo de 2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 217-227. doi: <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>

Pfeiffer, M. (17 de noviembre de 2016). *linkedin.com*. Recuperado el 07 de enero de 2022, de <https://www.linkedin.com/pulse/compromiso-la-principal-cualidad-de-un-gran-l%C3%ADder-garcia-de-sola/?originalSubdomain=es>:  
<https://www.linkedin.com/pulse/compromiso-la-principal-cualidad-de-un-gran-l%C3%ADder-garcia-de-sola/?originalSubdomain=es>

- Pons Vendú, F. J., & Ramos López, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 81-98. doi: <https://doi.org/10.5093/tr2012a7>
- Ramos, Mallqui, E. N. (s.f.). Clima organizacional y desempeño docente. *Clima Organizacional y desempeño docente en la Institución educativa N° 6038, Ugel 01,2018*. Institución educativa N° 6038, Ugel 01,2018, Perú. Recuperado el 20 de 07 de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34251/Ramos\\_MEN.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34251/Ramos_MEN.pdf?sequence=1)
- Rangel-Carreño, T. L., Lugo-Garzón, I. K., & Calderón, M. E. (30 de enero de 2018). Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de las variables que afectan la eficiencia. *Artículo de investigación / Ingeniería Solidaria*, 14(24), 4-17. doi: <https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>
- Ríos Rivera, R. J. (2017). El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015. *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015*. Universidad Privada de Tecna, Tecna, Perú. Recuperado el 2 de Enero de 2022, de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodas Hernández, w., & Pérez Azahuanche, M. Á. (10 de Mayo-Agosto de 2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 6(2), 90-104. doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>

Salas, S. (23 de junio de 2020). *Investigaría*. (D. S. Ocampo, Editor) Recuperado el 21 de 07 de 2021, de <https://investigaliacr.com/>: <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

Sánchez Flores de Sánchez, M. S. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao. *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado el 12 de febrero de 2022, de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61a2e000-1b28-43e9-81d0-1132400cf9ec/content>

Simbron Espejo, S. F., & Shirley Fiorella, F. M. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, Volumen (1)*, 59-83. doi:10.35381/cm.v6i10.295

Solana Salessi, A., & Urteaga, F. (02 de febrero de 2016). Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de. *Pensamiento Psicológico, 14(2)*, 33-47. doi:doi:10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.lcfl

Toledo Fajardo, D. J. (2017). Estrategias metodológicas para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje en la básica media de la Unidad Educativa Pluridocente el Progreso, periodo lectivo 2016-2017. *Estrategias metodológicas para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje en la básica media de la Unidad Educativa Pluridocente el Progreso, periodo lectivo 2016-2017*. Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, Cuenca, Ecuador. Recuperado el 10 de enero de 2021, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14387/1/UPS-CT007059.pdf>

Trujillo Mariño, L. (2017). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector de energía y minas; 2017. *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas*



*descentralizadas del sector de energía y minas; 2017*. Universidad Inca Garcilaso De La Vega., Lima, Perú. Recuperado el 07 de enero de 2022, de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2193/TESIS%20DE%20TRUJILLO%20MARI%C3%91O%20LUPE%20KARIN.pdf>

Urrutia de la Torre, F. (21 de diciembre de 2020). Desempeño Docente en Formación Cívica y Ética. (U. d. Francisco, Ed.) *Archivos Analíticos de política educativa.*, 28(188), 7. doi: <https://doi.org/10.14507/epaa.28.5255>

Valencia Vargas, E. (2017). La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte - 2016. *La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle, Lima, Perú. Recuperado el 07 de enero de 2022, de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vallejo Valdivieso, P. A., Zambrano Pincay, G., Vallejo Pilligua, P. Y., Bravo Cedeño, G. M. (enero-julio de 2019). Modelos de planificación educativa y diversidad en aulas de clases. (U. N. (UNEFM)., Ed.) *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VI(10), 302-315. doi:DOI 10.35381/cm.v6i10.149

Veliz Intriago, A. (Enero-Marzo. de 2017). Comunicación efectiva para la optimización del clima organizacional. *Revista científica FIPCA EC*, 2(2), 32-48. doi: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v2i2.16>

Villalobo Díaz, C. F. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza - La libertad, 2019. *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza - La libertad, 2019*. Universidad César Vallejo., Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado el 06 de Enero de 2021, de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45173/Villalobos\\_DCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45173/Villalobos_DCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**Matriz de operacionalización de las variables**

**OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES (RELACIONADO CON EL MARCO TEÓRICO)**

<b>Autor(a):</b>		Marjorie Del Rocio Carvajal Parra				
<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnica</b>	<b>Ítem / Instrumento</b>
<b>V. Independiente Diseño del Programa de clima organizacional</b>	El clima organizacional es considerado como el tipo de personalidad, incluso puede asemejarse a la columna vertebral del cuerpo humano, pues de acuerdo como se perciben el ambiente de trabajo los colaboradores van actuar. (Espinoza, 2018; 76 p)	Se mide a través de las dimensiones: Liderazgo Comunicación Equipo de trabajo	<b>Liderazgo</b>	<b>Motivación</b>	<b>Encuesta</b>	<b>Cuestionario</b>
				<b>Innovación</b>		
				<b>Compromiso</b>		
			<b>Comunicación</b>	<b>Expresión verbal</b>		
				<b>Expresión no verbal</b>		
			<b>Equipo de trabajo</b>	<b>Flexibilidad ante los cambios</b>		
				<b>Roles Definidos</b>		
				<b>Competitividad</b>		
			<b>V. Para mejorar el desempeño docente</b>	El desempeño docente debe garantizar la pertinencia, eficacia, eficiencia, relevancia, y equidad que favorecen el cumplimiento de los objetivos de la educación siendo elemento fundamental para ello el clima institucional que genere en la institución. (Cunza y Idme, 2017; 17p)		
<b>Práctica</b>						
<b>Método</b>						
<b>Planificación de la enseñanza</b>	<b>Curriculo</b>					
	<b>Malla curricular</b>					
<b>Desarrollo Profesional</b>	<b>Volores</b>					
	<b>Organización</b>					
	<b>Constancia</b>					

## Anexo 2

### CUESTIONARIO DE OPINIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

#### Instrucciones:

Estimado estudiante/profesor el actual cuestionario es para conocer su opinión acerca del programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021 el cual se investiga. Seleccione con una equis (X) sólo una de las alternativas (Si o No) que usted crea conveniente para cada pregunta.

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS	NO	SI
	0	1
1. ¿Un buen liderazgo motiva un buen clima organizacional?		
2. ¿Cuándo un docente imparte clases sin motivación habrá aprendizaje significativo y un buen ambiente laboral?		
3. ¿Es importante la motivación para ejercer el rol docente?		
4. ¿Innovar beneficia el liderazgo educativo?		
5. ¿El rol docente debe innovar de manera permanente?		
6. ¿La evaluación es una experiencia de innovación en el docente?		
7. ¿Considera que el buen liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente generan un buen entorno laboral?		
8. ¿Cree que los docentes comprometidos obtienen un mayor liderazgo?		
9. ¿El liderazgo y el compromiso producen una educación de calidad?		
10. ¿La comunicación es fundamental para un armonioso clima organizacional?		
11. ¿La expresión oral (Expresión de los rostros, ademanes, variación del tono de voz) juegan un papel fundamental en el clima organizacional?		
12. ¿Comparte el criterio que un líder con buena comunicación genera confianza en el entorno laboral educativo?		
13. ¿El director o educador que no trabaja con la expresión no verbal en gestos (movimientos de las extremidades o manos específicamente) comunicará efectivamente el mensaje?		
14. ¿Las expresiones faciales son importantes en la comunicación?		

15. ¿La postura corporal y la apariencia física proyectan una imagen de liderazgo?		
16. ¿Un buen clima organizacional depende del trabajo en equipo?		
17. ¿El éxito del trabajo en equipo radica en la flexibilidad de los cambios que se puedan presentar?		
18. ¿La flexibilidad es la clave del éxito?		
19. ¿Un buen clima organizacional depende de roles definidos para cada docente por especialidad?		
20. ¿Un buen líder debe identificar los talentos del personal educativo?		
21. ¿El rol docente entre estudiante y ambiente define el aprendizaje significativo?		
22. ¿La competitividad de los directivos y docentes beneficia al clima organizacional?		
23. ¿Los directivos y docentes motivan a los estudiantes a ser competentes?		
24. ¿Aplica la competitividad en los trabajos que realizamos a diario?		

### CUESTIONARIO DE OPINIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE

**Instrucciones:**

Estimado estudiante/profesor el actual cuestionario es para conocer su opinión acerca del programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021 el cual se investiga. Seleccione con una equis (X) sólo una de las alternativas (Si o No) que usted crea conveniente para cada pregunta.

DIMENSIONES / INDICADORES ÍTEMS	NO	SI
	0	1
1. ¿El buen desempeño docente existe aplicando las estrategias metodológicas tales como debates y discusión?		
2. ¿Considera que el docente cuando imparte la teoría debería aplicar ejemplos vivenciales como estrategias metodológicas?		
3. ¿El docente debe ser el promotor de nuevos conceptos teóricos por parte de los estudiantes?		
4. ¿Los estudiantes aplican los contenidos teóricos en debates y discusiones?		

5. ¿Los docentes o estudiantes relacionan lo aprendido en trabajos designados?		
6. ¿A la hora de trabajar desarrollas tu actividad de manera coordinada y secuencial?		
7. El método Aprendizaje Basado en Proyecto desarrolla habilidades.		
8. ¿Consideras que ABP es una metodología activa y significativa?		
9. ¿Consideras que el ABP favorece la motivación académica?		
10. ¿Considera que el desempeño docente se desarrolla ante una planificación secuencial y organizada?		
11. ¿Una planificación asegura el alcance de los objetivos?		
12. ¿El desarrollo de la planificación asegura la continuidad del tema, sirve de guía y de registros?		
13. ¿La malla curricular cumple con los estándares de calidad educativa?		
14. ¿La malla curricular aborda los conocimientos actuales?		
15. ¿Consideras que la malla curricular actual debería ser actualizada?		
16. ¿El desempeño docente y el desarrollo profesional deben fundamentarse en valores tales como honestidad, justicia, etc.?		
17. ¿La responsabilidad es un símbolo de buenos valores?		
18. ¿Los valores deben ser transmitidos por los docentes en la hora clase?		
19. ¿El triunfo de la institución se basa en la estructura de la organización?		
20. ¿El desarrollo profesional del docente se basa en la organización?		
21. ¿Consideras prioritario enseñar sobre organización a los estudiantes?		
22. ¿El desarrollo profesional se fundamenta en la constancia?		
23. ¿Es beneficioso impartir constancia a los docentes o estudiantes?		
24. ¿Las personas constantes logran sus metas?		

# Anexo 3

## Validaciones



### FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE INVESTIGACIÓN: "Programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E. Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021"

DOCTORANTE: **CARVAJAL PARRA, MARJORIE DEL ROCÍO**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVAC.			
		9-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	101-110	111-120	121-130	131-140	141-150	151-160	161-170	171-180							
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X			Ninguna		
2. Coherencia	Esta expresado en conductas observables																							X	Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																							X	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																							X	Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																							X	Ninguna

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																							X		Ninguna
7. Coherencia	Existen en aspectos teórico-metodológicos de la investigación																								X	Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																								X	Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																								X	Ninguna

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 30 de setiembre del 2021

Nombre y Apellidos: Carmen Graciela Arbulu Pérez Vargas  
 DNI: 16437326  
 E-mail: carbulperv@ucvvirtual.edu.pe

Firmado digitalmente por: CARBULUPERV  
 30 Setiembre 2021 08:56:25





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carmen Graciela Arbulu Pérez Vargas; identificado con DNI N° 16437326: Doctor en Educación; de profesión Licenciado en Educación; en la especialidad de Ciencias Naturales; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los Instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 30 de setiembre del 2021

Apellidos y Nombres : Carmen Graciela Arbulu Pérez Vargas

DNI : 16437326

Especialidad : Licenciada en Educación: Ciencias Naturales

Firmado digitalmente por: CARBULUPERV

30 setiembre 2021 08:36:26





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Florela Anall Fernández Otoya; identificado con DNI N° 116806272: Doctora en Investigación e Innovación Educativa; de profesión Licenciado en Educación; en la especialidad de Matemática; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los Instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 30 de setiembre del 2021

Apellidos y Nombres : Florela Anall Fernández Otoya

DNI : 16672474

Especialidad : Licenciada en Educación: Matemática

Firmado digitalmente por: FAFERNANDEZOT

30 setiembre 2021 15:28:43





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Luis Montenegro Camacho**; identificado con DNI N° 16672474; Doctor en Administración de la Educación; de profesión Licenciado en Educación; en la especialidad de Matemática; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 30 de setiembre del 2021

Apellidos y Nombres : **Luis Montenegro Camacho**

DNI : **16672474**

Especialidad : **Licenciado en Educación: Matemática**

Firmado digitalmente por: MCAMACHOLAR

30 setiembre 2021 16:37:31





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Manuel Ramos De La Cruz**; identificado con DNI N° 17570208; Doctor en Educación; de profesión Licenciado en Educación; en la especialidad de Filosofía y Ciencias Sociales; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad			X		
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 30 de setiembre del 2021

Apellidos y Nombres : **Manuel Ramos De La Cruz**

DNI : **17570208**

Especialidad : **Licenciado en Educación: Filosofía y Ciencias Sociales**

Firmado digitalmente por: MRDELACRUZRA

30 octubre 2021 14:23:45







## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Nelly Dioses Lescano**; identificado con DNI N° 16464548; Doctora en Ciencias de la Educación; de profesión Licenciada en Educación; en la especialidad de Lengua y Literatura; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad Señor de Sipán de la región Lambayeque; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad			X		
3. Actualidad				X	
4. Organización			X		
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia			X		
8. Coherencia				X	
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 30 de setiembre del 2021

Apellidos y Nombres : **Nelly Dioses Lescano**

DNI : **16464548**

Especialidad : **Licenciada en Educación: Lengua y Literatura**

Firmado digitalmente por: **NDIOSESLES**

30 setiembre 2021 10:27:48

## Anexo 4

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Autor(a):</b>	Marjorie Del Rocio Carvajal Parra				
<b>TÍTULO</b>	Diseño del Programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Qué características deberá tener el Diseño del Programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021?	<b>GENERAL:</b> Proponer un Programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021	La aplicación de un Programa de clima organizacional mejorará significativamente el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021	Independiente: Programa de clima organizacional	<i>Liderazgo</i>	Tipo de investigación.- Cuantitativo  Diseño de investigación.- No experimental
	Diagnosticar las características que presenta el desempeño docente.			<i>Comunicación</i>	
	Analizar el estado del arte referente al Clima Organizacional y el Desempeño			<i>Equipo de trabajo</i>	
	Diseñar del programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente		Dependiente: desempeño docente	<i>Estrategias metodologicas</i>	
				<i>Planificación de la enseñanza.</i>	
				<i>Desarrollo Profesional.</i>	



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CARVAJAL PARRA MARJORIE DEL ROCIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA U.E JUAN MODESTO CARBO NOBOA, GUAYAQUIL, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARJORIE DEL ROCIO CARVAJAL PARRA <b>DNI:</b> 0914940028 <b>ORCID</b> 000-0002-8858-0083	Firmado digitalmente por: MRCARVAJAL el 18-01- 2022 14:40:57

Código documento Trilce: TRI - 0279383