

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

*“EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LAS UNIDADES
EDUCATIVAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”*

AUTORA:

GONZALEZ RAMOS MARJORIE DESIREE

TUTORA:

LCDA. GAME VARAS CINTHYA. PHD.

Guayaquil, Ecuador

2019



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la CPA. Marjorie Desirée González Ramos, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Master en Administración de Empresas.

DIRECTORA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lcda. Cinthya Game Varas, PhD

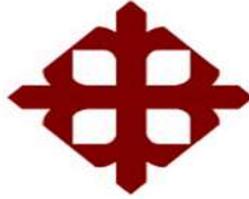
REVISORA

Eco. Laura Zambrano Chumo, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Eco. María del Carmen Lapo, Mgs, PhD.

Guayaquil, 2 de julio del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Marjorie Desirée González Ramos**

DECLARO QUE:

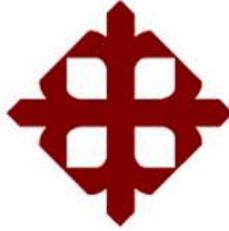
El Proyecto de Investigación: Evaluación del Clima Laboral y su incidencia en el desempeño de los Docentes en las Unidades Educativas Privadas en la ciudad de Guayaquil, previa a la obtención del Grado Académico de Master en Administración de Empresas, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 2 de julio del 2019

LA AUTORA

Marjorie Desirée González Ramos



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

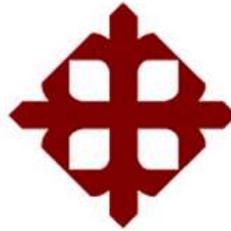
Yo, **Marjorie Desirée González Ramos**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** de la Maestría en Administración de Empresas Titulada: Evaluación del Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño de Los Docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 2 de julio del 2019

LA AUTORA:

Marjorie Desirée González Ramo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

REPORTE URKUND

← → ↻ <https://secure.orkund.com/view/52194956-300347-460221#DcQxCoAwDAXQu2T+SJOY1vQq0kGKSge7dBTVbuHxXnoG5T2AGTIJKFzgzESNngBjXb3d>

ORKUND

Documento	TESIS DE MAESTRIA.docx (D53545956)
Presentado	2019-06-06 16:04 (-05:00)
Presentado por	desiree.gonzalez.ramos@gmail.com
Recibido	maria.lapo.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	Re: TESIS TERMINADA Mostrar el mensaje completo 2% de estas 45 páginas, se componen de texto presente en 7 fuentes.

Lista de fuentes		Bloques
+	Categoría	Enlace/nombre de archivo
+		http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/ha
+		TESIS ANGEL NUÑEZ EPG.docx
+		91c77ea6-5be7-4f41-bc5a-aceff6ee24b2
+	>	e7fdb657-4857-4e80-8142-90d9661c0d35
+		http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/U
+		bab3df8e-e9d1-40bd-9284-bc2b43eb9e80
+		7e82baa5-8ff6-4a21-8899-bb8a35f650da
+	Fuentes alternativas	
+	Fuentes no usadas	

0 Advertencias.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme, cursar y terminar esta maestría en Administración de Empresas.

A mi familia por apoyarme siempre en la iniciativa de nuevos proyectos en mi vida.

A todas las Instituciones Educativas y profesionales docentes que me brindaron su apoyo, para la aplicación de esta investigación.

Un especial agradecimiento a mi tutora de Tesis la Dra. Cinthya Game Varas por prestarme siempre el apoyo y consejos necesarios para el correcto desarrollo de esta investigación.

MARJORIE DESIREE GONZALEZ RAMOS

DEDICATORIA

De una forma muy especial le dedico este trabajo a Dios y a la Virgencita que con su infinita sabiduría me pusieron esta Maestría en el camino y me han dado las fuerzas necesarias para seguir adelante a pesar de haber enfrentado durante casi todo este periodo un problema de salud.

A mi mamá Maryuri Ramos y mi abuelita Juanita quienes han sido fundamental en mi vida para poder cumplir siempre mis proyectos de estudio y las cuales me ha brindado siempre su apoyo y amor incondicional.

A mi amado esposo William Veliz que desde que le comunique mis ganas de volver a estudiar luego de 8 años de haberme graduado como CPA, me ha apoyado incondicionalmente ofreciéndome su amor, ayuda y motivación.

A mi papa Eloy González y a mis hermanos José y Ronald por siempre apoyarme.

MARJORIE DESIREE GONZALEZ RAMOS

INDICE

Introducción	2
Antecedentes	4
Problema de Investigación	11
Justificación	16
Objetivos	19
Objetivo General	19
Objetivos Específicos:.....	19
Hipótesis	19
Capítulo I	20
Marco Teórico - Conceptual	20
Orígenes y definición de Clima Laboral	20
Comportamiento Organizacional.....	22
Indicadores de Clima Laboral	23
Comportamiento Organizacional en Educación	26
El Concepto "Clima Organizacional" en Educación.....	27
Desempeño Docente	30
Concepto de Gestión.	
Calidad Educativa	31
Sistema de Educación en el Ecuador	32
Modelo de Gestión Educativa en Ecuador.....	32
Calidad Educativa en el contexto Ecuatoriano	33
Estándares de la Calidad Educativa	34
Marco Legal	36
Capítulo II	42
Marco Referencial	42
Capítulo III	54
Marco Metodológico	54
Enfoque de la Investigación.....	54
Tipo de Investigación.....	55
Diseño de Investigación.....	55
Identificación de Población y Muestra.....	56
Instrumento para la recolección de datos	58

Determinación de las Variables	
Validez y Confiabilidad del Instrumento	60
Prueba Piloto	61
Desempeño Docente	64
ANÁLISIS DE RESULTADOS	64
Resultados Obtenidos en las Encuestas	65
Datos Informativos de los Encuestados	65
Análisis de las Dimensiones con Respecto a las variables	66
Análisis de las preguntas correspondientes a las variables de Clima Laboral	67
Estadística de Contraste de Hipótesis	78
Capítulo IV	81
Problemática Encontrada.	81
Propuesta	82
Acciones Estratégicas	83
Conclusión.....	88
Referencias	92
Apendice A	99
Apendice B	105

INDICE DE TABLAS

TABLA 1. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	59
TABLA 2. RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS	61
TABLA 3. ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS	63
TABLA 4. CORRELACIONES	79

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. COMPONENTES DEL CLIMA LABORAL.....	25
FIGURA 2. ANÁLISIS DE CLIMA ORGANIZACIONAL.	63
FIGURA 3. ANÁLISIS DE DESEMPEÑO DOCENTE.....	64
FIGURA 4. ANÁLISIS DEL CARGO.....	65
FIGURA 5. REPRESENTACIÓN DE DIMENSIONES	66
FIGURA 6. GESTIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS.....	67
FIGURA 7. COMUNICACIÓN	67
FIGURA 8. COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	68
FIGURA 9. CONDICIONES FÍSICAS DEL LUGAR	69
FIGURA 10. PLANES Y ACCIONES ESPECÍFICAS	69
FIGURA 11. PLANES Y ACCIONES.....	70
FIGURA 12. RECONOCIMIENTO DE DESEMPEÑO.....	70
FIGURA 13. ACTITUDES.....	71
FIGURA 14. RESPETO A DOCENTES	71
FIGURA 15. RESPONSABILIDAD E INICIATIVA.....	72
FIGURA 16. POLÍTICAS DE ESTÁNDARES EDUCATIVOS.....	73
FIGURA 17. ESTÁNDARES EDUCATIVOS	73
FIGURA 18. CALIDAD DEL SERVICIO.....	74
FIGURA 19. APTITUDES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	74
FIGURA 20. CARACTERÍSTICAS DE DESEMPEÑO EDUCATIVO.....	75
FIGURA 21. EVALUACIONES DE DESEMPEÑO.....	76
FIGURA 22. TIEMPO DE APLICACIÓN DE EVALUACIÓN.....	76
FIGURA 23. PRINCIPALES FACTORES DE EVALUACIÓN.....	77
FIGURA 24. CALIDAD VS DESEMPEÑO.....	78
FIGURA 25. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS	79

Resumen

Esta Investigación tiene como objeto identificar los principales factores que afectan al clima laboral y cuál es la incidencia que tienen en el desempeño docente, además de confirmar si la hipótesis planteada respecto al si el clima laboral tiene peso sobre el desempeño docente se cumple.

En lo que respecta al Marco Teórico se ha desarrollado los principales conceptos que servirán para tener claro que puntos respecto al clima laboral y desempeño docente se tiene que abordar. El Marco Referencial dará las pautas de como se ha abordado el tema en otros países y a nivel local.

El desarrollo de la Investigación “Evaluación del Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño de los Docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil”, fue de Tipo Cuantitativo, Diseño No Experimental y de corte transversal.

En el marco metodológico se ha utilizado el Método Estadístico Correlación de Pearson que permitirá saber si hay correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño de los Docentes. También se ha hecho un análisis de los principales resultados obtenidos en cuento a cada una de las dos variables, se presentan tablas y cuadros realizados mediante el programa estadístico SPSS, además de haber realizado cuadros estadísticos.

En lo que se refiere al capítulo cuatro se presentaran en primer lugar los problemas encontrados y luego se ha realizado un análisis donde se encuentran los puntos de la propuesta realizada. Las Conclusiones dan respuesta a cada uno de los resultados encontrados. Como recomendaciones se ha expuesto las formas en las cual será factible aplicar la propuesta.

Palabras Claves: Clima Laboral, Evaluación, Desempeño Docente, U. Educativas

Abstract

This research aims to identify the main factors that affect the work climate and what is the impact they have on the teaching performance, in addition to confirming whether the hypothesis raised regarding whether the work environment has weight on the teaching performance is fulfilled.

With regard to the Theoretical Framework has developed the main concepts that will serve to be clear that points regarding the work climate and teaching performance has to be addressed. The Reference Framework will give guidelines on how the issue has been addressed in other countries and at the local level.

The development of the Investigation "Evaluation of the Labor Climate and its Incidence in the Performance of the Teachers in the Private Educational Units of the city of Guayaquil", was of Quantitative Type, Non Experimental Design and of transversal cut.

In the methodological framework, the Pearson Statistical Correlation Method has been used, which will allow to affirm if there is a relationship between the Organizational Climate and the Performance of Teachers. An analysis has also been made of the main results obtained in relation to each of the two variables, tables and tables made by the statistical program SPSS are presented, as well as tables with the main statistical measures.

Regarding chapter four, the problems encountered will be presented first and then a diagram where the points of the proposal made will be made. The Conclusions give a response to each of the results found. As recommendations, the ways in which the proposal will be feasible have been presented.

Keywords: Work Environment, Evaluation, Teacher Performance, High Schools

Introducción

La Teoría de la Administración, en su contexto histórico, trata de explicar los modos como los investigadores han dado concepto y operacionalizado a las organizaciones, según sus paradigmas, logrando determinar la relación que podría existir entre administración y la percepción de los gerentes y trabajadores sobre el ambiente en la cual se desarrollan, denominado clima organizacional.

Esta relación que se da en lo empresarial, no dista en mayor medida que la que se da en lo educacional, pues el Clima Institucional es uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros de la educación, condicionan los niveles de motivación laboral, el rendimiento profesional, y debe permitir conocer o medir los objetivos a lograr para poder conocer la relación que se da con el desempeño docente.

Según refiere Goncalves (1999, p. 2), “el clima organizacional es un conjunto de elementos multidimensionales que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, dimensión de la organización, formas de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros”. Todos estos elementos se unen y suman para formar un ambiente particular y provisto de sus mismas características, que expresan en algún modo, la personalidad de una organización e ingiere en la actitud y conducta de una persona en su trabajo.

Es por este motivo, que en los últimos tiempos el clima laboral es un tema al que las organizaciones le atribuyen gran importancia, sobre todo si están enfocadas a la mejora continua como indicador principal de calidad basada en el desempeño de sus

trabajadores. Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera situaciones diversas que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se ordenan en grupos y comunidades, el resultado de esta interacción tiene mucho peso en el ambiente en el cual se desenvuelve la organización. (Goncalves, 1999)

Expuesto lo anterior se puede indicar entonces que la buena marcha de una organización: en este caso educativa se encuentra basada también en los factores del clima laboral y como estos influyen en el desempeño de los docentes que forman parte de las instituciones y que en gran medida son también responsables de la calidad de la educación. Se puede indicar entonces que la evaluación de los factores del clima organizacional y concluir si los mismos tienen incidencia o no en el desempeño de los docentes puede ser un punto determinante para su posicionamiento en la sociedad y ser valorada tanto por colaboradores internos (docentes) como por clientes externos (padres de familia y estudiantes) como una institución de altos estándares de calidad.

Por otro lado Según Bermudez-Aponte, Pedraza y Rincon (2015) el clima organizacional de una institución educativa se refiere a una serie de percepciones que pueden llegar a afectar el comportamiento y el rendimiento académico de sus integrantes (docentes y estudiantes).

Varios de los autores citados a lo largo de este trabajo de investigación están de acuerdo en que por supuesto existen diferentes factores que componen el clima laboral y que efectivamente estos inciden en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas y que es importancia que estos factores sean evaluados para poder medir el impacto -positivo o negativo- que puedan tener sobre la organización.

De acuerdo con Xiaofu y Qiwen (2007), la enseñanza que en gran medida depende del desempeño docente se ve afectada por la percepción del clima, que incide a su vez en la calidad de la educación, la estabilidad emocional en la relación docente-estudiantes, así como su vivencia moral y salud mental. En resumen en términos de estos autores, la labor docente se ve influenciada en alto grado por del clima organizacional de la institución educativa.

Antecedentes

Según refiere Moreira (2016) en su investigación “Historia del Sistema Educativo en el Ecuador” en toda América Latina se ha venido experimentando cambios importantes concernientes al ámbito de la educación, como son los factores del analfabetismo adulto, el incremento de incorporación de niños y jóvenes al sistema educativo escolar, especialmente aquellos que se encuentran ubicados en los sectores rurales que son los más pobres de la sociedad. De igual manera la expansión de matrícula tanto de la educación inicial como la superior, donde prevalece la igualdad en el acceso a grupos que anteriormente eran marginados como los grupos indígenas, a la población con capacidades y necesidades especiales, se ha dado un paso importante ya que actualmente existe el reconocimiento a la diversidad étnica, cultural y lingüística, entendiéndose todos estos en lo que respecta al ámbito educativo.

Según los autores Arcos y Espinoza (2008) en su libro titulado: Desafíos para la educación en el Ecuador, indican que la educación primaria y media en el Ecuador puede establecerse que inicia, de una manera más organizada y sistematizada, por el año de 1938, considerando que en ese año entre las Leyes que se expidieron estuvo la

Ley de Educación Primaria y Secundaria. Una Ley que sufrió transformaciones a través del tiempo y guió por mucho tiempo al sistema escolar ecuatoriano. De este modo, la Ley arriba citada dio paso, por ejemplo, a la reconfiguración del sistema educativo. La estructura de dicho sistema, en adelante, contempló varios elementos organizacionales y legales a escalas central, provincial e institucional. El nivel central se conformó con el Despacho del Ministro, la Subsecretaría, el Consejo de Educación y los Departamentos Técnico y Administrativo. Mientras que el nivel provincial estuvo formado por la dirección Provincial de Educación y la Inspección Escolar.

El nivel institucional contempló a la educación preescolar (para niños entre 3 y 6 años de edad), la educación primaria (primero a sexto grados) y complementaria (para los alumnos que no continuaban con la educación media, siendo la complementaria gratuita y obligatoria) y la educación secundaria o media. De igual forma La ley de Educación Primaria y Secundaria promulgó experimentaciones pedagógicas, programas anuales para la capacitación docente, entre otros objetivos. (Arcos et al, 2008)

Entre los años 1964, 1966, 1974, el sistema escolar ecuatoriano sufrió algunos cambios debido a reformas que se realizaron en relación a la legislación educativa a lo largo del tiempo hasta 1983 como consta en la Ley Orgánica de Educación del Ecuador publicada en el Registro Oficial No. 484 del 3 de mayo de 1983. De este modo, el sistema educativo reformado, en adelante, contempló, por ejemplo, en lograr objetivos como el formar a los alumnos con un pensamiento reflexivo, crítico y creativo, vincular a la educación con el trabajo y los procesos productivos, y a capacitar a los alumnos de una manera científica, técnica, práctica, humanística y artística, entre otros propósitos.

Otro de los resultados de los cambios que el sistema escolar del Ecuador enfrentó fue el establecimiento de la educación regular, la educación compensatoria y la educación especial.

La educación regular consideró a las etapas del preescolar, primaria, secundaria y de especialización. La etapa preescolar contempló al jardín de infantes, mientras que la primaria estuvo compuesta por seis grados, cada grado fue contemplado como un año lectivo. En la etapa de secundaria se instauró el ciclo básico y el ciclo diversificado. Así, el ciclo básico comprendió a los primero, segundo y tercer cursos de la etapa de educación secundaria. El ciclo diversificado constó, por un lado, de estudios técnicos (postciclo básico) de uno o dos años para incorporarse, a corto plazo, a las actividades productivas del país, y por otra parte, de estudios de bachillerato de tres años de formación humanística, científica y tecnológica para que el estudiante pudiera continuar los estudios superiores o integrarse al campo laboral de la nación.

Esta Ley Orgánica de Educación de 1983 también contempló, la creación de varios niveles administrativos en el subsistema central, como el Nivel Directivo Superior, Nivel Asesor, el Nivel Ejecutivo de Desarrollo, entre otros organismos, del sistema educativo. En el año de 1996 se realiza una nueva reforma al sistema educativo. Esta reforma, a la que se la conoció como Reforma Curricular de Educación Básica Ecuatoriana, buscó, en términos generales, que el sistema pudiera elevar el nivel educativo de los estudiantes para que pudieran responder a las demandas del desarrollo nacional e internacional. Entre sus objetivos específicos estuvo el de forjar alumnos críticos, solidarios, comprometidos con el cambio social y con una formación científica y tecnológica. (Archivos Ministerio de Educación del Ecuador, 2017)

Entre las novedades encontradas en los archivos del Consejo Nacional de Educación & Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador del año 1997 se encontró que ésta reforma educativa, quiso implantar el incluir en los currículos de estudios el que los alumnos pudieran adquirir también destrezas [saber hacer o saber cómo] a más de conocimientos [saber o saber qué] en las diferentes asignaturas que ellos deberían aprender. Asimismo, en todas las materias se aplicaron ejes transversales relacionados con ciertos saberes, experiencias, habilidades y actitudes. Esta reforma también buscó implementar cambios, relacionados al currículo, al fortalecimiento de los recursos humanos, entre otros factores, todo esto se intentó llevar a cabo al institucionalizarse dicha reforma y realizando una transformación en el Ministerio de Educación del Ecuador.

Rivera (1990) indica que de acuerdo a un estudio que la Dirección Nacional de Currículo efectuó en el año 2007 buscó, en general, comprender el funcionamiento desintegrado entre los niveles educativos, la falta de conocimiento y las destrezas que debían ser tratados en los salones de clase y la no existencia de un sistema de evaluación que contemplara criterios e indicadores de calidad de la educación (Ministerio de Educación del Ecuador, 2007). A esta situación que tenía que ver con el impacto no logrado por la reforma de 1996, se sumó el hecho de que los objetivos en relación a la educación secundaria tampoco se habían alcanzado. Evaluación del Currículo del Ciclo Diversificado. Pre-diagnóstico. Quito: PROMEET-MEC-BID.

En el año 2006 El Ministerio de Educación del Ecuador mediante Consulta Popular aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015. Este Plan buscó entre otros objetivos, el mejoramiento de la calidad de la educación que no se había logrado hasta

esa época (Ministerio de Educación del Ecuador, 2007a). Asimismo, dicho Plan contempló también a la generalización de la EGB de primero a décimo años de estudio y mejorar las condiciones en que se desarrolla la profesión docente, luego, en Ecuador se produce un reajuste y un reforzamiento del currículo de la educación básica en el 2007. Así, el diseño de esta nueva reforma se lo realizó considerándose los resultados de la evaluación de la reforma curricular implementada en 1996 y los propósitos del Plan Decenal antes mencionado (MINEDUC, 2007).

Los objetivos que la reforma del 2007 persigue son, entre otros, implementar una pedagogía que impulse el aprender haciendo y al alumnos situarlo como protagonista del proceso de aprendizaje-enseñanza y desarrollar habilidades (saber hacer) en los alumnos por medio de criterios de desempeño. En este sentido, la implementación de la reforma de 2007 empezó en los cursos de primero a séptimo de la EGB de las instituciones educativas pertenecientes al régimen escolar de la región Sierra, cuyo periodo escolar inició en septiembre de 2010. Mientras que en ese mismo mes, pero del año 2011, se implementó dicha reforma en los cursos de octavo a décimo de las instituciones en cuestión. No obstante, dicha reforma se la ejecutó en los curso de primero a décimo años en los establecimientos educativos relativos al régimen escolar de la región Costa, en abril de 2011 (MINEDUC, 2007).

Según Salazar (2013), en su artículo Sistema educativo ecuatoriano: Una revisión histórica hasta nuestros días, indica que El Sistema Nacional de Educación del Ecuador, en la actualidad, está conformado por el Sistema Intercultural Bilingüe y el Sistema de Educación Superior. En este sentido, las dos primeras etapas vigentes de la educación formal ecuatoriana son la educación básica general y los bachilleratos

general unificado y complementarios. Así, por ejemplo, tanto los años de estudio de la EGB (10 años) como los del BGU (tres años) son de carácter obligatorio. Sin embargo, esto no fue siempre así; el sistema escolar ha sufrido varios cambios a través del tiempo, entre ellos, de naturaleza estructural y legislativa.

Para poder poner en marcha esta reforma educativa en el año 2008 el Ministerio de Educación realizó pruebas diagnósticas a nivel nacional a docentes y estudiantes, en donde se evidenció un exiguo nivel de rendimiento, también que las políticas educativas del Ministerio de Educación no estaban acorde a la realidad educativa del país y que modelos pedagógicos impuestos no habían respondido a la necesidad local y nacional. Estos modelos analizados se acercaron cada vez más a una perspectiva empresarial y se alejaron de una comprensión pedagógica del proceso de enseñanza aprendizaje” (Isch, 2011, p. 375). Algunos organismos como, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2008; y la Unión Nacional de Educadores, 2008, presentaron análisis y propuestas sobre la crisis educativa ya que esta se hizo más evidente” (Isch, 2011, p. 376). Estos resultados dieron la pauta para determinar la necesidad de una actualización de las políticas educativas a través de una nueva Ley.

En el año 2010 se implementó un nuevo Modelo de Gestión Educativa, el que plantea entre otras cosas la reestructuración del Ministerio de Educación, buscando desconcentrar el Sistema Educativo Nacional, garantizando así la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional; además para mejorar la calidad educativa y propiciar procesos de equidad, inclusión y pertenencia, por lo que el 31 de marzo del año 2011 fue publicado en el Registro Oficial N° 417 de la Ley Orgánica de Educación

Intercultural (LOEI), para ponerla en marcha el 26 de julio 2012 se publicó el respectivo Reglamento General.

Como se observa en la información encontrada, en los últimos años en Ecuador se ha tomado con mayor importancia la labor docente ya que ha sido revalorizada y ese es un punto de partida relevante a favor de la mejoría del sistema, con incrementos en los sueldos y sobre todo con la supervisión del Gobierno a través de los programas de ingreso al magisterio donde no todos pueden ser maestros, se ha logrado obtener una mejora importante en los nuevos docentes, la exigencia de postgrados para ocupar ciertos cargos como como el ejemplo Finlandés, va a generar una evolución que se verá plasmado en unos cuantos años.

En lo que respecta al tema de investigación acerca de los colegios privados se tiene que el Ministerio de Educación a través de Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00055 -Ha, indica que: se deberá realizar la evaluación periódica al desempeño profesional de los directivos, docentes y demás personal administrativo contratado. Además nos dice que se deberá evaluar de forma permanente al personal directivo, docente y administrativo con el fin de verificar su idoneidad técnica, profesional, psicológica y ética. Esta evaluación se realizará al menos dos veces al año con la participación de profesionales especializados, las mismas que serán registradas por escrito en los expedientes individuales de los evaluados. Los expedientes estarán a disposición de los Directores Distritales del Ministerio de Educación, cuando estos los requieran.

En resumen se puede indicar que lo que la Ley de Educación promueve es respetar y hacer cumplir lo que la vigente Constitución del Ecuador en su art.

26 decreta: que no es más que se comprenda a la enseñanza o instrucción educativa como “un derecho de todos los ciudadanos a lo largo de su vida siendo una obligación y deber inevitable e inapelable del Estado” donde se puede acotar que adicional a todo esto se busca que la educación sea de calidad para todos los niños y jóvenes del Ecuador.

Problema de Investigación

Las instituciones educativas que forman parte de esta investigación están integradas por grupos de personas en la cual se desarrollan interacción de relaciones variadas y específicas llamada clima laboral estas constituyen un factor fundamental a tener en cuenta para poder lograr un rendimiento eficaz en el desempeño de sus funciones llamado esto desempeño docente, encontrando que si las relaciones humanas no son cuidadas se rompen lo que con lleva que lejos de ayudar, decaen la imagen de la institución estancando su crecimiento; por otro lado si el liderazgo no es asumido de manera adecuado o si este mismo liderazgo es concentrado en una sola persona, muchas veces existirá discrepancia ya sea en lo normativo o en el estilo de gestión lo que generaría la disconformidad de algunos docentes que no aceptan la dinámica de la dirección, lo que podría crear un ambiente inadecuado no óptimo para el desarrollo que además perjudicaría a los jóvenes y todos los entes involucrados en el proceso educativo. Con el presente trabajo se quiere aportar nuevos conocimientos de esta relación en dichas instituciones y como afectan o no los diferentes factores del clima laboral al desempeño docente.

En la actualidad el contexto de la educación se evidencia que esta ha venido sufriendo transformaciones a nivel mundial, es el resultado de la gestión del

conocimiento que se desarrolla como resultado de la globalización y que ha creado nuevas necesidades de aprendizaje que permitan a los pueblos el desarrollo hasta formar parte de las grandes economías. Siendo el Clima Institucional uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros que integran las instituciones educativas a la realidad y que condicionan los niveles de motivación laboral y desempeño profesional, nos permite conocer o medir los objetivos a lograr. En toda Institución el trabajo debe implicar un grado de compromiso y el clima, debe ofrecer grandes satisfacciones. El Clima Institucional permite establecer relaciones sólidas, respetuosas, tolerantes, solidarias, armoniosas; no es un objeto al cual se pueda observar o tocar pero se encuentra realmente presente dentro de una organización, además puede afectar todo lo que se encuentra dentro de la institución, a su vez este ambiente puede verse influenciado por casi todo lo que sucede dentro de la organización, el cual se encuentra formado por una sucesión de elementos que establecen el tipo de ambiente en el que trabajan.

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente y a manera de comprobación de lo que indican algunos autores para poder realizar el planteamiento del problema de esta investigación, se ha realizado una exploración de campo inicial en donde en principio se revisó investigación teórica las cuales se encuentran en el marco referencial, y se realizó algunas entrevistas a directivos de instituciones educativas particulares como son: La Lcda. Yadira Blackman directora de la escuela Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y la Dra. Patricia Zeas la cual es Rectora del La Unidad Educativa IPAC, las cuales concuerdan que en definitiva existen factores de clima laboral que inciden en el desempeño de los docentes de las unidades educativas,

siendo estas dos directivas personas que manejan instituciones que tienen diferente tipo de administración la una con la otra, coinciden en que es muy importante la evaluación del clima laboral para poder entender la incidencia que este tiene en el desempeño docente, algunas de estas instituciones como lo es el IPAC manifestaba su rectora la Dra. Patricia Zeas son instituciones con un tipo de administración que está encaminada casi como lo es una empresa, en el cual ellos tienen departamentos de calidad que dan seguimientos a estos temas, pero no existen indicaba la rectora investigaciones que evalúen cuál es la incidencia del clima laboral en el desempeño docente, ya que sus evaluaciones están orientadas más hacia la parte pedagógica, pero que en los años que tiene como rectora de una institución ha podido observar que existen factores que afectan el clima laboral y este incide en como los profesores se desenvuelven en su clases, manifestaba también que cuando a ellos se les presente un problema de clima organizacional es manejado por el departamento de calidad y recursos humanos. Con estas exploraciones se ha podido comprobar que el clima laboral no solo afecta a las instituciones de naturaleza educativa sino también a la de naturaleza educativa con formación empresarial.

En la entrevista realizada a la Lcda. Yadira Blackman explicaba que en el área educativa son algunos los factores que influyen el clima laboral, los cuales han ocasionado distintos problemas al personal docente uno de estos factores ha sido la forma que han acogido los nuevos cambios y políticas educativas como se mencionada en los antecedentes, los mismos que han enfrentados varios inconvenientes, uno de ellos es que se encuentran llenos de mucho papeleo, temas administrativos que muchas

veces no les permiten preparar sus clases a profundidad; el cambio de cargas horarias les ha afectado inclusive su salud, indicaba la Lcda. Blackman

Con todo lo mencionado anteriormente cabe entonces señalar la particularidad que tiene el clima laboral en el contexto no solo educativo si no en general y de ahí la importancia de este estudio. Según refiere Brunet (1987) que el clima organizacional, es determinante en el comportamiento de las personas en su trabajo, en consecuencia esta situación influye en el desempeño de los docentes en cada institución educativa, generando un comportamiento particular como producto de las percepciones que se observan de todo cuanto ocurre en sus instituciones y por lo tanto condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional. El clima condiciona el comportamiento del individuo debido a ello cada institución educativa presenta diversas situaciones que la caracterizan y a su vez la diferencian donde la mayor incidencia está en las relaciones internas que se producen entre los integrantes de la institución, elemento importante que va a crear un determinado clima.

Estas exploraciones realizadas han permitido conocer en cierto modo cómo funciona el sistema educativa en Ecuador, se puede indicar entonces que la base del actual sistema educativo nace de una reforma a la Ley de Educación que dan las pautas de cómo debe ser manejada la educación en el país, esta misma ley ha puesto en evidencia las carencias que en ciertos casos tienen algunas instituciones educativas, se ha podido observa también que esta misma ley se ha centrado y regula más a la educación pública que a la educación privada, que en realidad fomenta la evaluación del desempeño y la calidad pero que no existe mucha información a nivel nacional que estudie o vea a la educación desde una óptica del clima laboral, de interacciones entre

docentes y sus competencias y la forma en que esto influye en la educación de los futuros profesionales del país.

Conociendo la problemática planteada de la investigación realizada a dos importantes directivos y además de lo que revela la Ley de Educación y con base en todo esto se puede indicar entonces que existen muchos factores del clima laboral que inciden en el desempeño de los docentes y son en esos factores en los cuales se va a centrar el tema de investigación propuesto y ver como estos factores que pueden ser positivos o negativos inciden en el desempeño de los docentes.

Por último se puede indicar que el aspecto primordial de la presente investigación es proporcionar una información válida sobre la relación entre el Clima Laboral y el desempeño académico de los docentes, en particular logros alcanzados en el potencial humano, factores que influyen en la relación docente-rector durante el proceso educativo, que determine si existe o no coordinación y participación de los demás estamentos, y lo que nos llevara a plantearnos las siguientes preguntas: ¿Qué factores del clima laboral influyen en el desempeño docente?, ¿Las unidades educativas investigadas cuentan con todos los medios para mejorar su desempeño docente?, ¿Existe relación entre clima laboral y desempeño docente?, ¿Es relevante para las instituciones educativas del Ecuador el Clima Laboral?, ¿Cómo el desempeño docente influye en el clima laboral de las instituciones educativas?. Todas estas preguntas una vez desarrolladas permitirán entonces concluir si la hipótesis se cumple o no.

Justificación

El tema propuesto en esta investigación de tesis es relevante ya que permite poner en práctica los contenidos que fueron impartidos en la maestría, específicamente en lo referente al clima organizacional que se desprende de la materia de recursos humanos, tema que según Gonçalves (2007), otorga retroinformación de los procesos que definen los comportamientos y actitudes organizacionales, estos a la vez permiten gestionar modificaciones en los comportamientos y conductas de los coparticipes, la organización y en uno más de los subsistemas que lo integran. El estudio del clima organizacional, por lo tanto, es para las empresas una necesidad prioritaria, puesto que permite conocer de primera mano las percepciones de los colaboradores ya que estas condicionan la motivación y rendimiento profesional, en términos de eficiencia y eficacia en cuanto al servicio que ofrece a la sociedad.

En lo que respecta a los temas de calidad y desempeño que en la actualidad se exige por parte del Ministerio de Educación a las instituciones educativas según las entrevistas realizadas, incide en la percepción que tienen los docentes del clima laboral ya que las estas organizaciones de educación se han visto en la necesidad de cambiar sus políticas y reglas para cumplir estos estándares. Del tema de la calidad en la educación es desde donde parte el tema de investigación debido a la repercusión que tiene las Leyes expedidas en el desempeño de los docentes.

Otro de los puntos relevantes que justifican el tema de investigación propuesto es el impacto social que en la actualidad ha tenido la reforma educativa en Ecuador. Según un informe realizado por el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, fundación Ecuador y el grupo de investigación y acción

para el bienestar público presentado en el año 2010 y mencionado en un artículo publicado por la Revista peruana Quipukamayoc del año 2014 sobre “Análisis De La Reforma Educativa En El Ecuador” de los autores José Alberto Vásquez Flores, Víctor Alberto Betancourt Gonzaga, Gonzalo Junior Chávez Cruz, José Vicente Maza Iñiguez, Alexander Geovanny Herrera Freire, Gladys Narcisa Zúñiga Reyes todos docentes de la Universidad Técnica de Machala, el sistema educativo ha tenido un avance desde que se dio el penúltimo informe en el año 2006; pues los países de América Latina se han comprometido a mejorar en cuanto a la asignación de recursos, teniendo como objetivo otorgar el 6% del PIB para la educación. Del 6% para educación del PIB descrito por el PREAL, en el Ecuador se ha superado esta meta; es así que, en el año 2012 se alcanzó el 6,8% y en el año 2013 se mantuvo en el 6,5%. El gobierno central deberá mantener este nivel de inversión en la educación, evaluando resultados, comparando cuántos bachilleres han accedido a la educación superior y cuántos han llegado a culminar el tercer nivel. Además Se planteó un nuevo sistema de evaluación, en el que no solo se evalúa a los estudiantes; sino también, a profesores y a la gestión gubernamental, lo cual ha permitido tener un criterio más amplio, real y objetivo de la realidad educativa en América Latina y, particularmente, en el Ecuador.

Uno de los puntos a destacar que evidencia el porqué de la investigación propuesta y en base a las exploraciones realizadas a directores del sistema educativo y ex funcionarios del mismo, se establece que la relevancia de la temática propuesta del clima laboral no solo está en el ámbito educativo sino también tiene una importancia tanto para la comunidad y la sociedad ecuatoriana ya que través de los docentes se esta

dejando el futuro profesional de las nuevas generaciones; es por tal motivo que los mismos deben tener la motivación suficiente para seguir formándose y desarrollándose

Adicional a todo esto, según un informe de la Unicef del año 2010 estas reformas en la educación en Ecuador se ha tenido un impacto principalmente en el incremento de estudiantes de 5 a 14 años en el año 2006 de primero de básica del 75% al 86% en el 2010; y, en el sistema escolar en el 2006 del 86% al 89% en el 2010, esto como resultado de que una vez eliminada la erogación económica del aporte voluntario, el acceso a la educación ha sido totalmente gratuita. De igual manera una vez eliminada esta erogación económica, el acceso a la educación totalmente gratuita, se ha visto reflejado con el incremento de estudiantes de 15 a 17 años. En el año 2006 de primero de básica del 48% al 57% en el 2010; y, en el sistema escolar en el 2006 del 72% al 79% en el 2010.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar los factores de clima laboral y determinar su incidencia en el desempeño de los docentes de las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos:

- 1.- Revisar diferente literatura respecto a clima laboral que va a fundamentar el proyecto de investigación
- 2.- Analizar los diferentes estudios que han relacionado el clima laboral con el desempeño docente.
- 3.- Construir la metodología adecuada para medir la relación del clima laboral con el desempeño de los docentes mediante técnicas cuantitativas
- 4.- Diseñar una propuesta en base a los resultados obtenidos que permita dar solución al problema planteado

Hipótesis

Si el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad está determinada por las condiciones clima laboral existente.

Capítulo I

Marco Teórico - Conceptual

En este capítulo se establecen conceptos fundamentales para el trabajo de investigación como son los temas de clima laboral, el porque la mayoría de autores se refiere a este concepto como clima organizacional además de conocer la importancia del comportamiento organizacional ya que según algunos autores es de gran relevancia abordar este tema para así entender el concepto de clima laboral. Desempeño Docente es otro de los conceptos que se encuentran en este apartado a partir de la realidad ecuatoriana; por ese motivo se ha tomado el concepto o significado de desempeño docente de acuerdo a la Ley Organiza de Educación Intercultural (LOEI). Este capítulo se refiere también a los temas sobre Gestión Educativa y Calidad de la Educación, además de dar algunas pautas acerca de los factores en general que pueden afectar al clima laboral mencionados a través de estos temas.

Además de establecer conceptos fundamentales también se ha hecho referencia al Marco Legal en el cual se desenvuelve la investigación. Se han expuestos los principales puntos que enmarca la LOEI y que nos darán algunas pautas para comprender como funciona el sistema educativo en Ecuador, y cuáles son los parámetros a cumplir mayormente en lo que respecta al desempeño.

Orígenes y definición de Clima Laboral

Según refiere Gragera (2014) en su página web española de consultoría sobre temas de Clima Laboral el interés que despierta el clima laboral está basado en la importancia del papel que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que

integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla.

Según Fernández y Sánchez (1996), indican que es considerado como punto de introducción el estudio realizado por Halpan y Croft en el año 1963 donde hablan acerca del clima en organizaciones escolares, pero anterior a éste se encuentra el de Kurt Lewin como precursor del interés en el contexto que configura lo social. Para Lewin, el comportamiento está en función de la interacción del ambiente y la persona. En 1950 Cornell viene a definir el clima como el conjunto de las percepciones de las personas que integran la organización. Aunque este concepto como tal no se elaboró hasta la década de los 60, (Fernández y Sánchez Op cit).

De acuerdo a la investigación realizada se ha encontrado que el comienzo por la preocupación del clima laboral tiene su procedencia en la corriente cognitiva en psicología, que de acuerdo a este concepto indica que el agotamiento influye en el comportamiento humano. Según refiere (Fernández & Sánchez 1996) esta idea comenzó a moverse por todos los campos en los que la psicología tenía su papel, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima laboral. Entonces, la inquietud por el estudio de clima organizacional comenzó con la comprobación de que todo individuo advierte de modo distinto el entorno en el que interactúa, y que dicha forma de percibir el ambiente laboral afecta el comportamiento de cada uno dentro de la organización, con todas las consecuencias que ello conlleva.

Desde 1960, la investigación acerca de clima laboral se ha venido acrecentando, ofreciendo una variada gama de definiciones o conceptos de lo que para cada investigador es el ambiente organizacional. Es así que existen diversos autores citados

por Furnham, (2001) que han trabajado en este campo, aportando cada uno sus definiciones:

- Según Tagiuri (1968, p.145) refiere que es “una característica relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que lo viven sus miembros e influye en su comportamiento, se describe además en relación de los valores de un conjunto específico de rasgos o atributos de la organización”.

-Schneider (1975, p. 60) como “Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”.

-Weinert (1985, p. 61), lo describe como “la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo”.

Para efectos de esta investigación se ha tomado algunas definiciones de diferentes autores que dan las pautas para estudiar el clima laboral en instituciones educativas. Una vez expuesto lo anterior se llega a la conclusión que algunos autores en su mayoría lo llaman clima organizacional lo que significa que ambas apuntan al relacionamiento de las personas en su ambiente de trabajo y dan la pauta para que antes de estudiar el clima organizacional se analice el comportamiento organizacional, para así entender un poco más el tema tratado en esta investigación.

Comportamiento Organizacional

El presente tema nos habla de cómo se desenvuelve la gente en el trabajo en un tipo específico de organización: Una institución educativa, y de la manera en que puede ser motivada a trabajar en conjunto en forma más productiva. Este tema se conoce con el nombre de comportamiento organizacional, o bien como relaciones humanas, o comportamiento humano en el trabajo, y constituye la integración de

las ciencias sociales y su influencia en el individuo y el grupo en el ámbito del trabajo (Fernández, 2013).

El comportamiento organizacional trata del estudio de aquello que las personas hacen en una organización y de cómo ese comportamiento afecta el rendimiento de la misma. Dado que el comportamiento organizacional trata en concreto, de las situaciones relacionadas con el empleo, no es extraño que subraye el empleo en relación con puestos, labores, ausentismo, rotación de personal, productividad, rendimiento humano y administración. En tal sentido, Robbins (2003), señala que el comportamiento organizacional explora la forma en que las personas, los grupos y la estructura influyen en el comportamiento de las organizaciones y cuáles son las repercusiones que esto con lleva, en este sentido los conocimientos que se desprendan de estas exploraciones servirán para mejorar la eficacia y desempeño de una organización.

En ese mismo sentido, resulta oportuno agregar que el comportamiento organizacional es una ciencia aplicada de la conducta, que cuenta con aportaciones de una serie de disciplinas que estudian el comportamiento, entre ellas predominan la psicología, la sociología, la psicología social, la antropología y las ciencias políticas (Fernández, 2013)

Indicadores de Clima Laboral

Según una Investigación realizada por la revista Aposta que revisa la teoría de Litwin y Stringer, investigadores pioneros en los estudio del clima organizacional, delimitan nueve métricas esenciales para la generar un c (Gilchrist, 1977)lima positivo. A través del análisis de estos factores, se puede determinar la eficiencia de su clima

laboral (Olaz, El Clima Laboral en Cuestion. Revision Bibliografica-Descriptiva y Aproximacion, 2013).

Estructura. ¿Cómo están relacionados los empleados en diferentes niveles jerárquicos? Normas, reglas, políticas y procedimientos en la estructura pueden facilitar o dañar el desempeño de los trabajadores. Una empresa con buen clima tiene una estructura claramente definida, razonada y controlada para propiciar la productividad.

Responsabilidad. En una empresa con clima laboral positivo, los empleados son independientes y responsables de su trabajo, ya que encuentran valor en la organización.

Recompensa. ¿El buen trabajo de los empleados es premiado adecuadamente? ¿Su esfuerzo y resultados son reconocidos? Recompensas claras, desde una aprobación verbal hasta un incentivo monetario, hacen que el trabajador se sienta parte de la empresa y dé lo mejor de sí.

Desafío. ¿Hay nuevos retos en la empresa de forma constante? ¿O se cae fácilmente en la monotonía? ¿El clima laboral es adecuadamente competitivo? Los seres humanos aman superarse y adoran la competencia constructiva. Toma riesgos calculados, propón objetivos; así crearás un sano y competitivo ambiente de trabajo.

Relaciones. ¿Cómo interactúan los individuos en la organización a nivel interpersonal? ¿Se siente el compañerismo? Las malas relaciones entre empleados son una de las maneras más comunes de fracasar. Un clima laboral positivo está impregnado de respeto, cooperación y buen trato.

Cooperación. ¿Existe apoyo oportuno entre empleados? ¿Hay espíritu de equipo en la organización? En una empresa con buen clima laboral, el personal es más

que la suma de sus partes. Las organizaciones triunfan a través del esfuerzo mutuo orientado hacia objetivos en común.

Estándares. ¿Existen parámetros adecuados para medir el cumplimiento de una tarea? ¿Son adecuados esos parámetros? Establece estándares justos y claros. Así proporcionarás a los empleados herramientas para medir su productividad en la empresa.

Conflicto. Afrontar conflictos de forma madura y proactiva es propio de una empresa con buen clima laboral.

Identidad. ¿Los empleados se sienten parte de la empresa? La importancia del sentido de pertenencia no está en duda: la identificación del trabajador con su organización lo motiva a ser más productivo y eficiente.

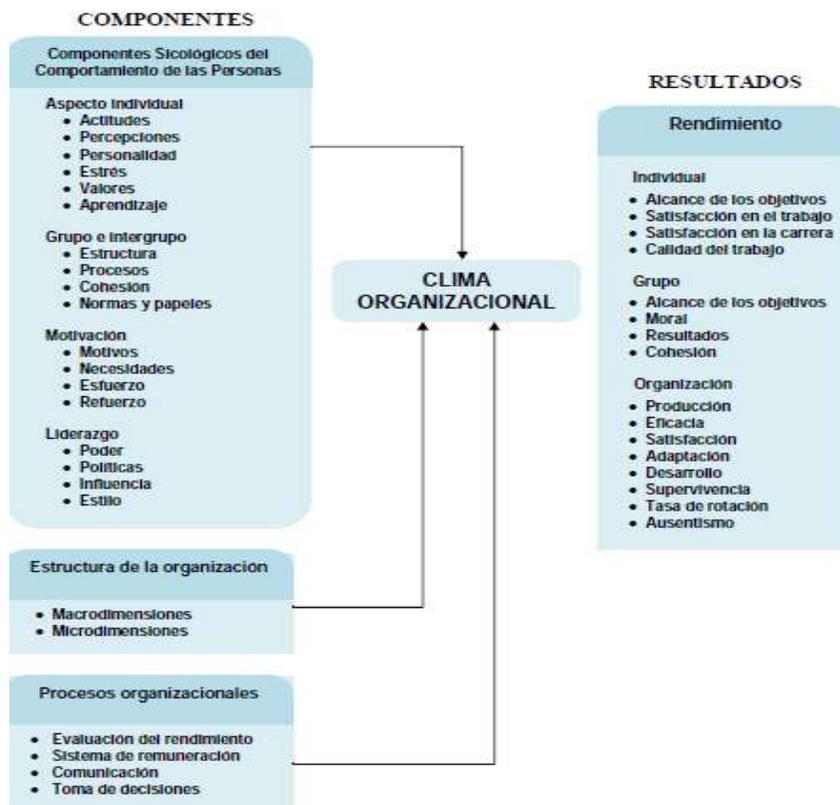


Figura 1. Componentes del Clima Laboral

Fuente: Tomado de: Martha Alles. Comportamiento Organizacional.

Comportamiento Organizacional en Educación

La institución educativa es una organización humana, formada por diversidad de individuos que asumen diferentes papeles: Estudiantes, docentes, directivos, empleados, cuyo propósito básico es el garantizar la transmisión, adquisición y producción del saber. Al respecto, señaló Álvarez (1992), que el comportamiento de un grupo educativo se debe tanto a factores internos como externos al grupo. Los factores externos se refieren a las condiciones físicas y a las situaciones en las cuales se desarrolla la actuación del involucrado. Los factores internos se refieren a los elementos humanos que participan e integran la institución educativa, es decir, los estudiantes, docentes, empleados y directivos.

Según el autor mencionado indicó que los estudiantes son diferentes entre sí, por múltiples razones: Nivel socioeconómico, cultural, grado de inteligencia, experiencia, estado físico, intereses, aspiraciones, aptitudes, edad, sexo y sus motivaciones en general. Se afirma que la percepción que tengan de sí mismos, de sus compañeros, de cada profesor y de la institución en general constituye un punto importante para su formación. De igual forma indica que los docentes, empleados y directivos, son distintos entre sí por su edad, sexo, experiencias, inteligencia y madurez emocional, preparación, nivel socioeconómico, logros, aspiraciones, interés por su área específica, sus motivaciones en general. Afirma que estos factores son decisivos en la percepción que tengan del grupo educativo y de la institución en general. La percepción que el estudiante tenga del docente influye necesariamente en las relaciones de aceptación o de rechazo que se presentan a nivel individual o grupal.

Acerca de esto se puede indicar que el modo en que se desarrollan los distintos actores dentro de una institución educativa depende no solo de condiciones físicas sino

más bien de los muchos factores que integran el clima organizacional dentro de una institución educativa.

El Concepto "Clima Organizacional" en Educación

Al adentrarse en el tema educativo Howell (1979) expuso que cuando se discutía acerca del clima de una institución educativa, se preguntaba más bien por lo negativo de la situación escolar. Con la publicación de la investigación titulada "El clima organizacional de la escuela" Halpin y Crofts (1963), introdujeron de una manera oficial y taxativa la noción de clima organizacional en educación. Tomando como base la definición de clima organizacional como lo percibido por los miembros de una organización, indicaron que la percepción del ambiente interno de parte de los participantes en la institución educativa es la fuente confiable de datos, es decir, que lo que los individuos perciben como ambiente interno de la organización es la descripción de la realidad que se vive.

Para Halpin (1976), las peculiaridades del ambiente psicológico de un entorno social son las que enmarcan, determinan y limitan el clima organizacional. Indico que el ambiente organizacional es para la institución lo que la personalidad es para el individuo. En este marco se puede decir entonces que la manera en que se desarrolle el clima organizacional será la forma en que se desenvuelva el comportamiento organizacional de los individuos que trabajan en la institución educativa, esto contribuirá a formar estrategias para dirigir a la organización más efectivamente. Es por ello que en años recientes, para hablar de las características de las instituciones educativas, varios investigadores se han referido a la atmósfera, el sentimiento, el tono, la cultura y el carácter.

Según refiere Lickert (1967) que se puede señalar al clima organizacional en instituciones educativas como acciones - vínculos – influencia del sistema que ha habita en cada una de ellas, señalado en su trabajo investigativo, éste habla por una parte acerca de los resultado de los esfuerzos por establecer patrones de interacción de la estructura organizacional para el logro de las tareas, y por otro lado, en el mismo estudio habla acerca del producto de la interacción entre el individuo y su grupo, y del grupo al cual pertenece y el resto de la gente. El desarrollo de la interacción y el sistema de interacción – influencia, incluye los procesos de comunicación, motivación, liderazgo, establecimiento de metas, toma de decisiones, coordinación, control y evaluación. En alusión al clima organizacional educativo, Webster´s Third New Internacional Dictionary citado por Álvarez (1992), lo definió como: “Sensaciones o interpretaciones de significado que dan apoyo a la gente para encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse” esto quiere decir que se debe de tener en cuenta los propósito o las metas de los programas de aprendizaje, los elementos que comprenden el clima y que determinan su calidad, los factores de la operación educativa, las necesidades básicas que cualquier establecimiento debe atender si desea tener relevancia educativa, y las metas establecidas para un programa de desarrollo efectivo y eficaz de sus integrantes.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, Gilchrist y Helbling (1977), indicaron que hay tres elementos que deben tenerse en cuenta para desarrollar y mantener un clima de aprendizaje positivo, éstas son: 1) La enseñanza personalizada; 2) La asunción de riesgos por parte del docente; 3) Un clima para mejorar la actitud de los estudiantes. Los mismos autores afirmaron, que el grado de desarrollo de los participantes es crucial para el éxito de estos tres componentes.

Flanagan y Truebl, (1983) hacen referencia a las características físicas, de aseo y orden del espacio; los mismos autores señalan además que los factores sociales o psicológicos como la relación estudiante – profesor; son igualmente importantes, aunado a todo esto se incluyen valores, creencias y actitudes de los miembros de la comunidad escolar, que se ven reflejados en los patrones y procesos institucionales y las costumbres de comportamientos expresadas a través del tiempo (Lazotte, 1980).

Cabe reflexionar que cuando se tiene un ambiente escolar agradable siempre será visto como un medio y como un fin (Coleman, 1966; Squires, 1980); máxime cuando gran parte de las investigaciones que hablan sobre efectividad de las instituciones educativas señalan como características de un clima educativo positivo: Un ambiente escolar ordenado, haciendo hincapié en lo académico y expectativas de éxito en los alumnos. En cuanto a los procesos de liderazgo, hacen hincapié en el modelaje, la creación del consenso y el feedback o retroalimentación permanente entre profesores y estudiantes.

En conclusión, el término "clima organizacional" o "ambiente laboral" es usado entonces en el entorno educativo para referirse a la correlación que debe de existir dentro del grupo institucional y de igual forma se refiere a temas más como la formación desde el punto de vista del estudiante, también a espacios físicos, temas psicológicos. Sin embargo existe cierto vacío en lo que se refiere a como el clima organizacional afecta al desempeño de los docentes y cuáles son estos factores, además de si influyen de manera positiva o negativa en su productividad. En este propósito, Cornell (1955), afirmó que es importante concluir porque el clima de la institución tiene efectos significativos en el desarrollo tanto de la unidad educativa como de sus integrantes.

Desempeño Docente

Según un artículo publicado en Mayo del 2014 por la Revista Iberoamericana llamada "Evaluación Educativa" que habla acerca de: "La Evaluación Del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo" escrito por Marcela Román y Javier Murillo dice que: el desempeño profesional docente se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Que los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma. Las habilidades profesionales de los educadores, sobre todo en lo que se refiere a la preparación de la enseñanza y a la organización del desarrollo y sistema de trabajo en el aula, se establecen como factores de gran relevancia que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Es desde esa perspectiva, entonces, que interesa advertir cuan preparados están dichos profesionales para instaurar procesos de calidad, que noten de la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el deseo y el derecho de educarse y desempeñarse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

Definición de Desempeño. Según refiere Chiavenato (2017) define el desempeño, como: "las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización; un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización".

Por su parte Dolan (2007) indica que el desempeño es influenciado en gran medida por las expectativas que tiene el empleado sobre el trabajo, su forma de actuar hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño va de la mano con las

competencias y conocimientos que cooperan con las acciones del trabajador, en favor de dar peso a los objetivos de la empresa. “La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización” (Dolan, et al., 2007).

Gestión Educativa

Concepto de Gestión. Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral (Secretaría Ejecutiva del Convenio Andrés Bello, 2009).

Calidad Educativa

Según un informe publicado por la Oficina Regional de la Educación de La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) para América Latina y el Caribe que habla sobre la calidad Educativa Risopatron, (2013) indica que la calidad es el valor que se le atribuye a un proceso o a un producto educativo. Este valor compromete un juicio, en tanto se esté afirmando algo comparativamente respecto a otro. Decir que una educación es de calidad supone a su vez que podría no serlo es la comparación que permite emitir un juicio.

Sistema de Educación en el Ecuador

Desempeño Educativo. En lo que respecta al Desempeño docente en Ecuador el Ministerio de Educación a través de su página web da a conocer algunos conceptos.

Modelo de Gestión Educativa en Ecuador

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa, Ministerio de Educación (2011). Modelo de Gestión Educativa, Reorganización Territorial. Quito. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/que-es-el-nuevo-modelo-de-gestion-educativa/> es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca tener influencia de manera directa sobre el acceso universal y con igualdad a una educación de calidad y calidez, lo que requiere realizar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para reforzar los servicios educativos y acercarlos hacia la ciudadanía, prestando atención a las realidades locales y culturales. En ese marco, el Nuevo Modelo busca la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, un nuevo método de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades” (MINEDUC, 2011).

Objetivos

En cuanto a los objetivos según refiere MINEDUC (2012) presento un informe que fue distribuido a todas las unidades educativas del país llamado ¿Qué es el Nuevo Modelo de Gestión Educativa? donde se refiere a los siguientes objetivos:

Objetivos General:

Poner en práctica un Nuevo Modelo de Gestión Educativa que asegure la rectoría del sistema mediante el refuerzo institucional de la autoridad educativa nacional y estimule la articulación entre niveles e instituciones desconcentrados del sistema.

Objetivos específicos:

- Poner en práctica el nuevo modelo orgánico funcional del Ministerio de Educación.
- Poner en funcionamiento el Modelamiento Territorial a nivel nacional, para la definición de distritos y circuitos educativos.
- Configurar las Coordinaciones Regionales, Direcciones Distritales y Administraciones Circuitales de Educación que incluyan además adecuaciones de infraestructura y dotación de equipamientos.
- Poner en Marcha los sistemas de información que consideren los componentes de capacitación, gestión, régimen escolar, acompañamiento pedagógico, regulación.
- Formar los Gobiernos Escolares Ciudadanos en los Circuitos Educativos.

Calidad Educativa en el contexto Ecuatoriano

En el año 2012, el Ministerio de Educación a través de su página web público un documento el cual se distribuyó de forma gratuita a toda la comunidad educativa en el cual entre otras cosas da su concepto de calidad educativa y explica el porqué de los estándares de calidad que en la actualidad toda unidad educativa en el Ecuador debe de

cumplir. Este documento indica que para el Ministerio de Educación el concepto de calidad educativa es complejo y multidimensional, según el cual el sistema educativo ecuatoriano será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

Todo esto implica que, para que el sistema educativo sea de calidad, se debe tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (rendimientos estudiantiles en áreas académicas como matemáticas y lengua, usualmente medidos mediante pruebas de opción múltiple), sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática, por citar solamente dos ejemplos. También son ejemplos de contribución a la calidad las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros escolares.

Para que esto sea posible, el Ministerio, como institución rectora de la educación en el país, tiene el firme compromiso de formular criterios orientadores para la acción. Estos criterios y niveles de cumplimiento —que se llaman estándares— servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

Estándares de la Calidad Educativa

Los estándares de calidad educativa se pueden definir como descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las

metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que los docentes deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Según el Ministerio de Educación a través de su página web indica que El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es inculcar en el aula un aprendizaje que permita que todos los estudiantes del Ecuador puedan alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes que constan en el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Marco Legal

En Ecuador a partir de la reforma realizada la educación está orientada por el Sistema Nacional de Educación, el cual contempla al Sistema Intercultural Bilingüe, y el Sistema de Educación Superior. Así, el Sistema Nacional de Educación se encuentra conformado por tres niveles de educación: inicial, general básica y bachillerato. El Art. 42 de LOEI. Registro Oficial No. 417 del 31 de marzo de 2011 indica que La Educación General Básica (EGB), en la actualidad, comprende una etapa obligatoria de estudios de primero a décimo año para los niños, niñas y adolescentes desde los cinco años de edad en adelante.

Todos estos cambios mencionados anteriormente en los antecedentes y la manera en que las instituciones educativas deben cumplirlos parten de La LOEI la cual fue publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial 417 del 31 de marzo de 2011. A continuación se mencionaran algunos artículos de esta Ley educativa considerados importantes para el entendimiento del tema de investigación propuesto, los cuales son:

Ley Orgánica De Educación Intercultural

Título I. De Los Principios Generales. Art. 1.- Ámbito.- La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la

plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación. Se exceptúa del ámbito de esta Ley a la educación superior, que se rige por su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución de la República, la Ley y los actos de la autoridad competente (LOEI, 2011).

Título II. De los Derechos y Obligaciones. Art. 4.- Derecho a la educación.-

La educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución de la República y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos. Son titulares del derecho a la educación de calidad, laica, libre y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, así como a una educación permanente a lo largo de la vida, formal y no formal, todos los y las habitantes del Ecuador. El Sistema Nacional de Educación profundizará y garantizará el pleno ejercicio de los derechos y garantías constitucionales (LOEI, 2011).

Lo que se mencionan en líneas anteriores corresponde a unos cuantos puntos con respecto a la educación en general a continuación se mencionan algunos artículos que hacen referencia al objeto de estudio de la investigación que son los docentes y la administración de la educación.

Capítulo Cuarto. De los Derechos y Obligaciones de las y los Docentes. Art.

10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en

todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;

- b) Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c) Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley, LOEI (2011)

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c) Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d) Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- g) Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos, LOEI (2011).

Es importante también mencionar algunos artículos que hablan acerca de cómo está estructurado el Sistema Nacional de Educación, según refiere la LOEI (2011) en el capítulo quinto, artículo 37 donde hace referencia a la Composición, e indica que El Sistema Nacional de Educación está conformada por tipos, niveles y modalidades educativas, además de las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del

proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el Sistema de Educación Superior.

En el artículo 39 según refiere la LOEI (2011) de este mismo capítulo menciona acerca de La educación escolarizada indicando que tiene tres niveles: nivel de educación inicial, nivel de educación básico y nivel de educación bachillerato, luego se tiene el capítulo séptimo que habla de las instituciones educativas y particularmente es de mucha relevancia hacer referencia al artículo 56 que habla acerca de las instituciones educativas privadas, el cual menciona lo siguiente:

Art. 56.- Instituciones educativas particulares.- Las instituciones educativas particulares están constituidas y administradas por personas naturales o jurídicas de derecho privado podrán impartir educación en todas las modalidades, previa autorización de la Autoridad Educativa Nacional y bajo su control y supervisión. La educación en estas instituciones puede ser confesional o laica. La autorización será específica para cada plan de estudios. Para impartir nuevos estudios se requerirá, según el caso, la autorización o el reconocimiento respectivos. Las instituciones educativas particulares están autorizadas a cobrar pensiones y matrículas, de conformidad con la Ley y los reglamentos que, para el efecto, dicte la Autoridad Educativa Nacional. Todo cobro de rubros no autorizados por la Autoridad Educativa Nacional deberá ser reembolsado a quien lo hubiere efectuado, sin perjuicio de las sanciones que por tal motivo pueda establecer la Autoridad Educativa Nacional. Las instituciones educativas privadas no tendrán como finalidad principal el lucro LOEI (2011).

De esta Ley se deriva también el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural de la cual se van a mencionar ciertos puntos que van a ayudar a entender mejor el tema investigado. Uno de los temas principales que hace referencia esta ley y que es así mismo uno de los puntos principales de la investigación es acerca de la calidad Educativa y el desempeño docente.

En este Reglamento en particular existen ciertos artículos que hacen referencia a calidad y desempeño como son:

Capítulo I. De los Estándares y los Indicadores. Art. 14.- Estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

1. Los Estándares de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos;

2. Los Indicadores de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa; y,

3. Los Indicadores de calidad de la educación, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

Los estándares de calidad expedidos en el año 2012, de acuerdo al literal de del art. 22 de la LOEI indica que: “La Autoridad Educativa Nacional establecerá estándares e indicadores de calidad educativa que serán empleados para las valoraciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Es así como mediante Acuerdo Ministerial 482, del 28 de noviembre del 2012, el Ministerio de Educación propone los siguientes tipos de estándares:

- Estándares de Aprendizaje
- Estándares de Gestión Escolar
- Estándares de Desempeño Profesional Directivo
- Estándares de Desempeño Profesional Docente
- Estándares de Infraestructura Escolar

El mismo Ministerio de Educación según lo estipula el artículo 11, literal g, de la LOEI, evalúa el de desempeño docente a través de la prueba Ser Maestro, estas son pruebas que evaluarán a los docentes del magisterio fiscal que tienen nombramiento definitivo y provisional y a aquellos que participaron en los concursos de méritos y oposición Quiero Ser Maestro y desean mejorar su calificación para alcanzar su nombramiento definitivo.

En este proceso se evaluarán cuatro dimensiones:

- Saberes disciplinares.
- Gestión de aprendizaje.
- Liderazgo.
- Habilidades sociales y emocionales.

Capítulo II

Marco Referencial

Este capítulo se describen todas aquellas investigaciones que han sido realizadas en primer lugar en el ámbito de Latinoamérica, es así como se mencionan trabajos realizados en Colombia, Venezuela y Chile y luego se ha hecho una exploración a nivel de Ecuador donde se han encontrado algunos trabajos de tesis que se refieren a este tema pero en su gran mayoría a nivel de unidades educativas de tipo público y por último se ha bajado a nivel local, es decir a la ciudad de Guayaquil, donde se ha realizado una exploración y poder concluir si existen o no investigaciones que hablen acerca de este tema .

Para efecto y aplicación de este tema se va a citar investigaciones que den referencia acerca de estudios de clima laboral en instituciones educativas a nivel internacional, nacional y local.

A nivel Macro se va a citar algunas investigaciones que hagan referencia sobre todo a la metodología expuesta para la medición del clima laboral en instituciones educativas como es la realizada por la revista del Instituto Católico de Administración y Dirección de Empresas (ICADE) de la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas Empresariales de la Universidad Pontificia Comillas de la ciudad de Madrid, elaborada por María Margarita Chiang Vega, Antonio Núñez Partido, Patricia Carolina.

La muestra del presente estudio está compuesta por profesores e investigadores miembros de 42 grupos de trabajo (departamentos), 18 de universidades españolas y 24 de universidades chilenas. Para lograr los objetivos descritos se procedió a la aplicación del instrumento para la recogida de los datos.

El instrumento para medir las variables clima organizacional y satisfacción laboral (Chiang, Salazar, & Nuñez, 2007), consta de 63 ítems repartidos en 42 y 21 ítems respectivamente, la variable resultados de la actividad laboral fue medida a través de ocho ítems relacionados con el trabajo en las universidades que fueron establecidos para esta investigación. El cuestionario fue entregado a los miembros académicos de los departamentos, la colaboración fue voluntaria y anónima. El cuestionario fue realizado en forma personal, autoaplicado y sin límite de tiempo. Fueron distribuidas 414 encuestas en 42 departamentos de universidades, fue alcanzada una tasa de respuesta de 62% en total, un 64% en Chile y un 60% en España. Este nivel de respuesta está a un nivel semejante a los artículos estudiados para esta investigación. Se procedió a la aplicación de un instrumento validado previamente para medir las variables clima organizacional, satisfacción laboral y resultados del trabajo en las universidades, en una muestra española y otra chilena (Chiang, Nuñez & Huerta, 2007).

Para obtener los resultados se ha utilizado el Alpha de Cronbach que analiza las correlaciones entre variables y confiabilidad de la prueba, siendo que se ha obtenido los siguientes resultados: La relación existente entre las variables de la satisfacción laboral y los resultados de cada grupo de trabajo permitieron concluir que en la muestra chilena, en los departamentos donde hay más publicaciones de libros y artículos, los profesores tienen una relación significativa y positiva con la satisfacción con su departamento. Asimismo, en los departamentos donde otorgan un mayor número de títulos los profesores tienen una relación significativa y positiva con la satisfacción con su universidad, la satisfacción con el trabajo en general y con las relaciones con los alumnos, en general no parecen estar relacionadas con los resultados estudiados. Luego, analizando las correlaciones de ambas muestras, se observa que no hay

resultados similares por lo que no se puede hacer conclusiones generales (Chiang et al., 2007).

Otro caso es el realizado por la revista Estomatológica Herediana de la Universidad Peruana Cayetano Heredia publicado en el año 2015 por los profesores del Departamento Académico de Clínica Estomatológica el cual estudio La Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica (DACE) para determinar la satisfacción laboral del personal docente del Departamento Académico de Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tomando como grupo de estudio a 36 docentes (14 mujeres y 22 hombres). El estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 51 docentes de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. El grupo de estudio se conformó de la siguiente manera: excluyendo a siete docentes por motivos de maternidad y licencia, la población total fue de 44 docentes de los cuales solo 36 (81,8% de la población total) docentes aceptaron ser parte del estudio, quedando ocho docentes (18,2%) que decidieron no participar en el estudio. La participación voluntaria de los docentes estuvo garantizada mediante el uso de cartas de consentimiento las cuales fueron adjuntadas al cuestionario. Para efectos de la recolección de la información se diseñó un cuestionario, que fue validado. La validez de contenido se realizó al elaborar los ítems teniendo en cuenta la bibliografía existente a partir de la cual se construyó un cuestionario de 24 ítems agrupados en cuatro factores (Olivares, et al., 2015)

Los resultados que se mostraron en este estudio son: El nivel de satisfacción laboral global del personal docente del DACE fue de regular. - La satisfacción laboral

por la institución de los docentes del DACE fue de buena. - La satisfacción laboral por la remuneración los docentes del DACE fue regular. - La satisfacción laboral por la tensión laboral de los docentes del DACE fue de regular. - La satisfacción laboral por la condición laboral de los docentes del DACE fue de regular. (Olivares, et al., 2015)

Se tiene también un estudio realizado en las Universidades de la Costa del Caribe (Guajira, Cesar, Magdalena y Atlántico), acerca de los diferentes Factores del clima organizacional en estas universidades, efectuado por Marlenis Ucros Brito para la Universidad de Zulia en el año 2012. En este artículo se propuso analizar los factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana, se fundamenta teóricamente en diferentes autores relacionados con el concepto, para apropiarlos a la especificidad de las características universitaria objeto de estudio.

El método utilizado en esta investigación es de tipo empirista-inductivo. El diseño se define como no experimental; los fenómenos se observan en su contexto natural para luego analizarlos y evaluarlos. Para la recolección de la información se utilizó el cuestionario a Docentes con preguntas cerradas, estructurado con escala de 1 a 5 para recoger la información empírica en las Universidades de la Costa Caribe Colombiana.

Los resultados evidencian que en las universidades de la Costa Caribe objeto de estudio (Guajira, Cesar, Magdalena y Atlántico), los factores psicológicos individuales relacionados con el clima organizacional, más afectados son el grado de satisfacción y la disposición al cambio en la universidad del cesar, con tendencia negativa. Es decir, algunos docentes no están satisfecho con las oportunidades laborales que le ha brindado dicha institución, así como también no han recibido suficiente reconocimiento por el trabajo realizado, algunas veces no sienten interés cuando le informan que hay cambios

en su actividades académicas, así mismo no están dispuestos a entregar toda su capacidad de trabajo al servicio de la docencia (Ucros, 2012).

Esta investigación fue publicada en el año 2010 por la Revista Electrónica Diálogos Educativos realizada por la Academia de Institución Educativa del Instituto Politécnico Nacional Unidad Durango – México, cuyos autores fueron Doctora Adla Jaik Dipp, M. C. Jorge Alberto Tena Flores y M. C. Roberto Villanueva Gutiérrez. La investigación se caracteriza como cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal; para la recolección de la información se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005). La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 17) y se obtuvieron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para la Satisfacción laboral de .93, y para el Compromiso institucional de .90. Participaron en el estudio 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. Entre los resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros. (Jaik Dipp, Tena Flores, & Villanueva Gutierrez, 2010)

A parte de estos casos que hacen referencia al tema de investigación, no se han encontrado otros estudios al respecto, pero se ha concluido que es importante señalar un estudio realizado por el Área de Organización de Empresa de La Universidad de Córdoba. Facultad de CC. Del Trabajo, esta investigación recoge los resultados de un estudio sobre los determinantes de la satisfacción laboral en el ámbito de la educación concertada de Andalucía, contrastando diversas hipótesis acerca de la posible

influencia que ciertas variables, referentes tanto al trabajador como al puesto pueden ejercer sobre el nivel de satisfacción expresada por los participantes. En este estudio para la metodología, en una primera etapa, se delimitó la población universo, a través de los datos procedentes de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía y del Ministerio de Educación y Ciencia según los cuales Andalucía cuenta con 585 centros privados de enseñanza reglada y concertada con un total de 20.591 empleados entre profesores y administrativos. En una segunda etapa se diseñó un cuestionario de preguntas cerradas basado en el cuestionario de Zubieta y Susinos (2012).

Este cuestionario cerrado fue enviado con un protocolo de instrucciones y una carta de presentación que garantizaba el anonimato de los encuestados en todo el proceso de recogida de información. Con esta labor de difusión y recogida de cuestionarios se obtuvo repuesta de 55 centros y un total de 1.819 empleados. Tras un proceso de revisión finalmente la muestra quedó compuesta por 1.804 casos válidos (tasa de respuesta de 8,76 %). Los resultados muestran un mayor grado de satisfacción para las mujeres, los puestos directivos y la dedicación a tiempo completa, así como una relación en forma de U con la edad. No se ha detectado una tendencia estadística significativa entre las horas de trabajo, la antigüedad, la dependencia de los ingresos, la afiliación sindical y el grado de satisfacción laboral.

En lo que se refiere a nivel nacional se ha encontrado en primer término una investigación realizada por el Ing. Víctor Xavier Quiñonez Ku Magister en Administración de Empresas en el año 2013 sobre “Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño de los Trabajadores de Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE)” el autor indica que la investigación permitió tener una relación directa con la Universidad y a la vez un contacto directo con el

personal que labora en la Institución y conocer las causas del clima organizacional existentes que están disminuyendo el desempeño laboral de los trabajadores de la PUCESE, el método utilizado fue el descriptivo el cual permitió caracterizar un fenómeno o situación e indicar sus rasgos más resaltantes y diferenciadores, la población fue conformada por 179 personas las cuales están conformadas por Personal Administrativo y de Servicios, Docentes a Tiempo Completo y Docentes de Tiempo Parcial, en lo que respecta la Muestra indica que se trabajó con las 179 personas correspondientes en la población: los métodos utilizados fueron el inductivo, deductivo y la observación, existieron fuentes primarias como la observación y las encuestas y fuentes secundarias como los textos, revistas, etc.; las encuestas fueron realizadas con 114 preguntas con 16 factores a evaluar para las cuales se utilizó la herramienta WEB-ENCUESTA. Una vez recopilada la información por medio de la aplicación de una encuesta se realizó la revisión y codificación para iniciar con el proceso de tabulación, de lo cual al llevar a cabo toda esta recopilación de datos se ha llegado a determinar que se debería implementar un Programa de seguridad y salud ocupacional para la PUCESE.

Se ha encontrado un estudio publicado por la Revista Industrial Data de la Universidad Mayor de San Marcos de Lima Perú realizada por Darío Javier Baño Ayala, Edison Patricio Villacres Cevallos, Luis Fernando Arboleda Álvarez y Teonila García Zapata en el año 2016 acerca de Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la Provincia de Chimborazo – Ecuador, esta investigación surgió ante la necesidad de identificar si el clima organizacional en los profesores universitarios es favorable o no para realizar sus actividades académicas. La tipología de esta investigación es un estudio descriptivo y

correlacional. La población está integrada por los docentes de las IES de la Provincia de Chimborazo (ESPOCH y UNACH); de la que se extrajo una muestra de 319 docentes. Por tanto las unidades de observación son los docentes. La técnica aplicada en la recolección de los datos fue un cuestionario (encuesta) de clima organizacional, validados por Chianget (2008). Tamaño de la muestra. Se aplicó la fórmula de muestreo aleatorio simple. El cuestionario de clima organizacional contenía 35 preguntas validados por el método de Chiang (2008), utilizando la escala de Likert de 1-5 (1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo).

Producto de esta investigación se tiene como resultado que en función a la ecuación estructural obtenida se puede determinar que todas las dimensiones del clima organizacional influyen de manera directa (correlación positiva) sobre la variable intangible (latente) denominada clima. Laboral. Al comparar la percepción del clima organizacional por parte de los docentes de la UNACH y de la ESPOCH se determinó que para la mayoría de los indicadores de las dimensiones autonomía y cohesión se obtuvo resultados con diferencias estadísticas significativas favorables para la UNACH; por lo cual se rechazó la hipótesis nula.

El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional, es un proyecto de Investigación realizado en el 2016 por Ing. Jhon Angulo Bolaños para la obtención del título de Magister en Ciencias de la Educación, este proyecto se realizó en la Unidad educativa del Milenio Profesora Consuelo Benavidez, del Cantón san Lorenzo Provincia de Esmeraldas esta tesis está encaminada a comprender el ambiente de trabajo y la repercusión que genera la aplicación del liderazgo en la generación del clima organizacional en la institución educativa a la que se hace mención, en este proceso se enlazan los hechos supuestamente aislados y se formulará una teoría que

une a los diferentes elementos; la cual consiste en la agrupación racional de varios elementos disgregados en una nueva totalidad. En cuanto a la Metodología esta se basa en una investigación cuantitativa bajo la dirección de una investigación descriptiva ya que ha sido medido a través de instrumentos de recolección de datos lo cual ha permitido analizar cómo influye el liderazgo directivo en la generación del clima organizacional, la investigación tiene un universo de 570 estudiantes, 457 padres de familias, 30 docentes, y 6 directivos del centro de estudio. Para escoger la muestra se aplicó un tipo de muestreo no probabilístico intencional; estrategia maestral que posibilitó seleccionar una muestra de la población por ser accesible y operativa.

La técnica de recolección de datos de la tesis sobre “Liderazgo Directivo y su Incidencia en el Clima Organizacional, realizada por el Ing. Jhon Angulo en el año 2016, fue mediante una encuesta que se tomó a 28 docentes con un cuestionario de 12 preguntas, 230 estudiantes con un cuestionario de 7 preguntas, 150 Padres de Familias; con un cuestionario de 8 preguntas esta encuesta fue realizada a la población (estudiantes, padres y maestros) de la Unidad Educativa Experimental del Milenio Lcda. Consuelo Benavidez, con el objetivo de reunir información sobre la administración del directivo en la vinculación del clima institucional, el instrumento estuvo conformado por un cuestionario bien estructurado con preguntas cerradas de respuestas dicotómicas y politómicas.

En lo que se refiere a investigaciones en el ámbito local es decir en la ciudad de Guayaquil, que den referencia acerca del tema de investigación propuesto no se han encontrados temas al respecto, pero se ha hallado un artículo acerca de La Reforma Educativa en Ecuador y su Influencia en el Clima Laboral de los Centros Escolares escrito por la Dra. Mónica Franco Pombo en el año 2015 para la Revista Observatorio

de la Economía Latinoamericana a través de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, que trata respecto de la incidencia de la reforma educativa que se ha desarrollado en Ecuador a partir del año 2007 y que deviene paralela a una nueva propuesta de gobierno que ha dado en llamarse de la revolución educativa. Tal incidencia la enfocaremos específicamente en el clima escolar de los centros escolares. Para ello, se parte del análisis conceptual de las nociones de reforma-cambio, escuela, organizaciones escolares y cultura escolar. Después, se hace una revisión del estado de las investigaciones sobre la dualidad reforma educativa-clima escolar.

La metodología utilizada fue no experimental, correlacional y estudio de caso, investigación mixta (cuantitativa-cualitativa)e) fue realizada a 1713 actores de 8 colegios de la ciudad de Guayaquil, la técnicas de recogida de datos fue encuesta, entrevista y grupos focales, la encuesta se aplicó a cuatro grupos de actores: autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia, y se diseñó con base al análisis de diversos estudios para explorar el clima organizacional que usaron la estructura clásica formulada por Likert –genéricamente llamada Escala Likert–. Esta se construye en función de una serie de ítems que permiten observar actitudes positivas o negativas acerca de un estímulo o referente. Para el procesamiento de los datos se utilizó, en el caso de la encuesta, el SPSS y el Atlas Ti para los datos cualitativos. También fue preciso usar procedimientos estandarizados cuantitativos como estadística descriptiva e inferencial y cualitativos tales como codificación y evaluación temática. Además, se procedió a los efectos de triangulación o análisis combinado de datos.

Entre los resultados se observa que de las tres dinámicas en estudio, la menos favorecida y la que, a juicio de las percepciones registradas, es la que más ha resultado impactada es la relativa a la dinámica de la convivencia. El dato resulta sintomático,

puesto que los procesos educativo-formativos requieren de ambientes donde las interacciones se maten de valores como la confianza y la atención oportuna y adecuada de los conflictos, ya que son estos los que, en su conjunto, generan un clima escolar positivo que hace posible la construcción de aprendizajes significativos.

En el ámbito ecuatoriano se han encontrado también otros trabajos de tesis realizados que habla sobre el clima laboral en las instituciones educativas, pero enfocado más a la productividad además en su gran mayoría estos trabajos de tesis se han realizados en unidades educativas fiscales.

Los autores Piloso Olaya Silvia Irene y Saavedra Sandoval Karen Estefani en su tesis sobre Análisis del Clima Laboral y su Incidencia en la Productividad Del Personal Docente que Integran las Unidades Educativas de Nivel Secundario, del Sector Público, Ubicadas en la Zona Urbana del Cantón Milagro, de la Universidad Estatal de Milagro del año 2015, investigo que las instituciones a las cuales se remite su tema se refieren en gran parte a la productividad del personal, dando como resultado en esta investigación que efectivamente el clima laboral afecta a la productividad del personal docente de la institución consultada. Se podría entonces indicar que estos estudios hablan de la productividad y como afectan en los resultados del ambiente de trabajo.

Otro de los temas encontrados en los que respecta al ámbito Nacional se refiere a” La Reforma Educativa y su impacto en el Clima Laboral en la Educación Básica Escolarizada en Ecuador” de los autores: Mirian Quishpe Fernández, Edgar Aníbal Rodríguez, Otto Eulogio Arellano Cepeda, Víctor Dante Ayaviri, del año 2011, que mide el impacto de la LOEI y su Reglamento en el clima laboral en las Unidades educativas de nivel medio de Ecuador, identificando además los factores relacionados al clima laboral; en el cual concluye que la satisfacción laboral del profesor viene

determinada por las condiciones del clima laboral; así también, las reformas y aplicación de políticas educativas inciden en el clima organizacional de los profesores, y finalmente dice que un adecuado clima organizacional depende de factores como, la motivación, comunicación, condiciones de trabajo, liderazgo, clima social, remuneración, gestión individual, gestión participativa.

En resumen se puede indicar que El clima organizacional y desempeño docente es un tema que se ha desarrollado en su mayoría en distintos países de Latinoamérica con diferentes variantes como desempeño, productividad, satisfacción, etc., pero no existe variedad de investigaciones que traten este tema a nivel nacional (Ecuador) y a nivel local (Guayaquil) pocas o casi nulas las investigaciones que hablen al respecto.

Capítulo III

En este capítulo se aborda la forma en la cual se va a realizar la aplicación de la investigación para poder demostrar si la Hipótesis planteada se cumple. Se plantea la forma en la cual se va a tomar la muestra, además se indica cual ha sido el instrumento utilizado para poder trabajar la muestra, se indica además que tipo de investigación es la utilizada, se hace mención a la confiabilidad del instrumento que se hará por medio del programa estadístico SPSS versión 15.0 la cual ayudará a realizar gráficos además de calcular los principales estadísticos descriptivos.

En esta parte de la investigación también se obtendrán y analizarán los principales resultados que permitirán conocer los principales efectos que producen las dos variables objeto de estudio y como cada una de sus dimensiones les afecta.

Marco Metodológico

Enfoque de la Investigación

El enfoque utilizado para la investigación es el enfoque cuantitativo. Así se tuvo que el objetivo de la investigación cualitativa es el de proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 2000). Los puntos básicos de los estudios cualitativos se pueden resumir en que son investigaciones centradas en los sujetos, que adoptan la perspectiva desde el interior del fenómeno a estudiar de manera integral o completa. El proceso de indagación es inductivo y el investigador interactúa con los participantes y con los datos, busca

respuestas a preguntas que se centran en la experiencia social, cómo se crea y cómo da significado a la vida humana.

Tipo de Investigación

Por la naturaleza del estudio el tipo de investigación usada es la cuantitativa descriptiva, según indica Hernández, Fernández & Baptista (2010) “las investigaciones descriptivas estudian las características importantes de individuos, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Cuantifican y evalúan diferentes aspectos, magnitudes o elemento del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo donde se selecciona una sucesión de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia- describir lo que se investiga.

Diseño de Investigación

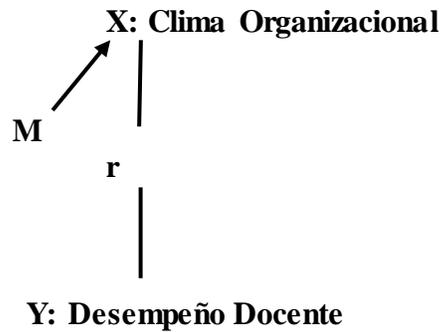
El Diseño de esta investigación es No Experimental de Corte Transversal y Muestra un contraste de hipótesis descriptivo correlacional de acuerdo a estas consideraciones:

- Según los autores Hernández, Fernández & Baptista, 2010 indicaron que es Diseño No Experimental porque no se emplea el factor causal para la determinación posterior de sus efectos. Sólo se describen y se analizan su incidencia e interrelación en un momento dado de las variables.
- El diseño que se va utilizar en para poder desarrollar el marco metodológica de la investigación propuesta tiene por objeto medir el grado de correlación entre dos variables: “Relación entre el Clima

Organizacional y el Desempeño Docente de las Unidades Educativas Particulares de la ciudad de Guayaquil”.

- El esquema correlacional se muestra:

Donde:



Donde:

M = Muestras tomadas para Encuestas

Y = Variable dependiente

X = Variable Independiente

R = Correlación

- También se refiere a que es de corte Transversal, porque los objetivos generales y específicos apuntan al análisis del nivel o estado de las variables mediante la recolección de datos en un punto en el tiempo.

Identificación de Población y Muestra

Unidad de análisis. Conformado por todas las Unidades Educativas Particulares de la ciudad de Guayaquil. La población objetivo está conformada

por los Docentes de las Unidades Educativas Particulares de la ciudad de Guayaquil.

Población. La Población de esta Investigación se trabajó con la base de datos existentes al 2018 que es la del 2013 y es el total de docentes de Las Unidades Educativas Particulares de la ciudad de Guayaquil según la zonificación escolar del Ministerio de Educación donde indica que a Guayaquil le corresponde la Zona 8 y que en total son 1352 docentes. (Subsecretaría de Educación de Guayaquil, 2013)

Muestra. Para la obtención de la Muestra se ha utilizado el Muestreo No Probabilístico, en este muestreo la opción que se toma con respecto a los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Johnson, 2014, Hernández et al., 2013 y Battaglia, 2008b). En la investigación realizada el propósito es saber si el clima laboral influye en el desempeño docente, para esto se ha elegido de manera dirigida a 30 colegios de un circuito educativo el cual está dentro de un distrito de educación específico de la ciudad de Guayaquil, este muestreo es un muestreo no probabilístico discrecional, ya que en este tipo de muestreo el investigador cree que algunos sujetos son más adecuados que otros. Por eso aquellos son elegidos deliberadamente como sujetos de la muestra. Es así como en la investigación se ha escogido como sujetos más adecuados aquel distrito y luego circuito que concentre el mayor número de Unidades Educativas Particulares de la Ciudad de Guayaquil.

La selección realizada se ha hecho tomando como base un archivo facilitado por la Subsecretaría de Educación de la ciudad de Guayaquil. El criterio de selección ha sido escoger en primer lugar el Distrito que concentre el mayor número de unidades

educativas particulares, que ha sido el distrito D0905; luego se seleccionó el circuito educativo con el mayor número de unidades particulares que fue el 09D05C02_03 y por último del circuito antes mencionados se ha seleccionado los colegios particulares que tengan el mayor número de estudiantes de un rango entre 100 y 1500, dando como resultado 30 Unidades Educativas Particulares de la ciudad de Guayaquil como se puede ver en el Apéndice A.

Instrumento para la recolección de datos

Se ha definido a la encuesta y dentro de esta se realizará un cuestionario como Instrumento de recolección de datos. Según Fernando García (2013) la encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. La metodología que se ha escogido para llevar a cabo el estudio es el cuestionario, el cual, constituye el instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta, es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta.

Determinación de las Variables

Para el trabajo de investigación se han definido 2 variables las cuales son desempeño y clima laboral (las cuales fueron tratadas en el capítulo I), con las cuales se abarcan todos los aspectos relevantes para poder realizar el cuestionario. De las dos variables se han obtenido seis dimensiones y de estas dimensiones se obtienen un aproximado de 20 indicadores, los cuales se muestran en la tabla 1.

Tabla 1.
Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
	✓ CONTEXTO	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ambiente ◆ Comunicación ◆ Interacciones ◆ Entorno Físico
CLIMA ORGANIZACIONAL	✓ PERCEPCION	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Apoyo ◆ Motivación
	✓ COMPORTAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Trato ◆ Actitud ◆ Respeto a compañeros ◆ Cumplimiento ◆ Responsabilidad
	✓ CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Satisfacción ◆ Estándares ◆ Servicios ◆ Gestión
DESEMPEÑO	✓ HABILIDADES – ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Aptitud ◆ Aprendizaje ◆ Manejo de Situaciones
	✓ EVALUACION	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Procesos ◆ Competencia ◆ Trabajo

Fuente: Adaptado de Alcalá 2011, Mercado y Toro 2008 y Chiang 2008

Diseño de Cuestionario

Se ha utilizado un modelo de cuestionario cerrado, este cuestionario está estructurado de tal manera que al informante se le ofrecen sólo determinadas alternativas de respuesta.

El cuestionario que consta en el Apéndice A tiene por objetivo recoger información sobre el clima organizacional y el desempeño docente. Está estructurado en dos partes: una primera, de 11 ítems, que mide la variable clima organizacional (X), y una segunda, de ocho ítems, que mide la variable desempeño docente (Y)

El instrumento tiene un escalamiento tipo Likert (Hernández et al, 2010). Los ítems ofrecen cinco opciones de respuesta:

Siempre 5; Casi Siempre 4; Algunas Veces 3; Casi Nunca 2; Nunca 1.

El puntaje máximo de cada variable se calcula multiplicando el puntaje máximo (5) o mínimo (1) por la cantidad de ítems:

Variable: Clima Organizacional

Máximo: $5 \times 11 = 55$

Mínimo: $1 \times 11 = 11$

Variable: Desempeño Docente

Máximo: $5 \times 8 = 40$

Mínimo: $1 \times 8 = 8$

Validez y Confiabilidad del Instrumento

La validez del instrumento se verifica sometiéndolo a opinión de especialistas, mediante una prueba piloto; su confiabilidad, utilizando el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach.

Prueba Piloto

Se ha realizado una prueba piloto a tres administrativos docentes de los colegios particulares de la ciudad de Guayaquil, la cual ha servido para la validación las preguntas del instrumento, quienes indicaron que las preguntas estaban claras y que es muy probable que al mandar el cuestionario los encuestados no tengan inconvenientes de entendimiento, sugirieron que se replante las preguntas tres, dieciocho y diecinueve.

Confiabilidad Encuesta a Docentes

El cuestionario demostró un índice de validez y confiabilidad de contenido general, medida por el Alfa de Cronbach, analizando cada uno de los ítems del cuestionario (preguntas), de 0.834, este valor según la escala es un valor muy bueno. Al hacer este análisis mediante el programa SPSS, en un primer análisis se había seleccionado la opción de eliminar instrumento en la escala, este resultado nos mostraba que había que eliminar algunas de las preguntas que no estaban relacionadas entre si para que el instrumento tenga un mayor grado de consistencia, es así que entonces quedaron un total de 15 ítems. (Welch & Comer, 1988).

Tabla 2

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20.0	100.00
	Excluidos	0	.0
	Total	20.0	100.00

A Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa Estadístico SPSS. Versión 15.0.

Dada la información de la Tabla B1 en el apéndice B se evidencia que el cuestionario demostró validez y confiabilidad por su claridad y facilidad de comprensión de cada uno de sus ítems para todos los que participaron en el estudio.

Adicional a este análisis se puede mencionar algunos de los ítems que han obtenido los mayores resultados de correlación entre los elementos, es decir entre las preguntas, así se tiene que en lo que respecta a la variable Clima Laboral la pregunta acerca de la importancia de los planes y acciones para mejorar el trabajo docente con la satisfacción del entorno laboral tienen una fuerte correlación entre sí, se puede indicar entonces que estos puntos desempeñan una función importante dentro de la medición del clima laboral.

En lo que corresponde a la correlación que existe entre la variable clima laboral y desempeño docente se observó que los ítems donde existe esta correlación se da entre el cumplimiento de los estándares educativos y el respeto que se fomenta entre los docentes de la institución dando un resultado de 0.81; de igual forma se tiene que existe una correlación moderada de 0.685 entre los ítems: ¿Se cumple con los estándares Educativos (Aprendizaje, Desempeño Profesional, Gestión Escolar e Infraestructura) que requiere el Ministerio de Educación para el desarrollo de las actividades? y ¿En la institución educativa se fomenta el respeto entre los docentes al realizar sus labores diarias?

En lo que respecta a los puntos estadísticos como media y desviación típica, para el análisis de esta tesis tenemos una media para el Clima Laboral de 52.5 y para el desempeño docente de 37.60. La media es el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados.

Con respecto a la desviación típica esta indica que tan lejos están los valores de la media en este caso al tener un valor de 4.88 para el Clima Laboral y 4.57 para el Desempeño Docente indica que los valores no están tan dispersos de la media.

Tabla 3

Estadísticos Descriptivos

	N	Mín.	Máx	Media	Desv. típ.
Clima Organización	20	44	55	52.25	4.887
Desempeño Docente	20	24	40	37.60	4.570
N válido (según lista)	20				

Fuente. Programa SPSS. Versión 15.0

Análisis de las Variables. Clima Organizacional



Figura 2. Análisis de Clima Organizacional.

Fuente: Tomado de la Encuesta

Mediante este gráfico se ve que para las instituciones educativas encuestadas es muy importante el clima laboral, ya que del total de los ítems que corresponden a esta variable el 79% (sumando las opciones siempre y casi siempre) coincidieron en una respuesta favorable con relación al variable clima laboral.

Desempeño Docente

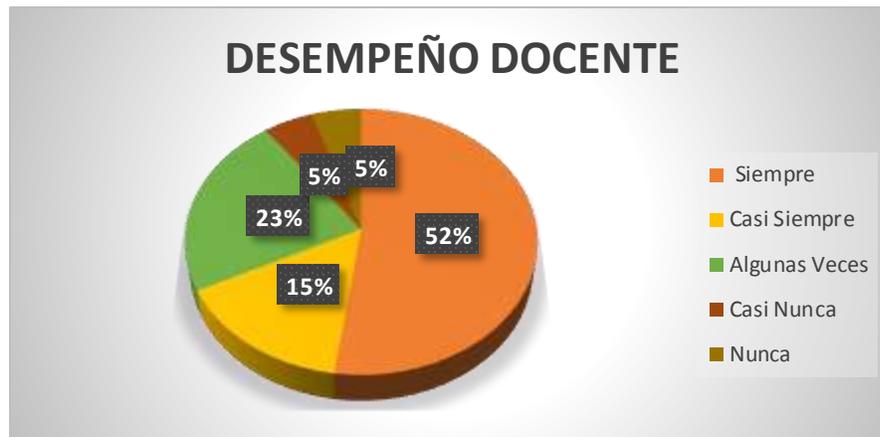


Figura 3. Análisis de Desempeño Docente

Fuente: Tomado de la Encuesta

En lo que respecta al desempeño de los docentes, se tiene que esta variable es tan bien importante en la mayoría de colegios con un 52% de respuestas favorables por parte de los encuestados, no obstante existen también un número significativo del que respecta a las opciones de algunas veces, nunca y casi nunca con un 23%, 5% y 5% de los cuales se puede llegar a la conclusión de que de los colegios seleccionados existen algunos en los cuales esta variable se cumple a medias, a pesar que como indica la investigación en el marco teórico, en la actualidad el gobierno a través del sistema educativo exige a las unidades educativas sean estas particulares o públicas que el desempeño docente se debe de estar constantemente evaluando.

Es por tal razón que ha sido de mucha importancia incorporar esta [pregunta en el cuestionario realizado, ya que da una pauta a como se estaría desarrollando el ambiente laboral que se encuentra por supuesto ligado al desempeño.

Resultados Obtenidos en las Encuestas

Datos Informativos de los Encuestados



Figura 4. Análisis del Cargo

Fuente: Tomada de la Encuesta

En lo que respecta al cargo de los encuestados se puede observar que la mayoría de ellos tienen el cargo de Directores Académicos con un 55%, 30% de los encuestados han sido rectores y un 15% de las personas que han respondieron han sido Jefe de Talento Humano, se puede concluir entonces que una mayoría significativa las instituciones no cuentan con departamentos de Talentos Humanos y más bien es el Director Académico, que reporta directamente al Rector, según la investigación de campo realizada, esta información obtenida, es muy importante ya que es posible hacerse una idea a priori de como en la actualidad está estructurado un centro educativo y como estaría manejando la parte estudiada que es el clima organización, también llamado clima organizacional.

Análisis de las Dimensiones con Respecto a las variables

Variable 1. Clima Organizacional

Contexto, Percepción y Comportamiento

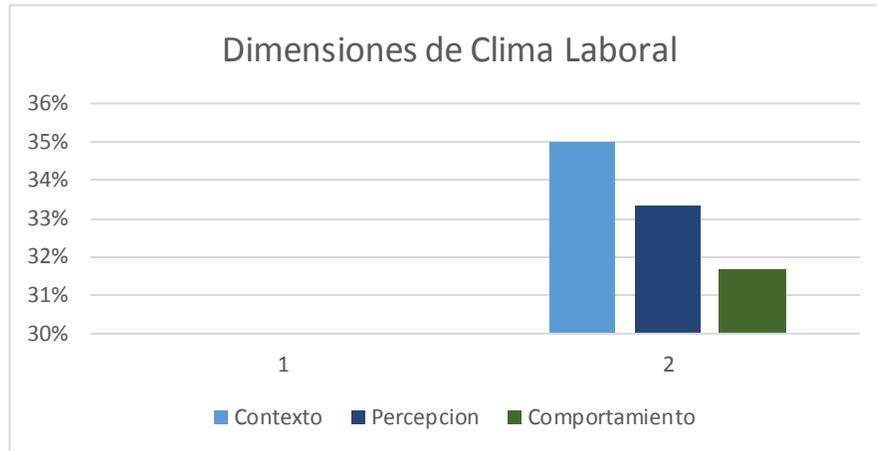


Figura 5. Representación de Dimensiones

Fuente: Tomado de la Encuesta

Mediante este grafico se puede observar que la dimensión que más afecta al clima laboral es el Contexto con un 35%, frente a la percepción y el comportamiento con un 33% y un 32% respectivamente. Sin embargo se evidencia que las tres dimensiones guardan entre si una significativa relación, es decir, las tres tienen un peso similar con respecto al clima laboral.

Entonces se puede decir que estas variables en su mayoría tienen para los encuestados casi la misma importancia al momento de medir el clima laboral, por ejemplo en lo que respecta al tema de la comunicación, interacciones y el trato con los compañeros, se evidencia que existe coherencia ya que la mayoría de los encuestados manifiestan que la comunicación es muy importante para poder tener un buen ambiente laboral en las instituciones por ese motivo y dadas las circunstancias es que estas tres dimensiones tiene casi el mismo peso entre ellas.

Análisis de las preguntas correspondientes a las variables de Clima Laboral

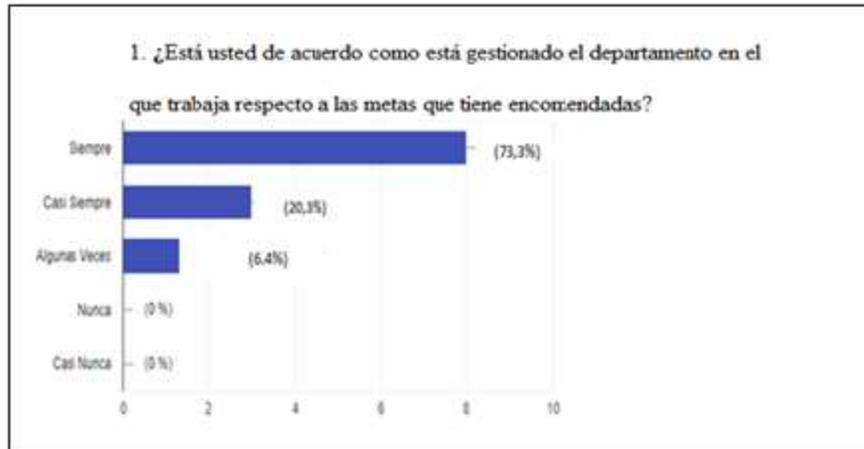


Figura 6. Gestión de los Departamentos.

Fuente: Tomado de la Encuesta

En esta pregunta se tiene como resultado que 73.3% de los encuestados indica que se encuentran de acuerdo como se está gestionando el departamento donde laboran, se puede interpretar entonces que un alto porcentaje de los encuestados tienen cubierta sus expectativas con respecto al como la organización los lidera y les da pautas para su trabajo.

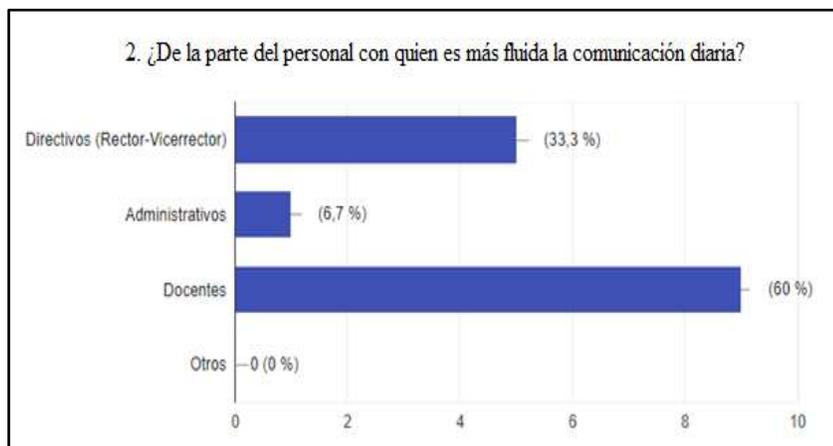


Figura 7. Comunicación

Fuente: Tomado de la encuesta

Este cuadro indica que para el 60% de los encuestados se establece una comunicación más fluida con los docentes, cabe mencionar que este cuestionario fue respondido en su gran mayoría por directores académicos por lo que se llega a la conclusión que al ser, en muchos casos, los responsables de la coordinación, supervisión y evaluación de las áreas académicas son los que más están en contacto con los docentes y sus necesidades.

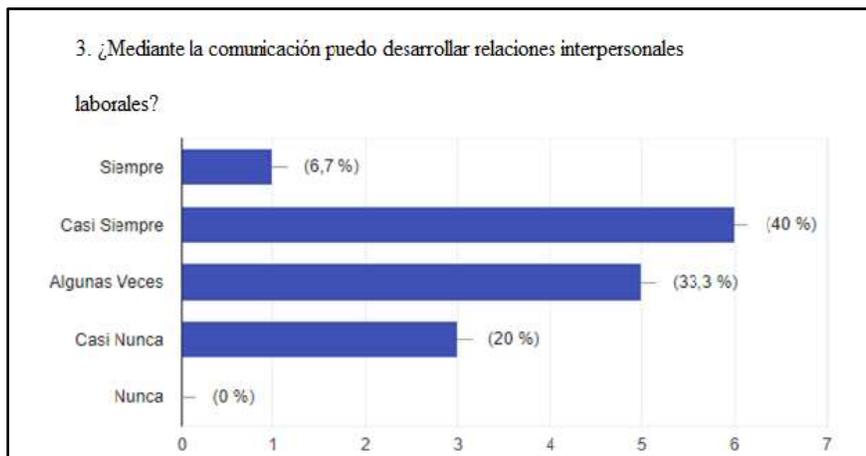


Figura 8. Comunicación y Relaciones Interpersonales

Fuente: Tomado de las Encuestas

La comunicación es uno de los aspectos más importantes de clima laboral es por eso que en la mayoría de cuestionarios se toma como un indicador para la evaluación del mismo, ya que este es un fenómeno que hace más fácil y rápido el flujo de mensajes que existe entre los miembros que componen la organización con el fin de que se cumplan los objetivos de la empresa. Es así como por medio de estos resultados se puede observar que el 40% de los encuestados por medio de sus respuestas destaca que en la institución donde laboran tiene un papel importante la comunicación, pero al tener también un 20% que indican la opción casi Nunca se deduce que es para algunos

centros de estudio la comunicación no es un elemento importante dentro del clima laboral.

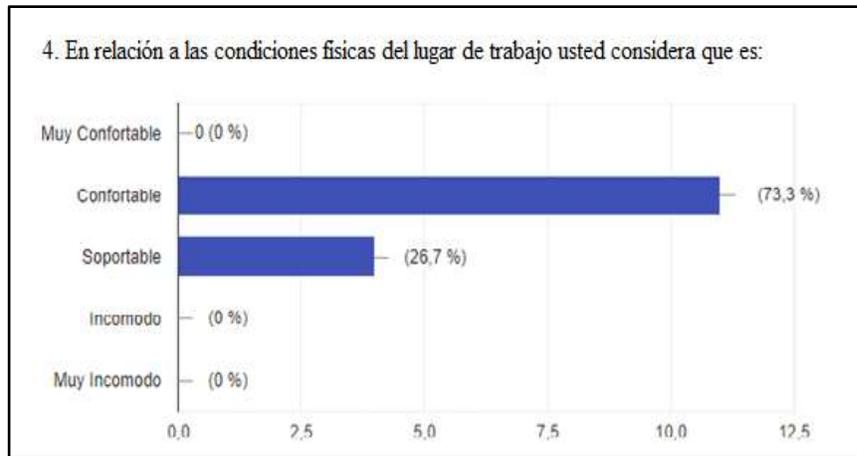


Figura 9. Condiciones Físicas del Lugar

Fuente: Tomado de la Encuesta

Para el 73.3% de los encuestados indican que la institución donde laboran resulta un espacio físico confortable, se puede traducir entonces que la mayoría de instituciones educativas muestra escenarios favorables para que el docente desarrolle su actividad.

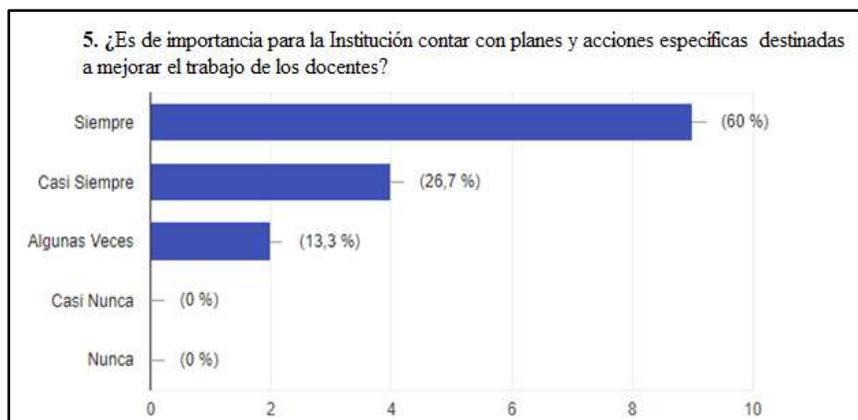


Figura 10. Planes y Acciones Específicas

Fuente: Tomado de las Encuestas

Este resultado muestra que para el 60% de las instituciones encuestadas es muy importante contar con acciones que ayuden al mejoramiento del trabajo de los docentes, por lo que se llega a la conclusión que estos indicadores del clima laboral como son los planes y acciones que se puedan desarrollar están presentes en la mayoría de instituciones encuestadas.

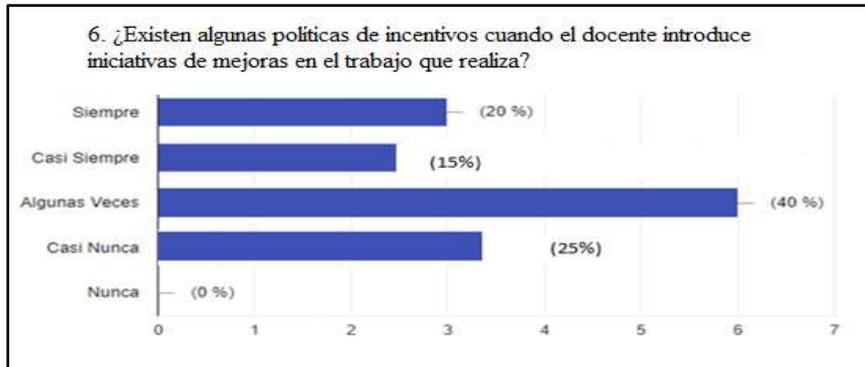


Figura 11. Planes y Acciones.

Fuente: Tomado de las Encuestas

En lo que respecta a esta pregunta se tiene que solo en la opción de Algunas veces con un porcentaje del 40%, se obtiene reconocimiento y que un muy importante 25% casi nunca se obtiene incentivos, esto indica que aunque se manejan estándares, se realiza evaluaciones y se cuenta con políticas muy pocas veces es reconocido el desempeño.



Figura 12. Reconocimiento de Desempeño.

Fuente: Tomado de la Encuesta

Esta pregunta se obtiene como resultado

que el 35.5% de los encuestados afirman que casi nunca es reconocido el eficiente desempeño a sus labores.

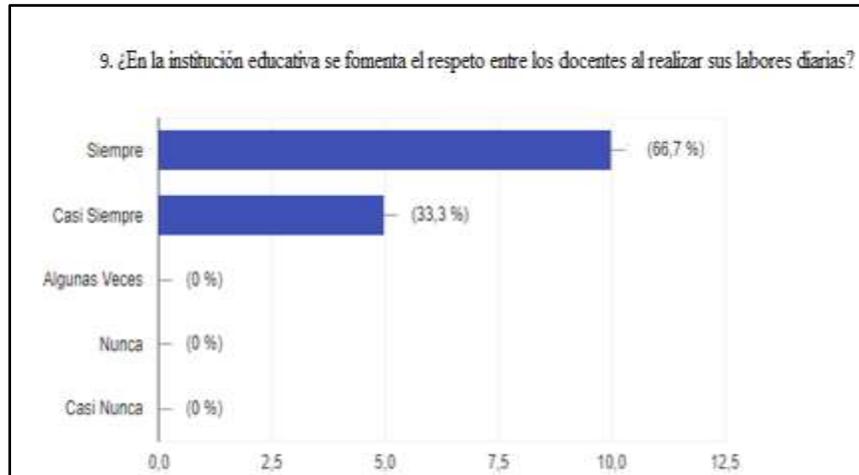


Figura 13. Actitudes
Fuente: Tomado de las Encuestas

En esta pregunta se tiene como resultado que el 53.3% de los encuestados ha indicado que la situación que de las opciones a escoger ellos consideran que la mejor actitud es el ser colaboradores, pero lo más destacable en esta pregunta es que un 20% de los encuestados a señalado como el casillero de otras como importante destacándose entre estas: Preocupado con los alumnos, también el ser resolutivo, carismático y mediador.

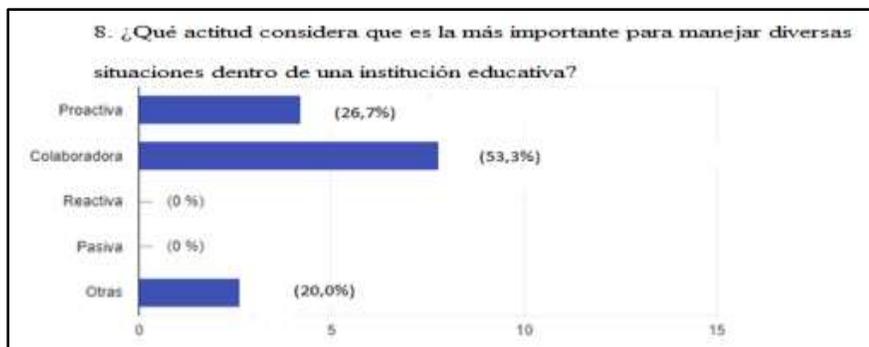


Figura 14. Respeto a Docentes
Fuente: Tomado de Encuestas

stable, es necesario que
estas respuestas como

un 66.7% de los encuestados consideran de suma importancia el respeto como indicador de clima laboral y de acuerdo a la respuesta favorable se puede observar que en el 100% de las instituciones (tomando en cuenta el casi siempre con un 33.33%) se promueve el respeto como base fundamental de las actividades laborales.

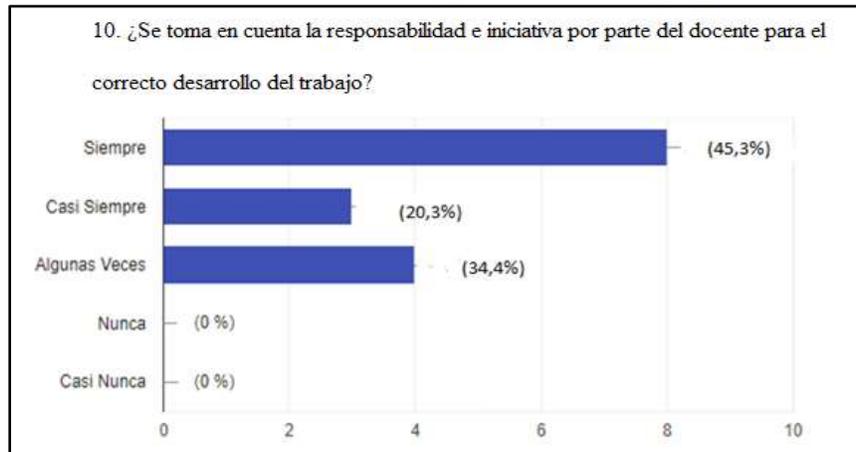


Figura 15. Responsabilidad e Iniciativa

Fuente: Tomada de las Encuestas

Como se menciona en el marco teórico uno de los factores esenciales en el buen clima laboral es la responsabilidad e iniciativa; se puede observar entonces que la mayoría de encuestados 45.3% (Siempre) y 34.47% (Algunas Veces) indican que en su institución educativa la responsabilidad a sus funciones e iniciativa en su trabajo tienen un peso importante para el buen funcionamiento del ambiente de trabajo.

Variable 2. Desempeño

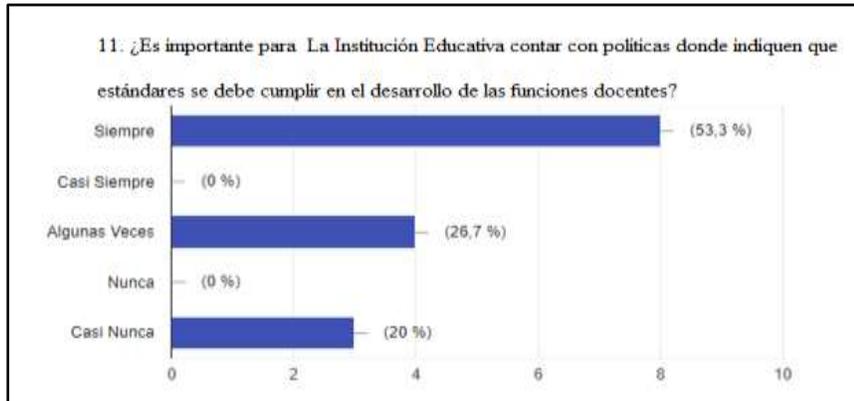


Figura 16. Políticas de Estándares Educativo.

Fuente: Tomado de las Encuestas

El 53.3% de los encuestados afirman que en su institución educativa los estándares y políticas son de gran importancia y esto nos demuestra que si es tomado en cuenta como variable de desempeño. Por otro lado se tiene que un muy importante 46.7% de los encuestados indican que para su institución no es importante el algunas y en otras nunca se ha tomado en cuenta estándares ni políticas.

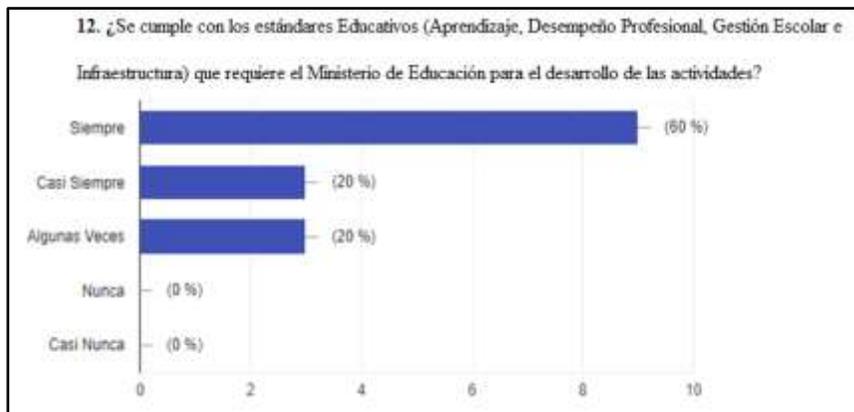


Figura 17. Estándares Educativos.

Fuente: Tomada de la Encuesta

Los encuestados indican en una gran mayoría, 60%, que en lo que respecta a las pautas que da el Ministerio de Educación respecto a estándares de educación, la mayoría de ellos los cumple, aunque existe un 20% que está en esa brecha a los cuales todavía les cuesta cumplir estos estándares.

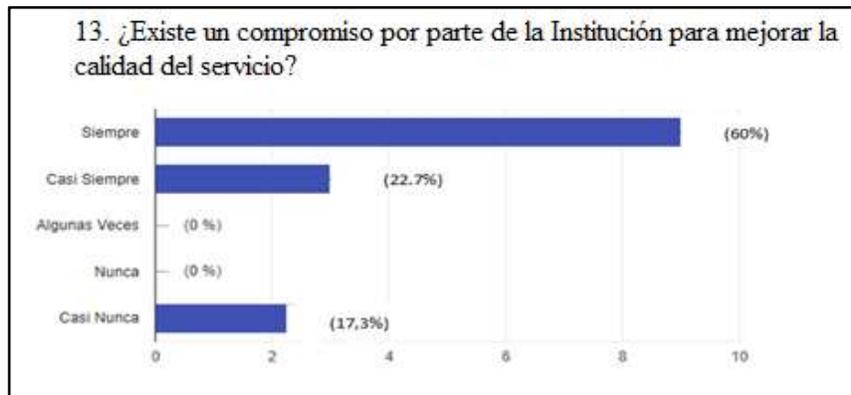


Figura 18. Calidad del Servicio
Fuente: Tomada de las Encuesta

Como se puede ver en la gráfica el 60% de los encuestados afirma que están comprometidos con la calidad de la educación de sus instituciones y que tienen en algunos casos tendrán planes específicos para el mejoramiento de la misma.

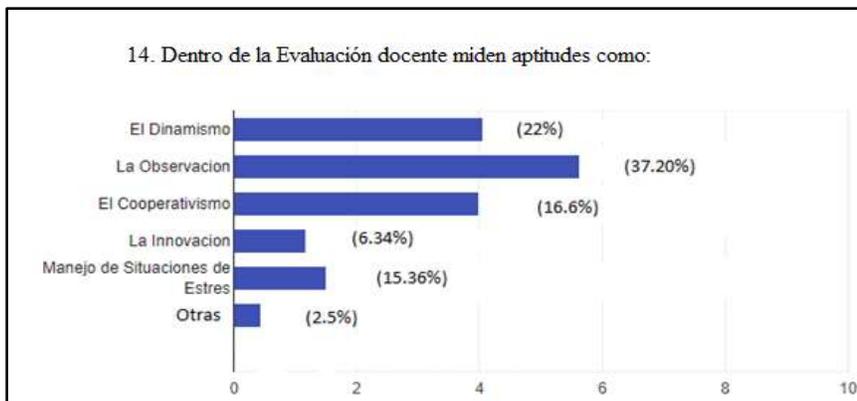


Figura 19. Aptitudes de Evaluación de Desempeño
Fuente: Tomada de la Encuesta

Esta pregunta indica que la observación que para los encuestados la observación es una de las aptitudes más importantes que posiblemente evalúen, así como el Dinamismo y el manejo del estrés; dentro de las opción otras tenemos respuestas como la empatía, amabilidad.

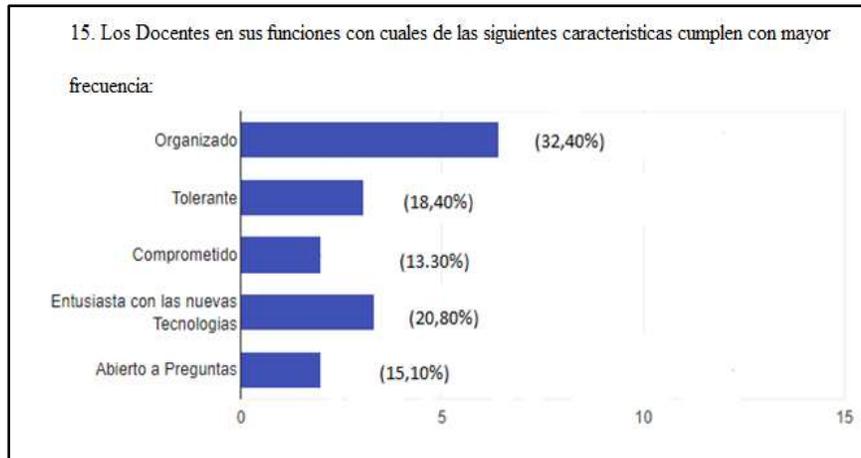


Figura 20. Características de Desempeño Educativo

Fuente: Tomada de la Encuesta

La organización es una las características con un 32.40% que según los encuestados los docentes cumplen con mayor frecuencia, así como la tolerancia y el ser entusiasta con las nuevas tecnologías, con un 18.40% y 20.80% respectivamente. Como se había visto en el marco teórico uno de los factores que influyen en el clima laboral es la responsabilidad y este también es un factor importante para el buen cumplimiento del desempeño.

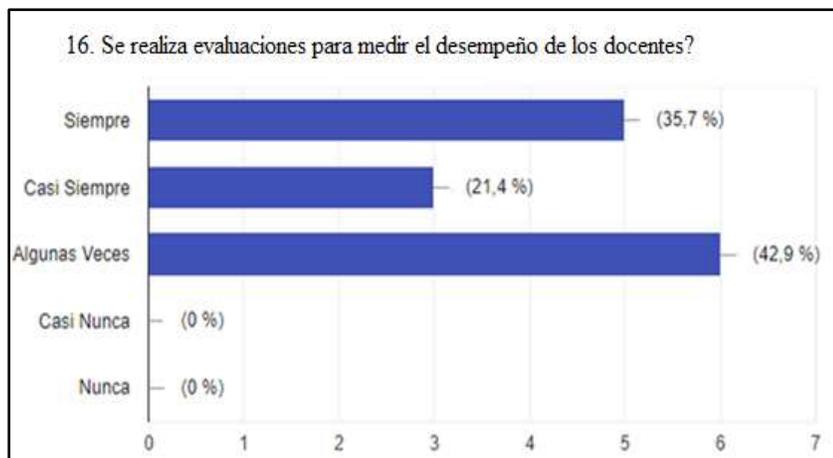


Figura 21. Evaluaciones de Desempeño

Fuente: Tomado de la Encuesta

En lo que respecta a esta pregunta se tiene que el 42.9% de los encuestados ha opinado que algunas veces se realizan evaluaciones, es decir, que a pesar de que en la mayoría de casos es importante para la institución evaluar a los docentes estas no se realizan con gran frecuencia según muestran los resultados.

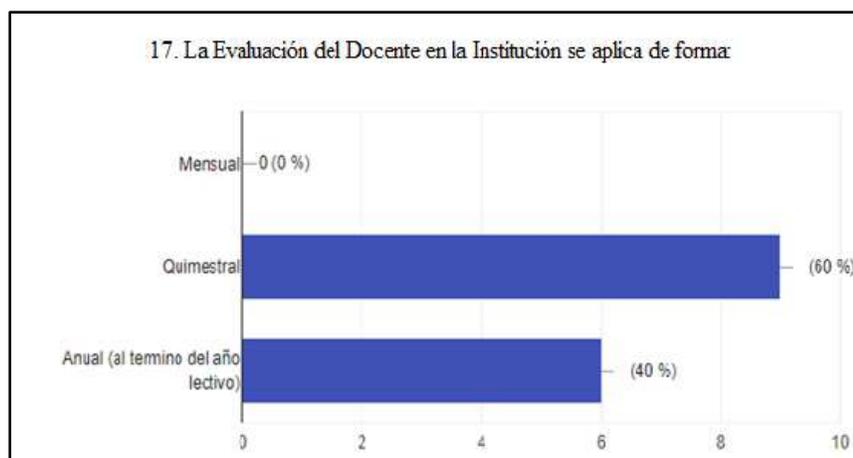


Figura 22. Tiempo de Aplicación de Evaluación

Fuente: Tomada de la Encuesta

A pesar de que en la mayoría de casos como podemos ver en la pregunta anterior no se realiza con regularidad la evaluación a los docentes podemos ver que en las

instituciones que lo hacen un 60% afirma que es Quimestral, es decir, se compaginan con cómo está dividido el ciclo escolar.

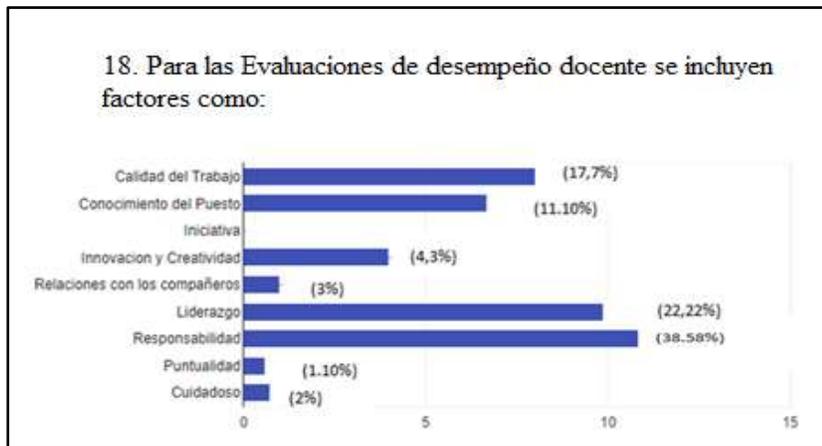


Figura 23. Principales Factores de Evaluación

Fuente: Tomado de las Encuestas

Los principales factores que las instituciones que realizan las evaluaciones toman en cuenta para evaluar el desempeño son como podemos ver en la gráfica son la Responsabilidad con el 38.58%, el liderazgo con el 22.22% y la calidad de trabajo con el 17.7%, es decir, igual que en preguntas anteriores en este caso tanto el liderazgo como la responsabilidad son factores que influyen fuertemente en el clima laboral y son factores que las instituciones toman para la evaluación de desempeño.

Se puede concluir entonces que en lo que respecta a la Variable Desempeño, alguna de las dimensiones que se han tomado en cuenta para su análisis, han sido: La Calidad, Habilidades-Acciones y la Evaluación, en esta variable ocurre algo particularmente diferente pues solo en una de las dimensiones como es la calidad se ha realizado el análisis por medio de una escala, es por ese motivo que se puede hacer la comparación con respecto al desempeño, se puede evidenciar entonces que con respecto al Desempeño docente la calidad representa el 31%.

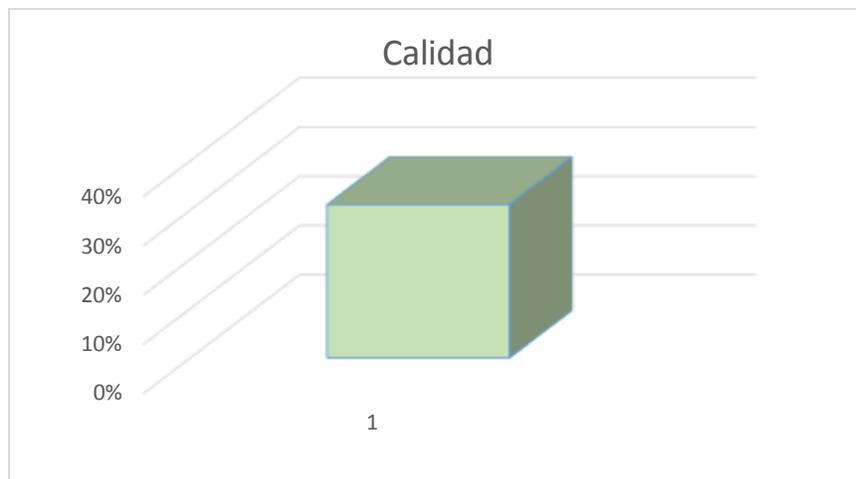


Figura 24. Calidad vs Desempeño.

Fuente: Tomado de la Encuesta

Para poder entender un poco mejor de qué forma se realizaba la evaluación fue necesario que se hagan preguntas donde se investigue que se mide actualmente con respecto al desempeño de los docentes y su evaluación; es así que en un primer término se evidencia que la evaluación se hace de manera quimestral tomando en cuenta también la forma de evaluación del estudiante; por otro lado las características que más destacan y que consideran más importante para la evaluación son la Responsabilidad, la organización, la tolerancia, calidad del trabajo conocimiento del puesto, es decir, que las habilidades tiene un gran peso en la forma que se evalúa.

Estadística de Contraste de Hipótesis

Se utilizó el Modelo Estadístico de Correlación de Pearson para conocer la relación de El Clima Laboral con el Desempeño Docente

La Correlación alcanzo 0.933, esto indica que existe una correlación significativa entre el Clima Laboral y Desempeño.

Tabla 4

Correlaciones

		Clima Organ.	Desempeño Docente
Clima Organización	Correlación de Pearson	1	.933(**)
	Sig. (bilateral)		.000
	N	20	20
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	.933(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	20	20

Fuente: Programa Estadístico SPSS. Versión 15.0

Se ha utilizado un Diagrama de Dispersión de Puntos, ya que este es un gráfico que permite comprobar la existencia de relación lineal entre dos variables. Para este Gráfico se ha tomado los niveles más significativos de los ítems que existen entre Clima Laboral y Desempeño Docente como es Muy Alto, Alto y Medio.

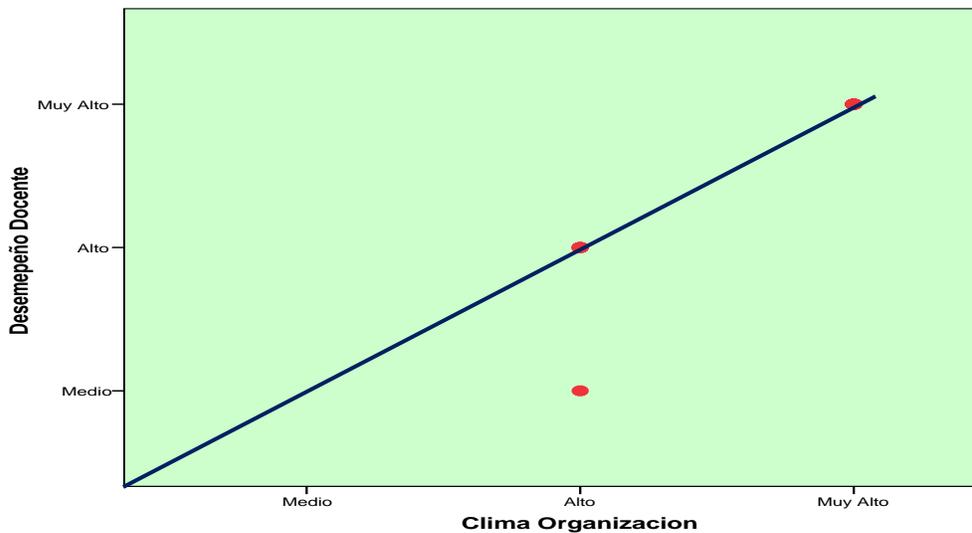


Figura 25. Correlación de Hipótesis

Fuente: Programa estadístico SPSS. Versión 15.0

Como se observa en el gráfico ambas variables presentan una relación lineal positiva; es decir, a medida que aumenta el valor de la variable Clima Laboral aumenta también el valor de la variable Desempeño.

Como se evidencia en los resultados ya mencionados, respecto al clima laboral las dimensiones no han cambiado en ninguna forma y solo se ha modificado un poco el tema del reconocimiento que es uno de los problemas encontrados. En lo que refiere al desempeño no existe una significativa modificación, mas sin embargo se observa que ese ha modificado ciertos indicadores respecto a las tres dimensiones propuestas, además de que se tiene un elemento cruzado que se encuentra tanto en la variable de clima laboral como desempeño que es la Responsabilidad, por lo que es fácil concluir que este indicador es uno de los que hacen que esta variable se relacione entre sí.

Capítulo IV

Propuesta

En el capítulo final de la investigación con base en los resultados obtenidos y una vez identificada la problemática se realizará una propuesta que pueda dar respuesta al problema encontrado al momento en que fue aplicado el cuestionario y una vez se pudo medir en cierta forma el impacto de las dos variables.

En esta sección también se encuentran las conclusiones que son las que buscan dar respuesta a lo planteado en el capítulo anterior y las recomendaciones que dará una pauta para indicar de qué forma poner en práctica los puntos dados en la propuesta.

Problemática Encontrada.

En el capítulo anterior se observa que según el estadístico de Pearson obtenido mediante el programa SPSS versión 15.0 existe una correlación importante entre el Clima Laboral y Desempeño docente. Como también se puede observar en las encuestas que si bien no existen grandes problemas con respecto a estas dos variables; en lo que respecta al desempeño de los docentes, la mayoría de los encuestados manifiesta que este aspecto sí se toma en cuenta, es decir se realizan evaluaciones para poder medir el rendimiento de los maestros. Se pudo observar que en muchas de las instituciones no cuentan con un programa de incentivos para que el docente no solo continúe su labor sino además se sienta más motivación con respecto a la tarea encomendada. Al momento de realizar las encuestas se evidenció, que si bien no existe grandes conflictos del clima laboral en lo que respecta a: entorno, comunicación,

interacciones, trato, etc., existen sin embargo poco reconocimiento respecto al trabajo de los docentes según manifiestan los encuestados, esto hace suponer de que efectivamente son evaluados pero no tienen ningún incentivo que no necesariamente deben ser monetario pero sí tomar en cuenta la parte subjetiva al momento que salen los resultados de su evaluación.

Por otro lado al momento de realizar las encuestas se evidencia que la mayoría de las instituciones no tienen segmentada su institución, es decir muy pocas cuentas por ejemplo con Departamento de Recursos Humanos, (que se podría decir que es el nexo entre los agentes de toda institución) aunque manifiestan que es de importancia mejorar este aspecto; en algunas instituciones inclusive el propio rector es aquel que cumple con la mayoría de funciones en las instituciones, y aunque la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) no contempla este aspecto, según la experiencia de otras instituciones es evidente que es necesario que los colegios cuenten con segregación de funciones para de esta forma no solo medir el desempeño sino que si en algún momento se presentara alguna dificultad antes de acercarse a los organismos públicos pertinentes poder acceder a un departamento dentro de la institución que se preocupe por la solución de estos problemas.

PLAN DE PROPUESTA

Acciones Estratégicas

Teniendo en cuenta la definición de cada una de las variables, y los resultados de las encuestas aplicadas así como el resumen de los problemas encontrados, a continuación se definen un conjunto de estrategias y acciones concretas para aplicar al interior de la institución, para cada uno de los problemas encontrados.

Reconocimiento

Con estos planes de reconocimiento al desempeño que se propondrán más adelante se busca satisfacer las necesidades personales, profesionales, organizacionales del talento humano para el logro de los objetivos de la institución mediante el eficiente desempeño del docente considerando también que el individuo posee diferentes necesidades es así que sea a planteado algunos puntos:

Promover un sistema de incentivos para los docentes, reconociendo sus acciones y labores destacadas, para que tengan en cuenta la importancia de seguir desarrollando comportamientos y acciones positivas que beneficien a la institución. Esos incentivos pueden ser por ejemplo un Programa de becas de estudio por la dedicación de su trabajo a tiempo completo, se puede hacer convenios con universidades para que el docente se pueda capacitar a nivel de posgrado e instituciones académicas que ofrezcan cursos cortos dando prioridad a el aprendizaje continuo de los docentes; estas becas se podrían otorgar después de que el docente haya sido evaluado al termino del año lectivo y sería una beca parcial es decir del 50% del costo del posgrado o del curso, esto se haría siempre que el docente obtenga una continuidad

de por lo menos 3 años lectivos en las buenas calificaciones que obtenga producto de las evaluaciones, es decir, el sistema de incentivo de la carrera docente ha de incluir reconocimientos de tipo simbólico que premien la excelencia en el desempeño profesional por logros, por tramos recorridos y metas alcanzadas más allá de la función docente. Además, oportunidades de viajes de estudio, becas a cursos cortos y otras oportunidades de desarrollo profesional, como se ha mencionado.

Otro de los reconocimientos o incentivos que se podría otorgar si el docente ha obtenido una puntaje favorable en la evaluación de su desempeño es: Si el profesor evaluado al momento de trabajar en la institución está cursando sus estudios universitarios se le podría otorgar una ayuda monetaria parcial a los gastos de estudio, es decir, recibiría como un bono de incentivo que sería el 20% de lo que cuestan sus estudiar en todo el semestre, además de darle un flextime, es decir, poderlo ubicar dentro de la institución en horarios más flexibles.

En lo que respecta a un tipo de incentivos en forma monetaria se puede otorgar un Bono por desempeño, estos bonos se puede otorgar dependiendo del alcance económico de la institución, que se tendrá que discutir de acuerdo a un diagnóstico realizado por las autoridades de los colegios, esto se hará luego del resultado de las evaluaciones de desempeño aplicadas al personal docente y se efectivizara los bonos especiales al mes siguiente de haber obtenidos los resultados de desempeño.

Por otro lado dentro de esta propuesta se considera que sería de mucha importancia recomendar que aparte de los reconocimientos también existan incentivos para todo el personal docente ya que esto podría influenciar muy positivamente en el clima laboral de la institución y al desempeño de los docentes, por ejemplo se les puede

otorgar un bono de alimentación, se les puede contratar un seguro médico, además de poderles otorgar también bonos por antigüedad y realizar jornadas distendidas como campeonatos deportivos.

Segregación de Funciones

Las Instituciones Educativas deben de tener departamentos bien estructurados que se encarguen de las diferentes áreas de los colegios, sobre todo se debe tener un Departamento de Recursos Humanos que gestione mejor y pueda aplicar periódicamente las evaluaciones de desempeño y que obviamente debe de estar conectado con el vicerrectorado académico o el coordinador académico, ya que no solo es importante evaluar la eficiencia y eficacia de un docente sino también la parte pedagógica, que sin proponerlo guarda concordancia con lo que actualmente está pidiendo el Ministro de Educación, que los colegios se encuentren bien estructurados.

La implementación del Departamento de Talento Humano es de vital importancia hoy en día para las instituciones en expansión, porque estandariza los parámetros del personal en busca de una mayor efectividad en la organización con base a su planificación estratégica. A partir de un Departamento de Talento Humano se logra determinar, analizar y describir aspectos necesarios para los procesos propios de la institución cuestión.

Con la creación de un Departamento de Talento Humano, este sería encargado de algunos procesos como: selección y reclutamiento, inducción, descripción y análisis de puestos, evaluación de desempeño, remuneración, capacitación y desarrollo de personal, entre otros. El Departamento de Recursos Humanos aunque sea pequeño es fundamental ya que la administración de una institución educativa no puede recaer en

una sola persona ya que al tener tantas tareas en conjunto que resolver muchas veces se ralentizan el normal funcionamiento de las instituciones.

Una vez creado este departamento el mismo se encargara de:

- Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado).
- Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto.
- Seleccionar a los candidatos para cada puesto.
- Aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores.
- Evaluar el desempeño.
- Administrar los sueldos y los salarios (remunerar).
- Proporcionar incentivos y prestaciones.
- Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar).
- Capacitar y desarrollar a los colaboradores actuales.
- Fomentar el compromiso de los colaboradores.
- Encargarse de los reconocimientos de los empleados

Estos con respecto a las funciones administrativas de la institución educativa ya que en los que respecta a las actividades pedagógicas propiamente, en la mayoría de ellas se encuentran definidas. Las acciones a tomar dentro de esta segregación de funciones en primer lugar será la contratación de una o dos personas expertas que comiencen con la planificación de creación de este departamento donde presentaran un proyecto de factibilidad que deberá incluir también la factibilidad técnica y económica de la propuesta, una vez aprobado el proyecto se deberá tomar la decisión de implementación y analizar el tiempo que durara esta implementación ya que no se

podría dar un tiempo exacto ya que no todas las instituciones educativas se manejan de la misma forma y con los mismos tiempos.

Es importante tener clara dos cosas. Primera: estas medidas deben ser implementadas en las fases que cualquier proyecto o programa implica: idea y ejecución deben ir de la mano, retroalimentándose. Segunda: Se debe estar consciente de la crisis social y económica que afecta a todos, incluidos a los agentes de la comunidad educativa, pero el reconocimiento profesional debe ser coherentes con aquello que se está demandando de él. Todo sistema educativo mejora cuando la institución se transforma con medidas realistas y adecuadas al contexto.

Conclusión

Los resultados obtenidos han permitido alcanzar los objetivos de esta investigación, dentro del objetivo primordial que era evaluar los principales factores del clima laboral, la identificación se hizo por medio de dimensiones dentro de las cuales las más importantes han sido: el Contexto, Percepción, Comportamiento, Calidad, Habilidades-Acciones y Evaluación, siendo dentro de ellos los indicadores más destacados como son: Comunicación, Ambiente, Trato, Procesos Competencias, las mismas que en cierta medida afectan al clima laboral siendo que se le debería de dar mayor importancia al reconocimiento por parte de las instituciones educativas al cumplimiento del trabajo de los docentes para que ellos se sientan más motivados.

Se puede observar que la hipótesis propuesta se cumple, es decir, que el clima laboral tiene incidencia en el desempeño docente.

Los autores mencionados hacen hincapié en que el clima laboral de una institución educativa son las percepciones que tienen cada uno de los participantes de las instituciones respecto al ambiente interno de la organización, es así como tomando en cuenta estos conceptos se ha tomado como base para poder enumerar las dimensiones e indicadores que forman parte de la encuesta donde a través de los resultados se ha llegado a la conclusión que tal como mencionan los autores existen factores del clima laboral que afectan el desempeño de los docentes tal es el caso como muestran los resultados de la percepción que tienen los docentes acerca del reconocimiento al cumplimiento de sus tareas que afecta directamente a la motivación. Se hace también referencia al marco legal dentro del Ecuador, en el cual se menciona básicamente algunos puntos que abarca la Le Orgánica de Educación Intercultural.

Respecto a las diferentes investigaciones acerca de la incidencia del clima laboral en el desempeño docente se puede indicar que la mayoría de estudios que se han encontrado fueron a nivel europeo como es el caso de España, en lo que respecta al ámbito latinoamericano existen investigaciones que hablan del tema en países como Perú, Chile, Colombia, etc., pero en el Caso Ecuatoriano no se ha encontrado información que hable específicamente sobre la incidencia del clima laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas privadas sobre todo en la ciudad de Guayaquil.

Dentro de la metodología se ha realizado un cuestionario de preguntas que ha sido aplicado a diferentes instituciones particulares de la ciudad de Guayaquil, este cuestionario de preguntas se ha hecho en base a las dimensiones e indicadores que se han podido tomar de la literatura encontrada de los conceptos de los diferentes autores así como de lo que se ha podido explorar en el marco referencial por lo que por medio de estas preguntas se han obtenido datos que han permitido llegar a la conclusión mediante las correlaciones de que el clima laboral influye en el desempeño de los docentes; estas encuestas se han procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 15.0. Por otro lado en los resultados encontrados también se tiene que en lo que respecta al desempeño docente los datos indican que: Los Docentes son evaluados periódicamente, se evalúan las características más importantes y no existe mucho reconocimiento respecto a la labor. En el Clima Laboral se tiene que: Las dimensiones encontradas afectan casi de la misma forma y en casi igual porcentaje, el factor que más influye es el Contexto. Con respecto a la calidad se evidencia que es un factor que representa el 31% sobre el desempeño, esto indica que se toma en cuenta al momento de la evaluación pero no hay un compromiso tan claro con respecto a esta dimensión.

Se ha realizado una propuesta que responde a los principales problemas encontrados en este análisis como es la falta de reconocimiento a la labor docente y la no segregación de funciones que tiene su origen en la falta de un departamento de recursos humanos del que carece la mayoría de instituciones educativas.

Recomendaciones

Uno de los factores más importantes encontrados que afectan al clima laboral ha sido el reconocimiento, las docentes manifiestan que si bien sí son evaluados, se sienten poco reconocidos, por lo que se recomienda que siguiendo la propuesta del capítulo IV se trabaje en implementar algún reconocimiento propuesto ya que esto creemos mejoraría la motivación y en consecuencia su desempeño.

Revisar periódicamente los conceptos fundamentales acerca de los factores del clima laboral para poder realizar correctamente las evaluaciones y tener claro los puntos a destacar en las mismas.

Respecto a los reconocimientos se recomienda realizar una reunión de trabajo para decidir si se van a implementar incentivos en la institución y adicional la forma en cómo se va a manejar respecto a la evaluación docente; de todos los incentivos propuestos decidir qué tipo de reconocimiento es el que se va a aplicar con mayor regularidad. Se recomienda que además de los reconocimientos personales, se ponga en práctica alguna de las sugerencias que se ha dado para la motivación del personal docente en general.

Se sugiere la posibilidad que la mayoría de instituciones educativas cuenten con un departamento de talento humano, puesto que en la actualidad los colegios en su gran mayoría ya funcionan como una empresa; en donde tienen mucho personal a su cargo y no es recomendable que las decisiones que se toman recaiga en una sola persona, como sucede hoy en día donde toda la responsabilidad y funciones están centralizadas en una sola persona como es el rector, vicerrector, etc

Referencias

- Alba, N. C. (2017). *Efecto del desempeño docente sobre el logro de los estudiantes*.
Bogota: Uniandes.
- Alvarez, G. (1992). El constructo "clima organizacional". Concepto, teorías,
investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología
Ocupacional*, 11-12.
- Angulo, J. (2016). *El Liderazgo Directivo y su Incidencia en el Clima Institucional de
la Unidad Educativa del Milenio Profesora Consuelo Benavides*. San
Lorenzo.
- B., S. (1990). *Organizational climate and culture*. Michigan: Jossey-Bass.
- B., W. (1985). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: HERDER.
- Baño Ayala, D., Villacres Cevallos, E., Arboleda Alvarez, L., & Garcia Zapata, T.
(2016). *Evaluación del Clima Organizacional del Personal Docente de las
Instituciones de Educación Superior de la Provincia de Chimborazo*.
Riobamba.
- Bello, C. A. (2009). *Gestión Educativa*.
- Bermudez-Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., & Rincon Rivera, C. I. (2015). El clima
organizacional en universidades de Bogotá desde las perspectiva de los
estudiantes. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*.

- Blackman, L. Y. (29 de Enero de Enero de 2018). Clima Laboral en las Instituciones Educativas. (D. Gonzalez, Entrevistador)
- Chiang, M., Salazar, C., & Nuñez , A. (2007). *Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral en un Establecimiento de Salud Tipo I*. Obtenido de Redalcy : <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Madrid: Mcgraw Hill Interamericana De Espana.
- Coleman, J. (1966). *Equality Of Educational Opportunity*. Washington DC: Government Printing Office.
- Cornell, F. (1955). *Socially Perceptive administration*. Arlington, Virginia: Phi Delta Kappa.
- Dolan, S. (2007). *La Gestion de Los Recursos Humanos*. Madrid: S.A. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE ESPAÑA.
- Ecuador, M. d. (2011). Ley Organica de Educacion Intercultural. Quito.
- Educacion, M. d. (2011). *Ministerio de Educacion*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/que-es-el-nuevo-modelo-de-gestion-educativa/>
- Ejecutiva, S. (2009). *Gestion Educativa*. Convenio Andres Bello.
- El-Sahili, D. L. (2010). *Psicologia del Docente*. Guanajuato: ENMS De Leon de La Universidad de Guanajuato.
- Fernandez, M., & Sanchez, J. (1996). *Eficacia Organizacional. Concepto, Desarrollo y Evaluacion*. Madrid: Diaz de Santos.

- Fernández, R. D. (2013). Elementos de la Organización Educativa. *Liderazgo en Educación, 2*.
- Flanagan, K. (1983). *Improving The Climate In Rural Schools Through An Individualized Staff Development Program*. Manhattan Ks: Annual meeting of the rural education association.
- Franco, M. (2015). La Reforma Educativa en Ecuador y su influencia en el Clima Laboral de los Centros Escolares. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*.
- G., T. R. (1968). *The Concept of Organizational Climate*. Massachusetts: Division of Res, Graduate School of Business Adm, Harvard Univ.
- García M, I. J. (2013). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universitaria.
- GELABERT, M. P. (2014). *MANUAL PARA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES*. España: ESIC EDITORIAL.
- Gilchrist, R. (1977). *Risktaking Turtles Move Toward Positive School Climate. Thrust for educational leadership*.
- Gragera, E. (2014). *Nanomedios*. Obtenido de <http://www.e-motiva.com/>
- Guadalupe Guerrero Davila, M. C. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Halpin, A., & Croft, D. (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago.

- Henry Pedroza, L. D. (Mayo de 2006). Sistema de Analisis Estadistico con SPSS.
Managua, Nicaragua: Litonic.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010).
Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Graw Hill. 5ta Edicion.
- Howell, B. (1979). *The Essence Of School Climate*. Tulsa: A Cadre Publications
Center.
- Jaik Dipp, A., Tena Flores, J., & Villanueva Gutierrez, R. (2010). *Clima
Organizacional*. Durango.
- José Aurelio Guzmán Martínez, M. M. (2014). *Evaluación del Desempeño Docente:
1000 preguntas*. Obtenido de <http://joseaurelioguzmanmartinez.blogspot.mx/>
- L., A. (1992). *La nueva organización. Una visión a través de su cultura*. Cali: Centro
Editorial Univalle.
- Lazzote, L. (1980). *School Learning Climate And Student Achievement*. Tallahassee.
Tallahassee, Fl: Florida State University.
- Lickert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. y. (2013). *Psicología de las Organizaciones*. Mexico : Mac Graw Hill.
- MANUEL GIRAUDIER, M. (2004). *COMO GESTIONAR EL CLIMA LABORAL*.
Barcelona: Obelisco.
- Margarita Chiang Vega, M. J. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la
satisfacción laboral*. Madrid: UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS.

- Nonomedios. (2014). *Clima Laboral*. Obtenido de www.climalaboral.com.ec
- Olaz, A. (2012). *El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable*. Bruselas.
- Olaz, A. (2013). El Clima Laboral en Cuestion. Revisión Bibliografica-Descriptiva y Aproximacion. *Aposta*.
- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta: Revista de Ciencias Sociales*, 35.
- Olivares, J., Quintana, M., Matta, C., Choy, J., Ronquillo, W., & Maldonado, M. (2015). Satisfacción Laboral de los Docentes Universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Revista Estomatológica Herediana de la Universidad Peruana Cayetano Heredia*.
- Quiñonez Ku, V. (2013). *Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño de los Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeralda*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas.
- Quishpe, E., Arellano, O., & Ayaviri, V. (2011). *Impacto de la LOEI y su Reglamento en el Clima Laboral en las Unidades Educativas de nivel medio de Ecuador*. Quito.
- Risopatron, V. E. (2013). *El concepto de la calidad de la Educación*. Santiago de Chile: Oficina Regional de la Educación de La UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC).

- ROBBINS, S. (1998). *FUNDAMENTOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. Mexico: PHH.
- Roman, M., & Murillo, J. (2014). Evaluacion de Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo. *Iberoamericana*.
- Schneider, B;. (1975). Organizational Climate: Individual preferences and organizational realities. *Journal Applied Psychology*, 60.
- Squires, C. (1980). *Improving Classrooms And Schools: What"s Important. Educational Leadership*. Washington DC.
- Stephen, R. (2003). *Organizational Behavior*. Arizona: Prentice Hall.
- Tagiuri, R. (1968). *Organizational climate : explorations of a concept*. Boston: Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (2000). *Introduccion a los Metodos Cualitativos de la Investigacion*. Argentina: Paidos.
- Ucros Brito, M. (2012). *Factores del Clima Organizacional en las Universidades de la Costa del Caribe Colombiana*. Guajira.
- Xiaofu, P., & Qiwen, Q. (2007). An Analysis of the Relation between Secondary School Organizational Climate and Teacher Job Satisfaction. *Chinese Education & Society* , 13.
- Zeas, D. P. (31 de Enero de 2018). Clima Laboral en Instituciones Educativas . (D. Gonzalez, Entrevistador)

Zubieta, & Susinos. (2012). *Determinantes de la Satisfacción Laboral en el Ambito de la Educación concertada de Andalucía*. Andalucía.

APENDICE A

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Profesion:

Cargo:

Tiempo en el Cargo:

Sexo:

1. ¿La satisfacción en el entorno Laboral de la institución influye en el desempeño de sus funciones?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Nunca
- Casi Nunca

2. ¿Está usted de acuerdo como está gestionado el departamento en el que trabaja respecto a las metas que tiene encomendadas?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Nunca
- Casi Nunca

3. ¿De la parte del personal con quien es más fluida la comunicación diaria?

- Directivos (Rector-Vicerrector)
- Administrativos
- Docentes
- Otros

4. ¿Mediante la comunicación puedo desarrollar relaciones interpersonales laborales?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Casi Nunca
- Nunca

5. En relación a las condiciones físicas del lugar de trabajo usted considera que es:

- Muy Confortable
- Confortable
- Soportable
- Incomodo
- Muy Incomodo

6. ¿Es de importancia para la Institución contar con planes y acciones específicas destinadas a mejorar el trabajo de los docentes?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Casi Nunca
- Nunca

7. ¿Existen algunas políticas de incentivos cuando el docente introduce iniciativas de mejoras en el trabajo que realiza?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Casi Nunca
- Nunca

8. ¿Es reconocido el eficiente desempeño de las funciones laborales de los docentes?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Casi Nunca
- Nunca

9. ¿Qué actitud considera que es la más importante para manejar diversas situaciones dentro de una institución educativa?

- Proactiva
- Colaboradora
- Reactiva
- Pasiva
- Otras

10. ¿En la institución educativa se fomenta el respeto entre los docentes al realizar sus labores diarias?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Nunca
- Casi Nunca

11. ¿Se toma en cuenta la responsabilidad e iniciativa por parte del docente para el correcto desarrollo del trabajo?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Nunca
- Casi Nunca

12. ¿Es importante La Institución Educativa contar con políticas donde indiquen que estándares se debe cumplir en el desarrollo de las funciones docentes?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Nunca
- Casi Nunca

13. ¿Se cumple con los estándares Educativos (Aprendizaje, Desempeño Profesional, Gestión Escolar e Infraestructura) que requiere el Ministerio de Educación para el desarrollo de las actividades?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Nunca
- Casi Nunca

14. ¿Existe un compromiso por parte de la Institución para mejorar la calidad del servicio?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Nunca
- Casi Nunca

15. Dentro de la Evaluación docente miden aptitudes como:

- El Dinamismo
- La Observacion
- El Cooperativismo
- La Innovacion
- Manejo de Situaciones de Estres
- Otro:

16. Los Docentes en sus funciones cuales de las siguientes características cumplen con mayor frecuencia:

- Organizado
- Tolerante
- Comprometido
- Entusiasta con las nuevas Tecnologías
- Abierto a Preguntas
- Otro:

17. ¿Se realiza evaluaciones para medir el desempeño de los docentes?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Casi Nunca
- Nunca

18. La Evaluación del Docente en la Institución se aplica de forma:

- Mensual
- Quimestral
- Anual (al termino del año lectivo)
- Otro:

19. Para las Evaluaciones de desempeño docente se incluyen factores como:

- Calidad del Trabajo
- Conocimiento del Puesto
- Iniciativa
- Innovacion y Creatividad
- Relaciones con los compañeros
- Liderazgo
- Responsabilidad
- Puntualidad
- Otro:



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MAE-XVII-B-013-2018

Guayaquil, 23 de Abril de 2018

Director/a
Institución Educativa
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Por medio del presente, comunico a usted que la CPA. Marjorie González Ramos, es alumna de la Maestría en Administración de Empresas, XVII promoción de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Solicito a usted, su apoyo para que el alumno pueda realizar el proyecto de investigación, facilitándole la información que necesita para desarrollar su trabajo, requisito necesario para que pueda obtener el título de Magíster en Administración de Empresas.

Agradezco su atención a la presente.

Atentamente,


Econ. María del Carmen Lapo Maza
Directora de la Maestría



C.c.: Archivo

Apartado 09-01-4671
Edif. Principal 1er. piso
F. 2206950 Ext.2643/2644
Guayaquil - Ecuador

Código AMIE	Nombre de la Institución Educativa	Código División Política Administrativa Provincial	Parroquia	Zona Administrativa	Denominación del Distrito	Código de Distrito	Código de Circuito Educativo	Sostenimiento	Régimen Escolar	Jurisdicción	Tipo de Educación	Modalidad	Nivel	Número de estudiantes	Número de docentes	Estado
09H01212	NUUESTRA SENORA DEL CARMEN	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Educación Básica	473	21	Activa
09H01322	EL CRISOL 1212 MIS CONOCIMIENTOS	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial y Educación Básica	203	9	Activa
09H01658	LOS SUEÑOS DE DAVID 842	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Educación Básica	132	6	Activa
09H01747	LOS SUEÑOS DE DAVID 842	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Radiofónica	Inicial y Educación Básica	271	11	Activa
09H01175	LOS DELFINES NO 761	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial Educación Básica y Bachillerato	324	17	Activa
09H01210	MILENIUM	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial Educación Básica y Bachillerato	548	27	Activa
09H01215	UNIVERSIDAD CATOLICA	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial y Educación Básica	518	32	Activa
09H01217	HARVARD	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Educación Básica y Bachillerato	351	18	Activa
09H01225	CLAIRE BUCARAM DE AVAS	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial Educación Básica y Bachillerato	1190	58	Activa
09H00759	ALEMARY SCHOOL	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Educación Básica	114	9	Activa
09H00784	LEGOS	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial y Educación Básica	118	14	Activa
09H01041	LAS AMERICAS	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial y Educación Básica	211	11	Activa
09H01044	LICEO DEL NORTE Y COQUITOS	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial Educación Básica y Bachillerato	336	12	Activa
09H01779	SOLDADITO DEL DIVINO JESUS	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Educación Básica y Bachillerato	147	11	Activa
09H01844	NUEVO PACTO	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial y Educación Básica	105	10	Activa
09H01463	ALBOHISPANO	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial Educación Básica y Bachillerato	777	62	Activa
09H01491	SADOWINSKI SCHOOL	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial y Educación Básica	177	9	Activa
09H01522	BRILLANTE FUTURO	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial y Educación Básica	203	15	Activa
09H01418	OLIMPIA	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial y Educación Básica	274	19	Activa
09H02225	JESUS EL BUEN PASTOR	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Educación Básica y Bachillerato	517	16	Activa
09H01293	FENIX1228	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial y Educación Básica	258	15	Activa
09H01297	LA COLMENA	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial y Educación Básica	434	30	Activa
09H01689	ACADEMA NAVAL GUAYAQUIL	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial Educación Básica y Bachillerato	1432	81	Activa
09H01608	PAUL RIVET	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial Educación Básica y Bachillerato	492	33	Activa
09H01010	UNIDAD EDUCATIVA INVESCIENCIAS	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial y Educación Básica	404	33	Activa
09H01016	MAKARENKO	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Educación Básica	164	8	Activa
09H01501	BRISAS DEL RIO	09	TARQUI	Zona 8	TARQUI	09D05	09D05C02_03	Particular	COSTA	Hispana	Educación regular	Presencial	Inicial Educación Básica y Bachillerato	423	20	Activa

APENDICE B

Tabla B1

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿La satisfacción en el entorno Laboral de la institución influye en el desempeño de sus funciones?	54.45	41.103	.630	.937	.812
¿Está usted de acuerdo como está gestionado el departamento en el que trabaja respecto a las metas que tiene encomendadas?	54.30	43.484	.540	.827	.819
Mediante la comunicación puedo desarrollar relaciones interpersonales laborales	55.10	44.621	.406	.676	.827
En relación a las condiciones físicas del lugar de trabajo usted considera que es	55.00	47.158	.366	.819	.830
¿Es de importancia para la Institución contar con planes y acciones específicas destinadas a mejorar el trabajo de los docentes	54.40	41.937	.774	.947	.806
¿Existen algunas políticas de incentivos cuando el docente introduce iniciativas de mejoras en el trabajo que realiza	54.70	42.642	.661	.759	.812
¿Es reconocido el eficiente desempeño de las funciones laborales de los docentes	54.55	41.839	.545	.886	.818
¿En la institución educativa se fomenta el respeto entre los docentes al realizar sus labores diarias	54.15	45.397	.671	.887	.819
De la parte del personal con quien es más fluida la comunicación diaria	56.55	47.313	.137	.756	.846
¿Se toma en cuenta la responsabilidad e iniciativa por parte del docente para el correcto desarrollo del trabajo	54.40	46.989	.213	.531	.838
¿Es importante La Institución Educativa contar con políticas donde indiquen que estándares se debe cumplir en el desarrollo de las funciones docentes	54.70	39.168	.623	.850	.812
Se cumple con los estándares Educativos (Aprendizaje, Desempeño Profesional, Gestión Escolar e Infraestructura) que requiere el Ministerio de Educación para el desarrollo de las actividades	54.35	44.134	.478	.926	.823
¿Existe un compromiso por parte de la Institución para mejorar la calidad del servicio	54.55	42.261	.479	.867	.823
Se realiza evaluaciones para medir el desempeño de los docentes	54.60	43.411	.497	.838	.821
La Evaluación del Docente en las Instituciones se Aplica de Forma	57.40	50.463	-.091	.703	.845

Fuente: Programa Estadístico SPSS. Versión 15.0

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, González Ramos Marjorie Desirée, con C.C: # 0924413891 autora del trabajo de titulación: *Evaluación del Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño de los Docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil*, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 2 de julio del 2019

f. _____

Nombre: Marjorie Desirée González Ramos

C.C: 0924413891

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Evaluación del Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño de los Docentes en las Unidades Educativas Privadas de la Ciudad de Guayaquil .		
AUTORA	González Ramos, Marjorie Desirée		
REVISORA/TUTORA	Varas Game, Cinthya / Zambrano Chumo Laura		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	2 de Julio del 2019	No. DE PÁGINAS:	105
ÁREAS TEMÁTICAS:	Docencia, Administración, Recursos Humanos, Educación.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Clima Laboral, Evaluación, Desempeño Docente, Unidades Educativas		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>Esta Investigación tiene como objeto identificar los principales factores que afectan al clima laboral y cuál es la incidencia que tienen en el desempeño docente, además de confirmar si la hipótesis planteada respecto al si el clima laboral tiene peso sobre el desempeño docente se cumple.</p> <p>En lo que respecta al Marco Teórico se ha desarrollado los principales conceptos que servirán para tener claro que puntos respecto al clima laboral y desempeño docente se tiene que abordar. El Marco Referencial dará las pautas de como se ha abordado el tema en otros países y a nivel local.</p> <p>El desarrollo de la Investigación "Evaluación del Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño de los Docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil", fue de Tipo Cuantitativo, Diseño No Experimental y de corte transversal.</p> <p>En el marco metodológico se ha utilizado el Método Estadístico Correlación de Pearson que permitirá saber si hay correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño de los Docentes. También se ha hecho un análisis de los principales resultados obtenidos en cuento a cada una de las dos variables, se presentan tablas y cuadros realizados mediante el programa estadístico SPSS, además de haber realizado cuadros estadísticos.</p> <p>En lo que se refiere al capítulo cuatro se presentaran en primer lugar los problemas encontrados y luego se ha realizado un análisis donde se encuentran los puntos de la propuesta realizada. Las Conclusiones dan respuesta a cada uno de los resultados encontrados. Como recomendaciones se ha expuesto las formas en las cual será factible aplicar la propuesta.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORA:	Teléfono: +593-4-6019671 / 0982764183	E-mail: desiree.gonzalez.ramos@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María del Carmen Lapo Maza		
	Teléfono: +593-4-2206950		
	E-mail: maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec		