



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de
Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTORA:

Alvarez Veliz, Karla Cristina (ORCID: 0000-0003-3405-1351)

ASESOR:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (ORCID: 0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios porque es el ser supremo y fortalece mi espíritu. A mis padres Shirley y Carlos, porque son mi motivo y fuente de inspiración en el que han sembrado mis valores morales, me apoyan, me fortalecen, me enseñan de lo sublime y lo sencilla que debo ser como ser humano. A mi querido esposo Jhon por haberme apoyado a continuar con mis estudios y ser un pilar fundamental en mi vida. A mis queridas hermanas y sobrinos que son la razón de mis días felices para que tome de ejemplo que la superación académica es lo primordial. A mi querida prima Diana ya que sin la ayuda de ella esto no hubiese sido posible porque ella me inspiró escoger el camino de la docencia.

Agradecimiento

A Dios por iluminar mi camino y prestarme vida, fuerzas y resistencia para alcanzar esta meta y al asesor Yván Méndez Espinoza, quien con su experiencia nos orientó en el desarrollo de la presente tesis.

A mis compañeros Grace y Juan que han sido un apoyo fundamental para el desarrollo de la misma. Y finalmente a mi amiga Cecibel y Jorge que siempre me ayudaron e impulsaron a seguir y cumplir mi objetivo.

Índice de contenidos.

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.	iv
Índice de tablas.	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abastract	viii
1. INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5.- Procedimientos	18
3.6.- Método de análisis de datos	18
3.7.- Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.	36
ANEXOS.....	42

Índice de tablas.

Tabla 1. Distribucion de la población de estudio.	16
Tabla 2. Validez del instrumento validado por los expertos.....	17
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de comportamiento docente y sus dimensiones.	19
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de comportamiento docente.	20
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de clima laboral y sus dimensiones.....	21
Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentaje de clima laboral.	22
Tabla 7. Correlación entre comportamiento docente y clima laboral en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021....	23
Tabla 8. Correlación entre comportamiento docente y autorrealización en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.....	24
Tabla 9. Correlación entre comportamiento docente e involucramiento laboral en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.....	25
Tabla 10. Correlación relación entre comportamiento docente y supervisión en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021.....	26
Tabla 11. Correlación entre comportamiento docente y comunicación en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021....	27
Tabla 12. Correlación entre comportamiento docente y condiciones laborales en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.....	28

Índice de figuras.

Figura 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de comportamiento docente y sus dimensiones.	19
Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de comportamiento docente y sus dimensiones.	20
Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de clima laboral y sus dimensiones.	21
Figura 4. Distribución de frecuencia y porcentaje de clima laboral.	22

Resumen.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021.

Con el fin, se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional. La muestra, estuvo conformada por 80 docentes, los cuales participaron de manera voluntaria. Se utilizó la técnica de la encuesta aplicando dos instrumentos, el cuestionario de comportamiento docente y el cuestionario clima laboral en docentes con validez de 3 expertos y una muestra piloto de 30 docentes para la confiabilidad de los mismos con el alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados, se evidencia que existe una relación altamente significativa entre ambas variables de concluyendo que existe comportamiento docente y clima laboral, evidenciándose una correlación positiva moderada ($Rho=0,641$) y una significatividad al nivel 0,01 ($0,000<0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 .

Palabras clave: Clima laboral, comportamiento, docentes, autorealización, involucramiento laboral.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between Teaching Behavior and Work Climate in the Faculty of Administrative Sciences of the University of Guayaquil, 2021.

For the purpose, a methodology of quantitative approach, non-experimental type and descriptive correlational design was used. The sample consisted of 80 teachers, who participated voluntarily. The survey technique was used by applying two instruments, the teacher behavior questionnaire and the teacher working environment questionnaire with validity of 3 experts and a pilot sample of 30 teachers for their reliability with Cronbach's alpha. Regarding the results, it is evidenced that there is a highly significant relationship between both variables concluding that there is teaching behavior and work environment, showing a moderate positive correlation ($Rho = 0.641$) and a significance at the 0.01 level ($0.000 < 0, 01$), showing that H_0 is rejected.

Keywords: Work environment, behavior, teachers, self-realization, work involvement.

1. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial temas como el clima laboral u organizacional forma un componente fundamental para el desarrollo eficiente de las organizaciones, ya que están compuestas de colectividades en ambientes dinámicos y cambiantes, los cuales se pueden ver afectados por los diferentes comportamiento de sus miembros (Centeno Torres et al., 2019) aplicar este análisis es necesario para comprender los factores intervinientes en el proceso con la finalidad de definir y aplicar mejoras para crear un clima adecuado (Blanco López et al., 2021) así, como las entidades educativas buscan implementar estándares de calidad (Coste et al., 2017) señala que también se debe realizar un análisis sobre el comportamiento de los docentes (Holguin Luna, 2015) para determinar si existe la necesidad de implementar un mejor clima laboral, y más aún porque los docentes son los encargados de impartir las clases y sus conocimiento a futuras generaciones (Salazar Vargas & Serpa Barrientos, 2017) sobre todo conoceremos su función, que es el diagnosticar y aplicar factores que nos ayuden a mejorar para tener una mayor productividad (Sorcinelli & Near, 2016). La administración en las instituciones educativas es fundamental para ayudar a comprender los componentes que intervienen (Carhuayal Huaranga, 2020) así la implementación efectiva de funciones organizacionales proporcionan la orientación de los docentes de tener una mejora continua (Aira, 2016).

A nivel internacional desde 1930, se han realizado diversos estudios con relación al clima laboral, que se ha vuelto una variable significativa y además el recurso humano se ha transformado en un aspecto importante para el progreso de las entidades en general (Azahuanche Pérez & Ramos Esquerre, 2021). Finlandia es conocido como el país con el mejor modelo educativo debido a la aplicación de estrategias innovadoras, convirtiéndose en un éxito logrado en el país, además, se considera como uno de los países con el mejor clima laboral, tomando en cuenta que uno de los componentes importantes es el adecuado comportamiento del docente ya que esto logrará el éxito educativo (Basto Ramayo, 2017).

Desde el punto de vista latinoamérica, Chile es el país con mejor clima laboral ya que fue seleccionado por la International Management Development Association, y determinó que las condiciones y ambiente de trabajo son las mejores (Asteria Albañil, 2015). Es trascendental para las universidades poder cumplir su papel

como formador de nuevas generaciones y alcanzar los niveles de eficiencia que requiere la sociedad hoy en día (Coaquira Soncco & Paredes Barriento, 2019).

En el Ecuador el clima laboral es un componente significativo porque involucra cambios en las actitudes o comportamientos de los docentes en cuanto a su entorno laboral, el Ministerio de Educación te Integra realizó capacitaciones para mejorar el entorno de trabajo de los docentes en el país (García Solarte, 2009).

Tal como lo señala Fernández Guerrero (2014) define que el clima laboral tiene relevancia empírica y sociopolítica. Cornieles (1992) indica que es velar por un óptimo ambiente de trabajo que ayude a conseguir la misión, visión y alcanzar las metas establecidas por la Institución (Cantu, 2016). Según Matosas (2018) señala que un entorno de trabajo apropiado empodera a la organización porque puede obtener una ventaja competitiva al aumentar la productividad de sus socios. Según Chiavenato (2011) señala que el diagnóstico del clima es una técnica de gestión y es un instrumento idóneo para realizar cambios en la búsqueda de una mayor eficiencia organizacional (Becerra Márquez & Bermudez Aponte, 2020).

El firme propósito de la realización de este trabajo es determinar la relación entre el clima laboral y el comportamiento de la institución en los docentes, que pertenece a la Facultad de Ciencias Administrativas analizando su desempeño en las aulas de clases debido que puede ser determinado como un factor de especial atención ya que compromete la parte administrativa y académica, y es importante desarrollar e implementar técnicas que logren alcanzar a una excelente calidad académica. En relación a lo antes expuesto planteamos la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre comportamiento y clima laboral para el cuerpo docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021?

Se justifica por su valor teórico, el estudio se basa en teorías y referentes, que en la actualidad se mantienen vigentes en la explicación de las dos variables. En su aporte práctico los resultados evidenciados en el estudio, arrojan un aporte significativo para que las entidades educativas establezcan un conjunto de acciones que puedan desarrollarse en las instituciones y funcionen eficientemente, lo cual ayudará que prevalezca un clima laboral armónico. Es útil metodológicamente dado que aportará validez y confiabilidad de los instrumentos de las dos variables. La justificación social permitirá calcular el impacto de las variables; que lograra evidenciar la necesidad de estudiar la importancia y respaldara las incidencias con

respecto a calidad educativa con el objetivo de contribuir a la sociedad dándole la importancia necesaria debido a que es un área prioritaria donde el comportamiento docente se evidenciará en un clima laboral positivo con condiciones primordiales para un servicio educativo de calidad.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre comportamiento docente y clima laboral en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021. Y los objetivos específicos: Determinar la relación entre comportamiento docente y autorrealización en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021. Determinar la relación entre comportamiento docente e involucramiento laboral en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021. Determinar la relación entre comportamiento docente y supervisión en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021. Determinar la relación entre comportamiento docente y comunicación en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021. Determinar la relación entre comportamiento docente y condiciones laborales en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021.

Asimismo, se plantea la hipótesis general: Existe relación entre comportamiento docente y clima laboral en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021. Hipótesis Nula: No existe relación entre comportamiento docente y clima laboral en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021. Siendo las hipótesis específicas: Existe relación entre comportamiento docente y autorrealización en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021. Existe relación entre comportamiento docente y involucramiento laboral en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021. Existe relación entre comportamiento docente y supervisión en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021. Existe relación entre comportamiento docente y comunicación en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021. Existe relación entre comportamiento docente y condiciones laborales en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.

II.- MARCO TEÓRICO

Aragon Castañeda & Lopez Hereña (2021) quienes en su estudio sobre el Entorno laboral de satisfacción laboral de los empleados de una unidad educativa, determina la asociación de las dos variables de estudio, a través de un diseño descriptivo no experimental relevante. Los datos se recolectan a través de una encuesta, mediante el uso de cuestionarios, lo cual se evidencio en los resultados que las dos variables existe una asociación significativa lo que conlleva un factor importante a la hora de ser estudiados.

Cardenas Casado (2020) en su aporte a la Universidad de Ambiente de Trabajo y Desempeño de los Docentes, su propósito fue conocer la relación de las dos variables, utilizando métodos de correlación cualitativos, no experimentales, transversales y descriptivos. El resultado del cuestionario es Rho Spearman 0.742, y el valor de p es 0.000, indicó que la correlación entre las dos variables es alta.

Natividad Reyes & Rocano Ydrugo (2020) quienes su estudio sobre el desempeño docente y el entorno laboral, tuvo como objetivo estudiar la relación entre las variables para determinar si existe asociación entre las variables mencionadas. El método utilizado es cuantitativo y se asume que el diseño que realiza todo el proceso de la encuesta es descriptivo en corte transversal. Utilizando el diseño de correlación descriptiva y técnicas de encuesta para realizar una encuesta por cuestionario sobre dos variables, la conclusión es que existe una alta correlación entre el clima laboral y el desempeño docente.

Navarrete Mayeza (2020) en su trabajo de investigación sobre La influencia del comportamiento del profesor en el entorno laboral, el objetivo del estudio es comprender la influencia de las variables estudiadas. El método aplicado es de naturaleza cuantitativa y pertenece a un diseño descriptivo no experimental; su población está compuesta por 70 docentes. Las técnicas de recolección de información de las muestras son entrevistas y encuestas, estas técnicas se aplican a través de cuestionarios para ambientes de trabajo variables y tablas de análisis de documentos para los efectos variables de la conducta docente en las unidades educativas Amarilis Fuentes. La conclusión final es que el clima laboral obtuvo un 56% de los docentes se encuentran siempre en el nivel adecuado, pero el 44% rara vez hallan un nivel de clima laboral adecuado; también se obtuvo que el 56% se

encuentran en un nivel correcto, y la variable comportamiento de los docentes tiene un buen nivel, el 44% tiene un nivel normal.

Segura Reasco (2020) en su estudio sobre el comportamiento laboral y desempeño profesional docente en las unidades educativas de Guayaquil, con el propósito de determinar la asociación de las dos variables. Tuvo un diseño descriptivo transversal, la técnica utilizada para recopilar información es una encuesta por cuestionario, el cual arrojó que el desempeño ocupacional está directamente relacionado con el comportamiento laboral de la UE estudiada, lo que muestra que la variable tiene una correlación significativa entre sí.

Mena Chapilliquen (2019) cuyo tema es Clima Laboral y Felicidad en el Trabajo, con la intención de asociar las variables de la percepción el cual afecta directamente el comportamiento, desempeño y satisfacción de los empleados; y les permite integrarse personalmente. La metodología es cuantitativa, no experimental, descriptiva y relevante. Se concluyó que se debe enfatizar por lo que tienen una baja relación.

Parrilla Bernal (2019) en su estudio sobre el Nivel de entorno laboral del personal en unas instituciones educativas, cuyo objetivo es determinar el nivel de la variable independiente. La técnica implementada es el diseño cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal. Ya que se implementó a los 50 maestros que trabajan en instituciones educativas relevantes, que se seleccionan con base en criterios no probabilísticos por conveniencia. De acuerdo con los datos de descripción de este grupo de cuestionarios, lo que se demostró fue que el 54% del personal se encuentran en ambiente muy favorable, el 38% se encuentran en un ambiente poco favorable y solo el 8% se encuentran en un ambiente intermedio. Se infiere que el ambiente de trabajo de este grupo es adecuado.

El trabajo de Guerrero Chocan (2018) llevó a cabo un estudio sobre la Capacidad Laboral y Clima Organizacional de Universitarios en el Perú, el cual propone la asociación de las variables antes mencionadas. Tiene un estudio transversal descriptivo, relevante, no experimental, se concluye que existe una alta relación directa, ésta es positiva y en cuanto a variables y dimensiones, además de la

supervisión, también puede promover un mejor desarrollo de habilidades laborales y brindar un mejor clima organizacional a los socios peruanos.

Alvarez Pineda (2017) quien en su artículo sobre el Clima Laboral, tuvo como objetivo describir los componentes de lo antes mencionado. La técnica utilizada fue el cuestionario es construir un CLA en el mundo empresarial. La forma en que se utilizan los elementos en el ambiente de trabajo, la guía de este artículo será cuantitativo, y el diseño cuantificación y descripción en los resultados de la encuesta, comprobando los diferentes porcentajes de las variables. Dando un aporte significativo sobre el clima laboral.

Requena (2016) realizó una investigación sobre El clima organizacional en el desempeño laboral docente de una unidad educativa, el propósito fue analizar el impacto del clima organizacional en el trabajo que ejecutan los docentes. El método que se utilizó es de tipo descriptivo, con un diseño de campo. Se utilizan técnicas de encuesta para la recopilación de datos. La conclusión es que si los docentes creen que su trabajo y su supervivencia profesional se ven amenazados por los administradores educativos, tenderán a mostrar que su desempeño profesional se ve comprometido antes de la evaluación, independientemente de sus creencias y preparación educativa.

Zelada Burneo (2015) llevaron a cabo un estudio sobre el Clima Laboral y su relación con el desempeño laboral del Personal Administrativo, el con firme propósito en relación entre las dos variables, se finiquita con la evidencia empírica y el marco científico que si hay una relación favorable entre las variables estudiadas, lo que sugiere el estudio que se debe buscar otras variables de comportamiento organizacional para manifestar el desempeño laboral de los miembros de UNP OCEP.

Holguin Luna (2015) su indagación del Clima laboral y comportamiento organizacional, el cual el objetivo fue ver la asociación de las variables que se están estudiando. La investigación que se realiza se basa en un enfoque cualitativo, transversal y de alcance descriptivo, el mecanismo de recopilación de datos de la organización fue un cuestionario de comportamiento y la encuesta del entorno laboral de la misma organización. Lo que arrojaron los resultados obtenidos de la

encuesta de las variables, se permite precisar el ambiente que existe en la unidad educativa, pero estos resultados no se pueden generalizar a toda la institución, pues la investigación es solo una institución de método para la situación en que se encuentra. propone en la unidad educativa.

En esta sección se refieren las teorías y los fundamentos teóricos que respaldan la investigación de las dos variables.

En cuanto al marco teórico, Alles (2005), indica que hay que señalar claramente que clima se deriva del latín "clima" significa que en un lugar determinado, hay un conjunto de antecedentes ambientales, los cuales son fragmentos de momentos o hechos específicos los cuales acompañan a los individuos (Espinoza Freire, 2020). Bergeron (1983) señaló que el término "laboral" significa un conjunto de acontecimientos que están relacionados con la experiencia o el ambiente donde el sujeto desarrolla su trabajo (De la Calle Durán, María del Carmen; Ortiz de Urbina Criado, n.d.).

Las teorías sobre Clima Laboral Douglas McGregor (1960) citado por (Dessler & Varela, 2011) indica que se han establecido dos teorías para comprender y estudiar el entorno laboral de una empresa u organización en un contexto humano, a saber, la teoría X y la teoría Y, ambos tienen diferentes puntos de vista sobre las personas y su comportamiento en el medio ambiente y actuar en un entorno laboral específico.

Según Fidias (2012) señala que la teoría de la investigación del entorno de trabajo es incluso reconocida por la alta gerencia y los directivos como una fuente importante de información, ya que puede proporcionar información para la gestión en línea y los planes operativos para gestionar mejor a los empleados. Likert (1960) indica que dependen directamente de las acciones administrativas y de las condiciones organizativas sobre las que advierten sobre el clima laboral, por lo que creen que la respuesta dependerá de la percepción.

El clima laboral está conformado por un conjunto de características y regularidades estables y perdurables que son percibidas por el personal y que van a influir en su bienestar o malestar. El clima es la forma como cada individuo percibe a su

ambiente de trabajo y está influenciado por valores, actitudes, creencias y por el entorno mismo (González Bonilla, 2019).

El entorno organizacional y sus tendencias incluyen el concepto de conocimiento abstracto y todo lo relacionado con su organización. La planificación de todas las actividades se realizan con su equipo de trabajo para brindar un excelente trabajo (Garcia Hernandez et al., n.d.).

El ambiente laboral involucra diferentes aspectos, incluyendo actitudes, conceptos y personalidades como parte del desarrollo personal ya que los miembros de la entidad deben comprender su estructura, políticas, normas y algunos estilos de liderazgo para poder gestionar el cronograma de actividades de desarrollo a lo largo del trabajo (Manosalvas Vaca et al., 2015).

Likert y Gibson (1986) citados por (Meza de los Cobos et al., 2019) quienes señalan que el entorno es el sentimiento, la personalidad y las características del entorno organizacional, el cual es un término que se utiliza para describir la estructura psicológica de una organización. Los miembros experimentan e influye en su comportamiento es una cualidad relativamente duradera del entorno interno.

Por su parte Forehand y Gilmer (1964) concluyeron que el comportamiento de los empleados influyen en el entorno laboral porque es el conjunto de características que tiene una organización ya que esto marca la diferencia de otras organizaciones.

Por otro lado, Hernández (2014) define que es un componente de suma importancia ya que tiene características de condiciones sociales y psicológicas de la empresa y afectan directamente el desempeño de los colaboradores, así mismo al mencionar el clima laboral incluye factores como el reconocimiento de la organización por parte de los empleados, por lo cual la integración del grupo y los métodos de trabajo son esenciales para un clima armónico.

Según (Martos Estrada, 2020) señala que cuando los empleados ven el trabajo como una profesión, trabajarán en casa con horario flexible, pero cuando el trabajo

y las responsabilidades invadan su vida personal, tendrán presión y conducirán a un desempeño deficiente.

Por su parte, Palma Carrillo (2004) señala que el estudio del clima laboral se entiende como la percepción de las características relacionadas con el clima laboral ya que esto constituye un componente de diagnóstico, que guía para ayudar a fortalecer los procesos organizacionales en acciones preventivas y correctivas. Las cuales servirán como referencia para esta investigación la cual mencionó cinco dimensiones que promueven las tareas organizacionales:

Autorrealización: Los empleados evalúan que el clima laboral sea adecuado para el su progreso personal y profesional, en función de realizar sus trabajos y los aspectos de futuro, ya que puedan avanzar y lleguen a sentirse satisfechos. Según Baltazar Zavaleta & Chirinos Antezana (2019) señalado por la Pirámide de Maslow, refiriéndose a la autorrealización como la aspiración de los colaboradores de explotar todo su potencial. Todo el mundo lo tiene, entonces cuando todo el mundo siente que ha llegado a este nivel, tiene la capacidad de seguir adelante, y todo lo que haga dejará huella; ya que uno de los factores, el clima laboral y la personalidad es para la organización más importante ya que sus empleados mejoran su desempeño laboral.

Involucramiento Laboral: Es la lealtad con los valores de la organización y la responsabilidad de cumplir con los objetivos planteados por la misma. Según Bris (Bris, 2000) sostiene que si el colaborador conoce y se apega a la misión y metas de la organización, demuestra que ha participado en la labor, con su compromiso y énfasis en cumplir la misión de sus respectivas organizaciones se logrará los mejores resultados en su trabajo.

Supervisión: Es la valoración de la función del supervisor dado a su importancia de las actividades profesionales con la relación orientación y desarrollo de las tareas que forman parte de su desempeño diario. Sin embargo, (Fiorella Fabianny, 2015) agregó que es el factor de comunicación el más importante en la supervisión, porque crea un buen clima laboral es muy necesario que el jefe y los empleados tengan una comunicación fluida ya que al momento de asignar tareas no se cometan errores en el trabajo.

Comunicación: Se refiere a la fluidez, rapidez, claridad, continuidad y precisión de la información relevante para las operaciones internas de la organización ya que la misma tiene el enfoque en los usuarios y clientes. Según Werther & Keith (2008) quienes señalaron que la mejora de la productividad organizacional es importante para la comunicación entre colaboradores, pero una comunicación insuficiente significa que las diferentes direcciones de mando no están cerca de sus colaboradores y jefes de cada departamento.

Condiciones Laborales: Reconocer la organización proporciona factores Psicología material, económica y social ineludibles para completar la tarea encomendada. Sin embargo. De la Fuente citado por (Conde Calderon, 2020) cree que el sistema salarial es un factor muy importante para un colaborador, por el bajo salario y la personalidad fija, no conduce a un buen entorno de trabajo, porque no permiten que los empleados mejoren, y mucho menos que se vuelvan buenos. Como resultado, no significa que los salarios estén por encima del promedio, porque son factores de motivación para mejorar el desempeño laboral.

En cuanto para el comportamiento de los docentes, se elige como soporte la teoría del factor motivacional de Herzberg, Dalton, M. et al. (2006) ya que esta teoría se tiene dos factores de higiene y motivación. Factores de higiene que deben alcanzar un nivel aceptable para mantener la satisfacción del trabajador, que son los salarios, reglamentos, relaciones entre jefes, compañeros y otros, las condiciones laborales son un brecha directa a las emociones relacionadas con sensación de la inexactitud de parte del colaborador (García Solarte, 2009). Con lo antes mencionado está bajo, habrá insatisfacción, por lo consiguiente estos factores nos ayudan a que los trabajadores se sientan felices en su lugar de trabajo el cual se siente motivado, el cual provocan una gran satisfacción al empleado (Segura Reasco, 2020). A todo lo antes mencionado, se debe incluir el reconocimiento, logros y desarrollo profesional, ciertos factores tienden a motivar a los trabajadores, mientras que otros factores no producirán ningún cambio. Nos motiva lo que queremos, no lo que ya tenemos (Laurence Wolf & Navarro, 2002).

Por otro lado, Robins (2004) señala que el impacto de la satisfacción laboral se puede medir en dos maneras; La satisfacción y productividad en muchos casos, los empleados felices no son los más productivos, el cual al realizar una prueba mostró lo contrario, indicó que la productividad es la que conduce a la satisfacción (Salessi,

2021) señala la consecuencia las organizaciones con un mayor satisfacción son más efectivas que las empresas con menor satisfacción de los empleados (Segura Reasco, 2020) define la motivación laboral que es crear trabajo es importante recalcar que los colaboradores tienen que ser motivados para que ellos sepan que son un componente indispensable para el desarrollo de la organización y se identifiquen con los objetivos de la misma. Para realizarlos, espero obtener un cierto retorno (Martinez, 2016), ya que la primera forma permite señalar que para una buena docencia se necesita un buen profesor, no solo para enseñar, sino también para saber escuchar, comprender a sus compañeros y apoyarlos en los diferentes problemas que encuentran, el cual aparecen en su vida académica, social o familiar. La transición de comunicador a formador es inminente y requiere una autocrítica sobre la práctica docente. Además, el maestro tiene que tener las siguientes características: responsabilidad, flexibilidad, cuidado, espíritu cooperativo, empatía y encanto (Reaño Vera, 2018).

Hay varios aspectos importantes de la investigación climática: a) Varias características que son relativamente estables en el tiempo, estas características que se refieren a la empresa la cual la diferencian de otras organizaciones, que a su vez afectan el comportamiento de los empleados. Percibido por los empleados (Navarrete Mayeza, 2020).

En el artículo que publicaron su propósito es ayudar ampliando el conocimiento sobre el comportamiento de los docentes en su entorno laboral, el cual los resultados de su artículo estuvo enfocado de los análisis, el cual se restablecen en cuatro categorías de comportamiento de los docentes para el efectos de las mismas, que para este estudio será la motivación y desempeño. La investigación se enmarca en un prototipo que ayuda a enfatizar la participación de quien aprende, considerando que el profesor es profesional que apoya al progreso del trabajo de cada uno de ellos (Armenio et al., 2007).

Según Hernández (2003) señala que el comportamiento humano es un conjunto de comportamientos individuales que están sujetos a la cultura, actitudes, sentimientos, moral humana, ética, autoridad, relaciones, hipnosis, creencias, coacción y genética; El comportamiento del docente son las razones para crear un

clima laboral inadecuado ya que estas conductas están relacionadas con algunos factores exógenos y endógenos en la institución educativa.

Endógenos, también conocidos como contacto directo, son los conflictivos dentro de la entidad estos se refiere al entorno del ambiente laboral, así como, las relaciones interpersonales y las actitudes personales de los profesores determinan lo antes mencionado. La fuente externa la proporciona la propia sociedad tales como la familia y sus problemas personales. Por tanto, considera las siguientes dimensiones:

En cuanto a la dimensión de las relaciones interpersonales, Bandura (1986) señaló que la colaboración social del individuo le brinda la oportunidad de crear patrones que guíen su comportamiento, el cual el estilo social de los demás intenta absorber ciertas destrezas y aspecto de comportamiento. Al revisar los métodos que existen la causa de aprendizaje, lo cual nos ayudan las habilidades y brindan normativas que orientan la entidad a nuevas estructuras conductuales (Martinez, 2016). Los individuos implica que pueden ser compañeros de trabajo, padres de familia ya que cuando se puede determinar que no tendrá consecuencias inaceptables en comparación con las consecuencias observadas con precisión. (Pastrana, 2017).

Según Donado Tolosa & Ruiz Ruiz (2017) quienes indican que el ambiente laboral, se puede sintetizar en los diversos estímulos que actúan en el propio trabajo, convirtiéndolos en lugares idóneos para alcanzar las metas. Por otra lado (Becerra Márquez & Bermudez Aponte, 2020) quienes señalan que uno de los entornos más importante para el desarrollo humano, el si el entorno en la institución no cumple con las expectativas, el resultado será negativo y no alcanzará el nivel originalmente propuesto, pues mantendrá el desgaste diario y la motivación se verá muy afectada.

Se refiere a la responsabilidad laboral es un vínculo de lealtad a través el cual el colaborador espera seguir laborando en la organización por su motivación intrínseca y porque la ejecución de su trabajo es de vital importancia en el proceso del desempeño del equipo (Alvarez Pineda et al., 2017). Por otra parte, (Centeno Torres et al., 2019) quienes señalan que el compromiso laboral es orientado a la estructura social el cual enfatiza la interacción continua entre las prácticas laborales

que obstaculizan el sistema de poder objetivo y los conceptos simbólicos de los participantes sociales.

Y por último con la dimensión de habilidades comunicativas de Batista (2007), señala que estas están representadas por la capacidad de realizar determinadas funciones en la comunicación de manera confiable porque puede afectar directamente a los colaboradores; la comunicación fluye entre los individuos y a través de ella los integrantes y otros son fortalecido (Pastrana, 2017). Las habilidades de comunicación también se pueden conceptualizar como agrupaciones de fases del lenguaje generadas en las actividades diarias. Estas fases ayudan a mejorar todos los procesos de comunicación y de una escritura eficiencia y flexibilidad (Requena, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

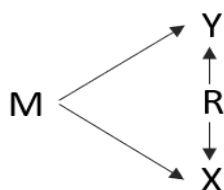
Según su finalidad es una investigación de tipo aplicada, porque es mantener el conocimiento en estudios científicos, dando lugar a posibles respuestas para mejorar las condiciones de la vida diaria (Fiorella, 2012).

En cuanto a su naturaleza, es cuantitativo porque recopila datos para confirmar la hipótesis a partir de medidas estadísticas y instaurar modelos de comportamiento en las variables y validar las teorías propuestas (Ñaupas Paitan et al., 2014)

Es un diseño de corte transversal, que considera en primer lugar la recolección de datos en un solo momento, la intención es describir las variables de esta manera y examinar su incidencia. Una interrelación momentánea, es como paralizar el tiempo de un hecho (Fidias, 2012).

Según Hernández (2015) la investigación de correlación tiene como objetivo establecer relaciones concomitantes o covariantes entre variables, y podemos hacer predicciones sobre esta base.

Teniendo en cuenta el diseño de la investigación, se adoptaron los siguientes esquemas:



Dónde

M	Muestra: Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas
O1:	Variable 1= Comportamiento docente
r:	Relación entre las variables
O2:	Variable 2= Clima Laboral

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Comportamiento docente.

Definición conceptual:

Fernández (2003) define los comportamientos que exhibe un individuo, así como los comportamientos que se ven afectados por la civilización, actitudes, emociones, valores y la moral de la persona esta variable se compone de las siguientes dimensiones:

- Relaciones Interpersonales
- Ambiente Laboral
- Compromiso Laboral
- Habilidades Comunicativas

Definición Operacional: Expresa la relación interpersonal que produce una determinada atmósfera, entiende la atmósfera psicológica como atmósfera, las características que existen en cada organización, y la distingue de otra organización, afectando así el comportamiento de las personas (Chiavenato, 2008).

Variable 2

Clima Laboral

El clima laboral se entiende como la percepción de las características relacionadas con el entorno laboral ya que esto constituye un componente de diagnóstico, que sirve como guía para fortalecer los procesos organizaciones en acciones preventivas y correctivas (Palma, 2004).

Esta variable se compone de las siguientes dimensiones:

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervision
- Comunicación
- Condiciones laborales.

Definición Operacional: El clima laboral se mide a través de las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales (Palma Carillo, 2004).

3.3. Población y muestra

Población

Fernández Guerrero (2014) define como el universo o población puede estar compuesto por personas, animales, historias clínicas, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes de tránsito, etc.

En esta investigación la población responde a 80 docentes de la Universidad de Guayaquil en la Facultad de Ciencias Administrativas.

Tabla 1. Distribucion de la población de estudio.

	Matutina	Vespertina	Nocturna	Total
Mujeres	15	13	11	39
Varones	12	12	17	41
	27	25	28	80

Fuente: *Secretaria de la Facultad de Ciencias Administrativa.*

Muestra

La muestra se considera el total de la población porque es pequeña y reducir la cantidad afectaría la credibilidad de los resultados. Por lo tanto es una muestra se considera censal porque se selecciona al 100% de la población.

Muestreo

Teniendo en cuenta que para la investigación se eligió un muestreo no probabilístico puesto que el investigador considerando la accesibilidad y disposición de los docentes, se decidió estimar a los docentes de todas las jornadas conformados por el total del cuerpo docente la Facultad de Ciencias Administrativa.

Unidad de análisis

Contó con un total de 80 sujetos, 41 varones y 39 mujeres pertenecientes a toda la plana docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se empleó la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario para la recolección de información de la variable comportamiento docente el cual consta de 23 ítem en base a la escala de Likert considerando las cuatro dimensiones de lo antes mencionado el cual se compone de una serie de preguntas para determinar las conductas y relaciones en el trabajo profesional de los docentes. Para la variable clima laboral también se utilizó la técnica antes mencionada con la herramienta de un cuestionario de preguntas para medir la percepción de los docentes considerando cinco dimensiones compuesto por 25 ítem en base a la escala de Likert. Las dos variables fueron puestas por la herramienta del Alfa de Cronbach por medio de una prueba piloto constituida por 30 docentes no probabilísticos, los cuales arrojaron una confiabilidad significativa de ambas variables.

Validez

La validez de contenido de la encuesta es juzgada por tres expertos que revisan las herramientas y confirman la coherencia entre los ítem, indicadores y las dimensiones. Para Fernández Guerrero (2014) indica que la efectividad de la herramienta es crucial, porque en este sentido, la tenacidad de la encuesta ha producido una herramienta que es real y factible en la investigación el cual brinda resultados existentes y puede basarse en las variables seleccionadas.

Tabla 2. Validez del instrumento validado por los expertos.

No.	Grado Académico	Apellidos y nombres de la los expertos	Valoración	Valoración
			V1	V2
1	Magister en Educación con mención en Pedagogía	Almeida Espinoza, Laura Beatriz	Adecuado	Adecuado
2	Magister en Ciencias de la Educación con mención en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje.	Villaruel Garcia, Santy Ramón	Adecuado	Adecuado
3	Magister en Educación con mención Gestión Educativa	Arauz Arana, Carlos Israel	Adecuado	Adecuado

Fuente: Juicio de expertos

La prueba de confiabilidad se realizó mediante una prueba de consistencia interna llamada Alfa de Cronbach, y la significancia fue del 92%. Para ello, se realizaron pruebas piloto con el 38% de las muestras seleccionadas. Se dice que los detalles están confirmados. Fidias (2012) señaló que son confiabilidad bajo estándares aceptables cuando r es mayor o igual a 0,71

3.5.- Procedimientos

Se procedió a informar a las autoridades competentes de la etapa de recolección de datos para asegurar el apoyo y la cooperación en la autorización de gestión, además se les comunicó y se explicó a los docentes que constituyen la muestra de investigación el cual se realizó mediante un formulario en línea de google forms porque en estos tiempo de pandemia está laborando de manera on-line para la recopilar información. El objetivo de la investigación es obtener el consentimiento informado de lo antes mencionado.

3.6.- Método de análisis de datos

Este estudio se inicia cuando se obtuvieron los resultados a través de cuestionarios, luego dichos datos fueron transferidos a una matriz de Excel y SPSS, los cuales fueron codificados y asimismo ayuda a codificar las variables con las respectivas dimensiones. Se puede realizar la tabla de frecuencia de datos estadísticos para sustentar este proceso, el cual bajo un análisis de cada dato encontrado de cada variable se va obteniendo las conclusiones de la misma. A su vez aplicó un análisis estadístico de tipo inferencial para el nivel de coeficiente de correlación. Este último consiste en obtener la relación de las variables cuantitativas. Asimismo, permite evaluar la existencia de relaciones lineales entre variables. Se emplearon los estadísticos Alfa de Cronbach para medir la red correlación de lo antes indicado.

3.7.- Aspectos éticos

Debido a la cuarentena se envió una carta al Rector de la institución educativa y para los docentes seleccionados serán informados de los objetivos de este trabajo, teniendo la autorización del participante respetando las políticas e imagen de la institución. Además respete la veracidad autenticidad y autenticidad de los resultados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

IV. RESULTADOS

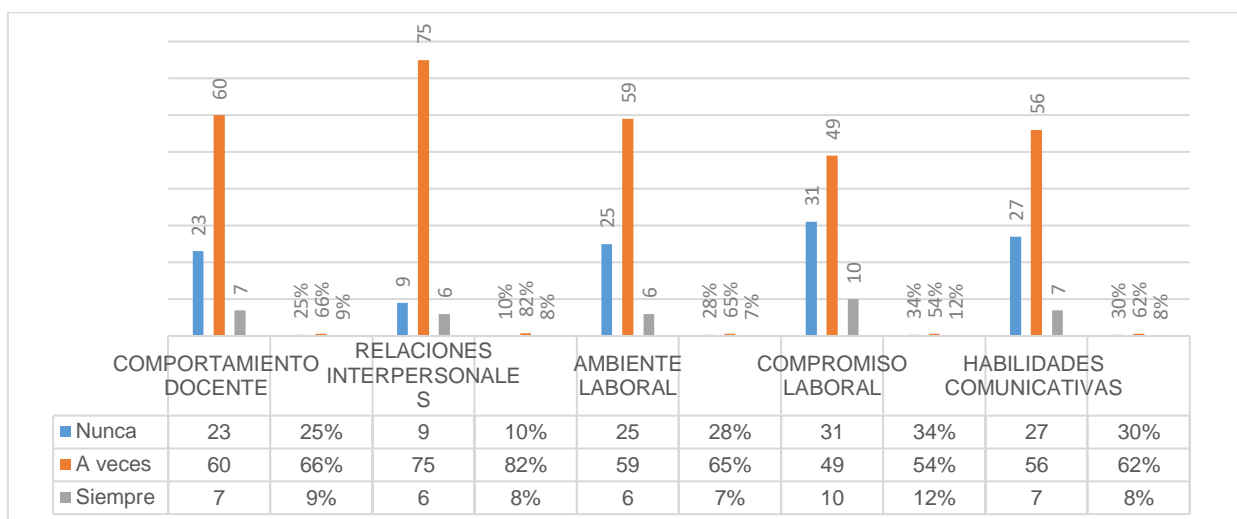
Luego de procesar estadísticamente los datos del instrumento de investigación, se presentan los resultados siguientes:

Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de comportamiento docente y sus dimensiones.

	VARIABLE		DIMENSIONES							
	COMPORTAMIENTO DOCENTE		RELACIONES INTERPERSONALES		AMBIENTE LABORAL		COMPROMISO LABORAL		HABILIDADES COMUNICATIVAS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	23	25%	9	10%	25	28%	31	34%	27	30%
A veces	60	66%	75	82%	59	65%	49	54%	56	62%
Siempre	7	9%	6	8%	6	7%	10	12%	7	8%
Total	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de comportamiento docente y sus dimensiones.



Fuente: Elaboración propia.

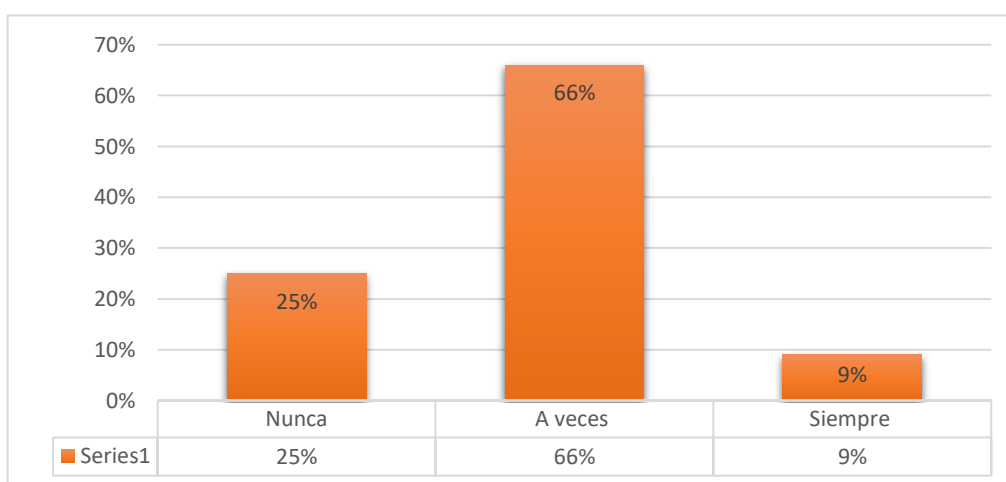
Se evidencia en la tabla 3 y figura 1 los resultados de la variable de comportamiento docente y sus respectivas dimensiones, en cada una de las dimensiones predomina un nivel medio por lo que la variable alcanzada es el 66% ese nivel equivale a un comportamiento docente muy bueno, el 25% alcanza un nivel bajo son los docentes que tienen un comportamiento bueno y el 9% de los docentes tienen un comportamiento malo.

Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de comportamiento docente.

VARIABLE		
COMPORTAMIENTO DOCENTE		
	f	%
Nunca	23	25%
A veces	60	66%
Siempre	7	9%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de comportamiento docente y sus dimensiones.



Fuente: Elaboración propia.

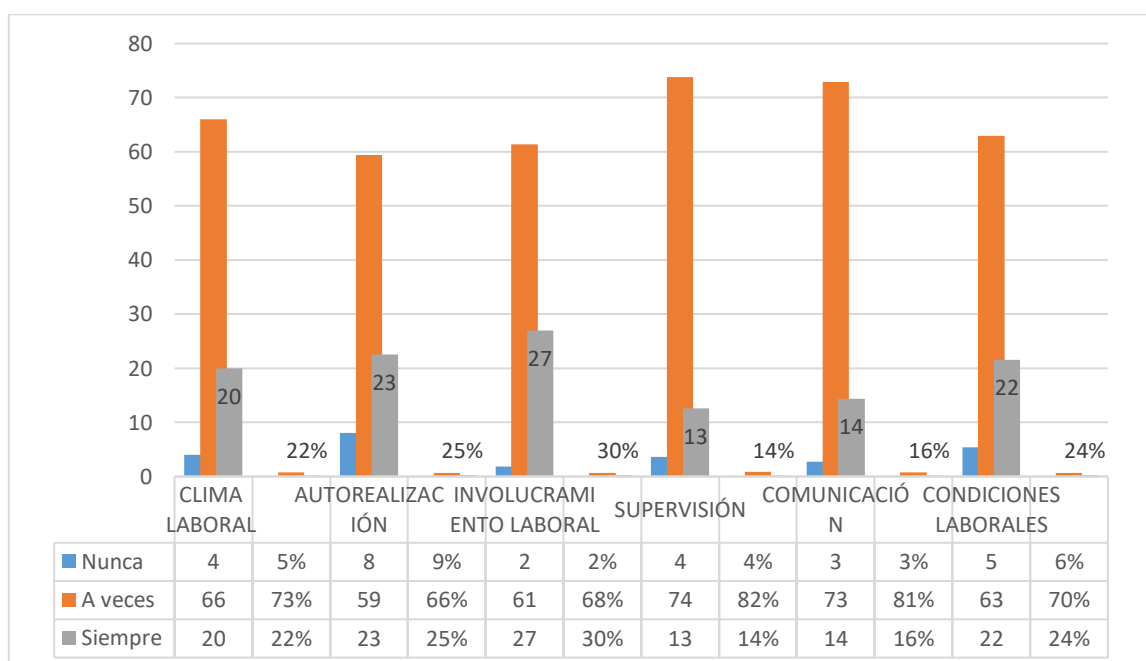
Se evidencia en la tabla 4 y figura 2 los resultados de la variable comportamiento docente equivalen a los resultados de un 66% el cual se encuentra en un nivel medio correspondiente a un comportamiento docente muy bueno, el 25% alcanza un nivel bajo son los docentes que tienen un comportamiento bueno y el 9% de los docentes tienen un comportamiento malo.

Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de clima laboral y sus dimensiones.

	VARIABLE		DIMENSIONES									
	CLIMA LABORAL		AUTOREALIZACIÓN		INVOLUCRAMIENTO LABORAL		SUPERVISIÓN		COMUNICACIÓN		CONDICIONES LABORALES	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	4	5%	8	9%	2	2%	4	4%	3	3%	5	6%
A veces	66	73%	59	66%	61	68%	74	82%	73	81%	63	70%
Siempre	20	22%	23	25%	27	30%	13	14%	14	16%	22	24%
Total	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de clima laboral y sus dimensiones.



Fuente: Elaboración propia.

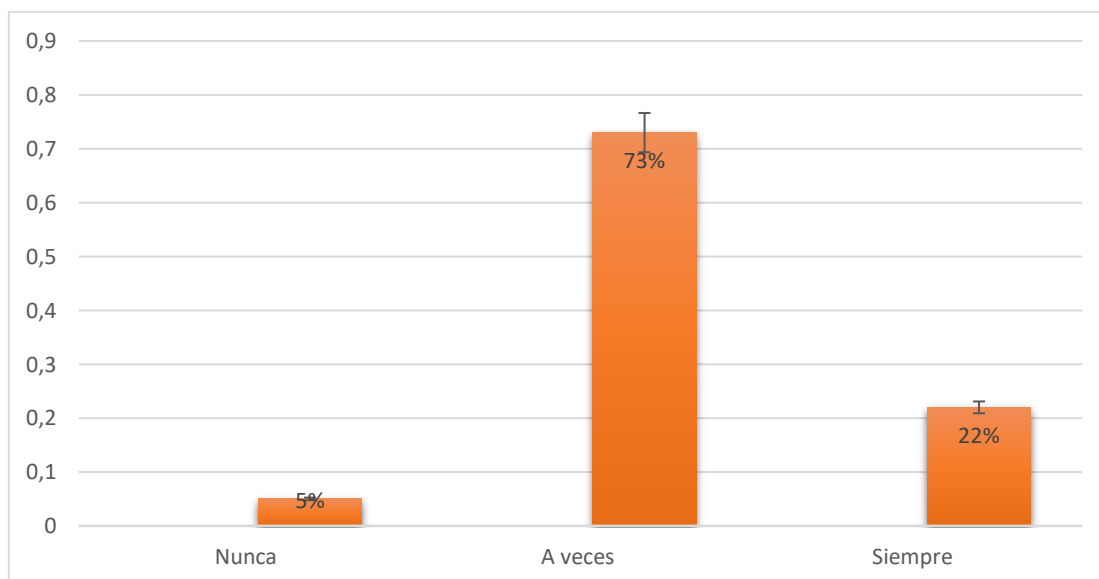
Se evidencia en la tabla 5 y figura 3 los resultados de la variable clima laboral y sus respectivas dimensiones, en cada una de las dimensiones predomina el nivel medio por lo que la variable alcanzada es el 73% poseen un ambiente laboral muy bueno, el 22% alcanza un ambiente laboral bueno y el 8% de los docentes indican que es un ambiente malo.

Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentaje de clima laboral.

VARIABLE		
CLIMA LABORAL		
	f	%
Nunca	4	5%
A veces	66	73%
Siempre	20	22%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Distribución de frecuencia y porcentaje de clima laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 6 y figura 4 los resultados de la variable clima laboral se encuentra que el 73% de los docentes tienen un clima laboral muy bueno, el 22% alcanza un ambiente laboral bueno y el 8% de los docentes indican que es un ambiente malo.

Resultados de la relación de variables.

Hipótesis General

Tabla 7. Correlación entre comportamiento docente y clima laboral en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.

		Clima Laboral	
		Coefficiente de	
		Correlación	0,641**
Rho-	Comportamient	Sig. (bilateral)	0,000
Spearman	o docente	N	90

Interpretación:

Acorde al coeficiente Rho de Spearman, el comportamiento docente y clima laboral expresan correlación positiva moderada ($Rho=0,641$) y una significatividad al nivel $0,01$ ($0,000 < 0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 .

Tabla 8. Correlación entre comportamiento docente y autorrealización en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.

		Autorrealización	
Rho- Spearman	Comportamiento docente	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	0,652** 0,000 90

Interpretación:

Acorde al coeficiente Rho de Spearman, el comportamiento docente y autorrealización expresan correlación positiva moderada ($Rho=0,654$) y una significatividad al nivel 0,01 ($0,000 < 0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 .

Tabla 9. Correlación entre comportamiento docente e involucramiento laboral en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.

		Involucramiento laboral	
Rho- Spearman	Comportamiento docente	Coeficiente de Correlación	0,536**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90

Interpretación:

Acorde al coeficiente Rho de Spearman, el comportamiento docente e involucramiento laboral expresan correlación positiva moderada ($Rho=0,536$) y una significatividad al nivel 0,01 ($0,000 < 0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 .

Tabla 10. Correlación relación entre comportamiento docente y supervisión en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021.

		Supervisión	
Rho- Spearman	Comportamiento docente	Coeficiente de Correlación	0,612**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90

Interpretación:

Acorde al coeficiente Rho de Spearman, el comportamiento docente y supervisión expresan correlación positiva moderada ($Rho=0,612$) y una significatividad al nivel 0,01 ($0,000 < 0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 .

Tabla 11. Correlación entre comportamiento docente y comunicación en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.

		Comunicación	
Rho-Spearman	Comportamiento docente	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	0,579** 0,000 90

Interpretación:

Acorde al coeficiente Rho de Spearman, el comportamiento docente y comunicación expresan correlación positiva moderada ($Rho=0,579$) y una significatividad al nivel 0,01 ($0,000 < 0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 .

Tabla 12. Correlación entre comportamiento docente y condiciones laborales en docentes de Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.

		Condiciones laborales.	
Rho-Spearman	Comportamiento docente	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	0,581** 0,000
		N	90

Interpretación:

Acorde al coeficiente Rho de Spearman, el comportamiento docente y condiciones laborales expresan correlación positiva moderada ($Rho=0,581$) y una significatividad al nivel 0,01 ($0,000 < 0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 .

V. DISCUSIÓN.

Para realizar esta investigación se estimó que el comportamiento docente tenía relación con el clima laboral y que ambos factores se combinan para asegurar un servicio de calidad. En ese sentido, esta investigación busca determinar qué relación existe entre el Comportamiento docente y clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil ya que el comportamiento docente es un aspecto importante para lograr un buen clima laboral. Es por eso que; basándose en los resultados obtenidos, las teorías que lo sustentan, el objetivo de la investigación y los antecedentes de estudio, queda claro que la presente investigación encuentra una relación entre ambas variables. El comportamiento se define que son las conductas exhibidas por un individuo e influenciados por la cultura, actitudes, emociones y valores de la persona y ética (Fernandez, 2003), es decir el comportamiento de los docentes conlleva a un clima laboral adecuado.

Como resultado se obtuvo que existe una correlación positiva moderada del 65%, esto quiere decir que la mayoría de los docentes alcanzaron los niveles medio por lo consiguiente tienen un buen comportamiento por lo cual tienen un buen clima de convivencia entre ellos y respetan sus límites de trabajo.

El buen funcionamiento de una institución educativa depende del personal capacitado con el que cuente, pero también de la existencia de un comportamiento adecuado del docente para que este personal fluya un buen clima laboral, el cual está conformado por un conjunto de características y regularidades estables y perdurables que son percibidas por el personal y que van a influir en su bienestar o malestar. El clima es la forma como cada individuo percibe a su ambiente de trabajo y está influenciado por valores, actitudes, creencias y por el entorno mismo (González Bonilla, 2019).

Resultados similares a esta investigación, informa Cardenas Casado (2020), quien encuentra que si el comportamiento de los docentes es excelente en las instituciones educativas tienen un buen clima laboral. Por el contrario, cuando el comportamiento docente se deteriora, el clima laboral disminuye completamente, lo que presenta un entorno laboral insostenible en instituciones educativas por parte de los docentes.

Del mismo modo Likert y Gibson (1986) citados por (Meza de los Cobos et al., 2019) quienes señalan que el entorno es el sentimiento, la personalidad y las características del entorno organizacional, el cual es un término que se utiliza para describir la estructura psicológica de una organización. Los miembros experimentan e influyen en su comportamiento es una cualidad relativamente duradera del entorno interno.

Por su parte Forehand y Gilmer (1964) concluyeron que el comportamiento de los empleados influyen en el entorno laboral porque es el conjunto de características que tiene una organización ya que esto marca la diferencia de otras organizaciones.

La relación entre ambas variables de estudio, quiere decir que esta evidencia debe tomarse en cuenta para trabajar más en el comportamiento docente en las instituciones educativas y que estas tengan un mejor clima laboral en los docente. Si las autoridades educativas desean que el personal esté a gusto y manifieste un buen desempeño, deben preocuparse por fomentar y mantener un clima saludable y armonioso en el que cada individuo se comporte y desempeñe a satisfacción en su trabajo.

Dentro de las limitaciones de la investigación de la metodología aplicada se pudo encontrar diferentes dificultades que estuvieron como el caso del tiempo, el cual fue muy corto y dificultoso para la aplicación de la encuesta, considerando el escenario actual por la que atraviesa la humanidad todos los docentes se encuentran en teletrabajo debido a la pandemia, otro aspecto fue la predisposición de cada uno de los docentes para poder dar respuesta a las preguntas de la encuesta, por motivo del estrés, tiempo y trabajo.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre comportamiento docente y autorrealización en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021. Como resultado se obtuvo que existe una correlación positiva moderada del 64%, esto quiere decir que la mayoría de los docentes tienen un buen comportamiento, convivencia y respetan el progreso profesional de cada uno de sus compañeros. Así como lo menciona Palma (2004) define como la autorrealización son los empleados quienes evalúan que el clima laboral sea adecuado para él en su progreso personal y profesional, en función de

realizar sus trabajo y los aspectos de futuro, ya que puedan avanzar y lleguen a sentirse satisfechos. También como lo mencionaron en su investigación de Baltazar Zavaleta & Chirinos Antezana (2019) refiriéndose a la autorrealización como la aspiración de los colaboradores de explotar todo su potencial. Todo el mundo lo tiene, entonces cuando todo el mundo siente que ha llegado a este nivel, tiene la capacidad de seguir adelante, y todo lo que haga dejará huella; ya que uno de los factores, el clima laboral y la personalidad es para la organización el aspecto más importante ya que sus empleados mejoran su desempeño laboral. Esto coinciden con la investigación que realizaron Holguin Luna (2015) sobre el Clima laboral y comportamiento organizacional, el cual el objetivo fue ver la correlación de las variables que se están estudiando, donde se concluye existe una correlación de 65% entre las variables antes mencionada lo que resulta un ambiente adecuado en la unidad educativa.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre comportamiento docente e involucramiento laboral en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021. Como resultado se obtuvo que existe una correlación positiva moderada del 65%, esto quiere decir que la mayoría de los docentes tienen un buen comportamiento y que se comprometen con los objetivos de la entidad educativa. Como lo señala Palma (2004) define que el involucramiento laboral es la lealtad con los valores de la organización y la responsabilidad de cumplir con los objetivos planteados por la misma. Por otro lado Bris (2000) sostiene que si el colaborador conoce y se apega a la misión y metas de la organización, demuestra que ha participado en la labor, con su compromiso y énfasis en cumplir la misión de sus respectivas organizaciones se logrará los mejores resultados en su trabajo. También en su investigación Aragon Castañeda & Lopez Hereña (2021) señalan en su estudio sobre el Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en una unidad educativa, el objetivo fue determinar la correlación de las dos variables de estudio, lo cual se evidencio en los resultados que las dos variables existe una asociación significativa del 61% lo que conlleva un factor importante a la hora de ser estudiados.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre comportamiento docente y supervisión en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021. Como resultado se obtuvo que existe una correlación positiva moderada del 54%, esto quiere decir que la mayoría de los docentes tienen un buen comportamiento y tienen una supervisión adecuada lo que es importante para mantener un clima laboral adecuado en la entidad educativa. Así como lo señala Palma (2004) define que es la valoración de la función del supervisor dado a su importancia de las actividades profesionales con la relación orientación y desarrollo de las tareas que forman parte de su desempeño diario. Sin embargo, (Fiorella Fabianny (2015) indica que es el factor de supervisión es el más importante, porque crea un buen clima laboral el cual es muy necesario para que el jefe y los empleados tengan una comunicación y esta sea fluida ya que al momento de asignar tareas no se cometan errores en el trabajo. Así como su estudio Cardenas Casado (2020) en su aporte a la Universidad sobre el Clima Laboral y desempeño de los docentes, su propósito fue conocer la relación de las dos variables, donde concluyo que existe una correlación alta del 74% entre las dos variables, ya que se demuestra que el clima es un aspecto importante para las entidades educativas.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre comportamiento docente y comunicación en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021. Como resultado se obtuvo que existe una correlación positiva moderada del 61%, esto quiere decir que la mayoría de los docentes tienen un buen comportamiento y tienen una comunicación fluida en todos los niveles jerárquicos dentro de la entidad educativa. Tal como los hallazgos de Palma (2004) define que la comunicación se refiere a la fluidez, rapidez, claridad, continuidad y precisión de la información relevante para las operaciones internas de la organización ya que la misma tiene el enfoque en los usuarios y clientes. Según Werther & Keith (2008) quienes señalaron que la mejora de la productividad organizacional es importante para la comunicación entre colaboradores, pero una comunicación insuficiente significa que las diferentes direcciones de mando no están cerca de sus colaboradores y jefes de cada departamento. También Armenio (2007) en su artículo que publicaron su propósito es ayudar ampliando el conocimiento sobre el comportamiento de los docentes en su entorno laboral, el cual se restablecen categorías de comportamiento de los docentes para el efectos

de las mismas, que para este estudio será la motivación y desempeño. La investigación se enmarca en un prototipo que ayuda a enfatizar la comunicación del profesional que apoya al progreso del trabajo de cada uno de ellos.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre comportamiento docente y condiciones laborales en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021. Como resultado se obtuvo que existe una correlación positiva moderada del 58%, esto quiero decir que la mayoría de los docentes tienen un buen comportamiento y una buena condición laboral porque reconocen y valoran al cuerpo docente de la entidad educativa. Lo que se relaciona con la variable de condiciones laborales según Palma (2004) define que es reconocer que la organización proporciona factores como lo son psicológicos, material, económico y social ineludibles para completar la tarea encomendada. Sin embargo, De la Fuente citado por Conde Calderon (2020) en su investigación cree que el sistema salarial es un factor muy importante para un colaborador ya que el bajo salario y la personalidad, no conduce a un buen entorno de trabajo, porque no permiten que los empleados mejoren, y mucho menos que se vuelvan buenos. Así como señala en su artículo Alvarez Pineda (2017) sobre el Clima Laboral, tuvo como objetivo describir los componentes del entorno laboral y lo que concluyo que uno de los factores es la las condiciones laborales ya que es donde el colaborador se siente identificado con la organización y esto es aporte significativo.

Finalmente, se acepta la hipótesis que dice que existe relación significativa entre el comportamiento docente y clima laboral en docentes de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021.

Por lo tanto, el comportamiento docente y el clima laboral se relaciona de forma positiva moderada. Las autoridades de esta institución educativa deberían preocuparse en fortalecer el clima, propiciando buenas relaciones personales, promoviendo el equipo de trabajo, la comunicación fluida y eficaz, Asimismo, los docentes deben mejorar su comportamiento ya que esto conlleva a tener un clima laboral adecuado.

VI. CONCLUSIONES

1. En la presente investigación permitió conocer la relación entre el comportamiento docente y clima laboral, evidenciándose una correlación positiva moderada ($Rho=0,641$) y una significancia del nivel 0,01 ($0,000<0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 (Tabla 7).
2. Respecto a la relación entre el comportamiento docente y autorrealización expresan correlación positiva moderada ($Rho=0,654$) y una significancia del nivel 0,01 ($0,000<0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 (Tabla 8).
3. En relación entre el comportamiento docente e involucramiento laboral expresan correlación positiva moderada ($Rho=0,536$) y una significancia del nivel 0,01 ($0,000<0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 (Tabla 9).
4. Asimismo, en la relación entre el comportamiento docente y supervisión expresan correlación positiva moderada ($Rho=0,612$) y una significancia del nivel 0,01 ($0,000<0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 . (Tabla 10).
5. Respecto a la relación entre el comportamiento docente y comunicación expresan correlación positiva moderada ($Rho=0,579$) y una significancia del nivel 0,01 ($0,000<0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 . (Tabla 11).
6. En relación entre el comportamiento docente y condiciones laborales expresan correlación positiva moderada ($Rho=0,581$) y una significancia del nivel 0,01 ($0,000<0,01$), exteriorizando que se rechaza H_0 . (Tabla 12).

VII. RECOMENDACIONES

1. Es de suma importancia que se fortalezca continuamente la comunicación asertiva, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y motivación entre docentes y autoridades ya que estos son esenciales para lograr un buen clima laboral el cual se debe aplicar una evaluación anual para comprender el nivel de entorno laboral.
2. Elaborar planes de capacitaciones en la cual la entidad educativa proporcione para su cuerpo docente, brindándoles así oportunidades de crecimiento personal y profesional.
3. Cesión del Plan Estratégico anual de la institución educativa, con el fin que el cuerpo docentes estén al tanto de las mejoras que se realizarán en la entidad e indicar cuales son los programas que ayudaran al cumplimiento del trabajo.
4. Fortalecer el liderazgo porque constituye un elemento básico de la imagen ideal de la supervisión, ya que a través del análisis permite posicionar la supervisión como un asesoramiento pedagógico integral, permitiendo establecer la identidad profesional ideal de la supervisión educativa.
5. Promover la comunicación y participación proactiva de los docentes en equipos y el manejo de conflictos, por lo cual genere un ambiente amigable e inclusivo donde se puedan comunicar entre la directiva y cuerpo docente con el fin de mantener una relación de respeto y confianza dentro y fuera de la entidad educativa.
6. Permitir que siempre el cuerpo docente aporten sus ideas y estrategias con el fin que estos ayuden con la calidad de sus trabajos y sean mas productivos y que su trabajo de eficiencia se reconozcan a través de un ascenso laboral.

REFERENCIAS.

- Aira, M. R. (2016). INSTITUTIONS AND THEIR IMPACT ON THE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. *Scientific E-Journal of Management Science*, 33(0), 99–112. www.revistanegotium.org.ve
- Alvarez Pineda, M. G., Suarez Lopez, S. R., & Vega Castellanos, J. A. (2017). *Clima Laboral* (Vol. 0, Issue 0). Cooperativa de Colombia.
- Aragon Castañeda, A. A., & Lopez Hereña, J. D. (2021). *Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018* (Vol. 0, Issue 0). Cesar Vallejo.
- Asteria Albañil, O. (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura. In *O. Piura*.
- Azahuanche Pérez, Á. M., & Ramos Esquerre, A. L. (2021). The Challenge of Teacher Performance in the XXIst Century: A Glance at Peru. *Universidad de Costa Rica*, 45(2), 1–20. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Baltazar Zavaleta, D. M., & Chirinos Antezana, J. A. (2019). *CLIMA LABORAL Y DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS EN EL NORTE DEL PERÚ, 2013*. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3138/UNFV_Herrera_Castro_Vanesa_Zarela_Titulo_Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Basto Ramayo, R. (2017). La función docente y el rendimiento académico: una aportación al estado del conocimiento. *Congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE*, 1–15. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2030.pdf>
- Becerra Márquez, C. V., & Bermudez Aponte, J. J. (2020). El clima laboral en la biblioteca universitaria: el caso de seis bibliotecas universitarias en Colombia. *Colombian University Libraries*, 34(84), 59–77. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2020.84.58165>
- Blanco López, S., Cerdas Montano, V., & Garcia Martínez, J. A. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(0), 183–199.

<https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>

Bris, M. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, 27, 103–117.

Cantu, R. G. (2016). Employee Satisfaction, A Shaft of Organizational Sociology. *International Journal of Good Conscience*, 11(1), 92–95. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=40&sid=107e1a42-9380-4921-968d-5086339319ea%40sessionmgr101&hid=102>

Cardenas Casado, H. A. (2020). *Clima laboral Y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima - 2018* [San Martin de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/>

Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). The climate organizational and its influence in the performance of workers at company GSH S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>

Centeno Torres, K., Castro Guerra, J., & Garduño García, L. D. (2019). Evaluación de clima laboral. *Desarrollo e Innovacion Clidi*, 0(0), 1–6.

Coaquira Soncco, F. A., & Paredes Barriento, I. M. (2019). *Clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Alexander Fleming Arequipa 2018* (Vol. 0, Issue 0).

Conde Calderon, J. J. (2020). *Clima laboral y satisfacción laboral en teleoperadores de una empresa privada del distrito de Cercado de Lima 2020*.

Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E., & García, C. (2017). Work Competences At Western Bank Discount Occidental De Descuento. *ORBIS: Scientific e-Journal of Human Sciences*, 36, 45–64. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7159161>

De la Calle Durán, María del Carmen; Ortiz de Urbina Criado, M. (n.d.). *Fundamentos de Recursos Humanos*. 2018.

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque Latinoamericano* (PEARSON ED).

Donado Tolosa, A., & Ruiz Ruiz, B. (2017). Evaluación de las características para

la excelencia docente: una comparación entre Universidades Colombianas. *Encuentros*, 15(2), 15–36.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-58582017000200015&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.org.co/pdf/encu/v15n2/1692-5858-encu-15-02-00015.pdf

Espinoza Freire, E. E. (2020). Characteristics of teachers in the basic education of the city of Machala. *Transformación*, 16(2), 292–310.

Fernández Guerrero, G. (2014). *Metodología de la Investigación*.

Fidias, A. G. (2012). *Metodología de la Investigación 6ta Edición* (E. Episteme (ed.)).

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Metodología+dela+Investigación+6ta+Edición&ots=kYILbpvtn3&sig=oVpGo8Q4A9Hux1UxDpCjf8Y3Okk#v=onepage&q=Metodología dela Investigación 6ta Edición&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Metodología+dela+Investigación+6ta+Edición&ots=kYILbpvtn3&sig=oVpGo8Q4A9Hux1UxDpCjf8Y3Okk#v=onepage&q=Metodología+dela+Investigación+6ta+Edición&f=false)

Fiorella Fabianny, E. R. (2015). *Universidad nacional de piura EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LIMONES PIURANOS S.A.C - 2015*. Piura.

Fiorella, V. (2012). *Investigacion aplicada*.
<https://sites.google.com/site/fiorellavinvestigacionaplicada/definicion-de-autores>

Garcia Hernandez, C., Mercado Ibarra, S. M., Sotelo Castillo, M. A., Vales Garcia, J., Esparza Garcia, I. G., & Ochoa Avila, E. (n.d.). Evaluación del Clima Organizacional en Profesores Universitarios de Ciencias Económico-Administrativas. *Culcyt*, 42, 21–31.

Garcia Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42(1), 1–10.

García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 0(42), 1–61.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>

- González Bonilla, Y. (2019). Labor competencies and organizational climate as predictors of organizational performance in a private higher education institution. *Ciencias Administrativas*, 0(0), 1–16.
- Guerrero Chocan, C. D. (2018). *Competencias Laborales Y Su Relacion Co N El Clima Organizacional De Los Colaboradores De La Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017* [Peruana Union]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1462/Carmen_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Holguin Luna, J. O. (2015). *Estudio del Clima Laboral y Comportamiento Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa Santa Luisa de Marillac* (Vol. 0, Issue 0). Universidad de Guayaquil.
- Laurence Wolf, P. G., & Navarro, J. C. (2002). Educación privada y política pública en América Latina. *Preal*, 0(0), 0.
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (2015). Organization climate and job satisfaction: A rigorous quantitative analysis of their relationship. *AD-Minister*, 0(26), 5–15. <https://doi.org/10.17230/administer.26.1>
- Martinez, J. B. (2016). EL CLIMA LABORAL EN LAS FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO. *REVISTA DE DERECHO PENAL Y CRIMINOLOGÍA*, 15, 205–232.
- Martos Estrada, J. L. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL BASADO EN EL MODELO DE SONIA PALMA CARRILLO CL - SPC, EN LA EMPRESA FAMESERVI RG S.A.C., TRUJILLO - 2018. In *Universidad Privada del Norte*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Matabanchoy Tulcan, S. M., & Chaucanes Guerrero, J. L. (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(2), 13–26. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a01>
- Matosas, L. (2018). Core behavioral aspects of university professors in Student Evaluation of Teaching (SET) for blended learning models. *Espacios*, 39(10),

10.

Mena Chapilliquen, M. I. (2019). *Clima Laboral y felicidad en el trabajo*. Piura.

Meza de los Cobos, S., Morgan Beltran, J., & Díaz Nieto, E. S. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>

Natividad Reyes, Y. T., & Rocano Ydrugo, A. C. (2020). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO, SINSICAP – 2019*. [Catolica de Trujillo Benedicto XVI]. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211_0001193711_T_2018.pdf

Ñaupas Paitan, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramirez, E., & Villagomez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. (Ediciones). <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VzOjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=+Metodología+de+la+Investigación.+5ta+edición.+&ots=RWIs7Mb4XQ&sig=OzTRdupd6P12eeoEqRfHOqI6aYE#v=onepage&q=Metodología de la Investigación. 5ta edición.&f=false>

Navarrete Mayeza, J. R. (2020). *Clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes* (Vol. 0, Issue 0). Guayaquil.

Palma Carillo, S. (2004). *ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual* (1ºEdición).

Parrilla Bernal, R. E. (2019). *Nivel de clima laboral en el personal de la IE San Jose de la urbanización San José Piura 2017* [Catolica los Angeles Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15192/CLIMA_LABORAL_ADULTEZ_PARRILLA_BERNAL_ROSI_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pastrana, F. V. (2017). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO CULTURAL PERUANO*

NORTEAMERICANO-SEDE SAN MIGUEL-LIMA [Piura].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reaño Vera, I. A. (2018). *CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE UNA EMPRESA PRODUCTORA DE CABLES ELÉCTRICOS EN LIMA. 2017.*

Requena, M. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral docente.* (Vol. 0, Issue 0). Carabobo.

Salazar Vargas, C., & Serpa Barrientos, A. (2017). Confirmatory analysis and Omega coefficient as psychometric properties of the instrument Labor Climate by Sonia Palma. *Revista de Investigación En Psicología*, 20(2), 377.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>

Salessi, S. (2021). Innovative work behavior: Confirmatory factorial analysis of Janssen's Scale. *CIIPCA-CONICET*, 38(1), 7–22.
<https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.1>

Segura Reasco, M. A. (2020). Desempeño profesional y el comportamiento laboral de docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019 [Cesar Vallejo]. In 0 (Vol. 0). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Sorcinelli, M. D., & Near, J. P. (2016). Relations between Work and Life Away from Work among University Faculty. *The Journal of Higher Education*, 60(1), 59–81. <https://www.jstor.org/stable/1982111>

Werther, W. B., & Keith, D. (2008). *Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas* (McGRAW-HIL).

ANEXOS

Operacionalización de la Variable.

Título: Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA
VARIABLE 1 Comportamiento Docente.	Fernández (2003) define que son las conductas exhibidas por un individuo, e influenciados por la cultura, actitudes, emociones y valores de la persona y ética.	Chiavenato (2008) expresa las relaciones interpersonales dan origen a un determinado clima entendiendo como clima la atmósfera psicológica, características que existen en cada organización y que la distinguen de otra e influye a su vez en el comportamiento de las personas. Se compone de una serie de conductas y relaciones sociales en el trabajo de los docentes, el cual se aplicó un cuestionario de 23 ítems considerando las dimensiones mencionadas.	Relaciones Interpersonales	• Participa en espacios de intercambio de experiencias, equipos interdisciplinarios para gestión de proyectos manteniendo un comportamiento que favorece al clima laboral.	1 - 3	Escala Likert. 1:- Nunca 2.- Poco 3.- Siempre
				• Mantiene una actitud de positiva antes la poca colaboración de sus compañeros de trabajo.	4	
				• Promueve relaciones laborales y profesionales adecuadas con sus compañeros de trabajo	5	
				• Es proactivo ante los desafíos laborales proponiendo soluciones durante el proceso a fin de lograr resultados.	6	
				• Participa en equipos interdisciplinarios para trabajar en colaborativo.	7	
			Ambiente Laboral	• Delegación de funciones	8	
				• Reconoce modelos de gestión y liderazgo horizontal.	9 - 10	
				• Manifiesta actitudes de compromiso y responsabilidad ejercicio de sus funciones.	11 – 13	
				• Existe valoración y un sistema de reconocimiento al desempeño.	14 – 15	
			Compromiso Laboral	• Respeta los horarios establecido para el ingreso, salida y descanso en el trabajo.	16	
				• Manifiesta actitudes donde se evidencia identificación con la institución.	17	
				• Muestra actitudes de compromiso y lealtad hacia la institución.	18	
				• Se entregan incentivos al trabajador para estimular su buen desempeño.	19	
			Motivacion Laboral	• Realizan charlas informativas a los docentes para encaminarlos hacia el logro de los resultados esperados.	20	
				• Existe un protocolo o políticas de comunicación permanente con el personal.	21	
• Efectúan encuentros de valoración y autoevaluación institucional.	22					

				<ul style="list-style-type: none"> • Manifiestan preocupación por la organización 	23		
VARIABLE 2 Clima Laboral.	El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnostico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma, 2004)	El clima laboral se mide a través de las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales sustentadas por la teoría de Sonia Palma con un instrumento de cuestionario compuesto por 25 ítem en base a la escala de Likert (Likert, 1968).	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Existen protocolos o políticas para asensos y asignación de cargos de responsabilidad dentro de la institución. 	1	Escala Likert. 1.- Nunca 2.- A veces 3.- Siempre	
				<ul style="list-style-type: none"> • Manifiesta Intereses por el logro de objetivos institucionales. 	2		
				<ul style="list-style-type: none"> • Se promueven la participación y el compromiso con la misión y visión, así como la motivación al logro en función de los desafíos institucionales. . 	3 - 4		
				<ul style="list-style-type: none"> • El personal percibe la valoración de su desempeño. 	5		
			Involucramiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Manifiesta compromiso profesional y personal con al éxito. 	6		
				<ul style="list-style-type: none"> • La institución ofrece oportunidades para desarrollo profesional. 	7		
				<ul style="list-style-type: none"> • La autopercepción del docente es positiva en relación al éxito institucional. 	8		
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Manifiestan preocupación por la por la organización. 	9		
				<ul style="list-style-type: none"> • Existe apoyo de los supervisores coordinadores académicos. 	10		
				<ul style="list-style-type: none"> • Existen iniciativas para el mejoramiento de métodos de trabajo. 	11		
				<ul style="list-style-type: none"> • Se retroalimenta o acompaña la práctica docente en función de obtener mejoras. 	12		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • La institución dispone de lineamientos para la evaluación de la práctica docente. 	13 – 14		
				<ul style="list-style-type: none"> • Se promueve el diálogo, la comunicación oportuna y asertiva. 	15 - 16		
				<ul style="list-style-type: none"> • Existen canales de comunicación interna que aseguran el dialogo armónico entre docentes y directivos. 	17 – 18		
Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Existe apertura para que el personal exprese con libertad sus opiniones, teniendo la garantía de ser consideradas. 	19					
	<ul style="list-style-type: none"> • El docente cuenta con recursos tecnológicos para realizar su trabajo. 	20					
				<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia cooperación laboral e integración a las tareas comunes. 	21		

				<ul style="list-style-type: none">La institución dota de recursos tecnológicos al personal para que realice sus funciones.	22 - 23	
				Se cuenta con un sistema de remuneración salarial equitativo y justo. .	24- 25	

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS SOBRE EL COMPORTAMIENTO LABORAL

Datos Personales

Apellidos y Nombres: _____

Fecha: _____

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estimado docente, solicito de su apoyo para responder al presente cuestionario, relacionada al Comportamiento laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad de Guayaquil. Marque con un aspa (x) sólo una de las respuestas que crea conveniente por cada pregunta:

Nunca = 1

A veces = 2

Siempre = 3

N°	DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
		1	2	3
Dimensión: Relaciones interpersonales				
1	Participa en el intercambio de experiencias y la organización del trabajo con compañeros.			
2	Participa activamente en la gestión de proyectos de formación curricular en el equipo de trabajo.			
3	Consideras que el clima laboral es apropiado y favorable para un buen comportamiento laboral.			
4	Le molesta cuando algunos docentes no apoyan en la gestión de la entidad.			
5	Mantiene buenas relaciones laborales y profesionales con sus compañeros de trabajo.			
6	Comparte los desafíos que encontró en su trabajo docente			

	con los gerentes y explique el progreso y los resultados.			
7	Se integra a equipos interdisciplinarios para trabajar en cooperativo para garantizar el aprendizaje de los estudiantes y el logro de objetivos institucionales.			
	Dimensión: Ambiente laboral			
8	¿Cree que las autoridades delegan funciones de manera justa?			
9	¿Existe comunicación sobre las actividades o trabajo a realizar?			
10	¿Conoce sus roles, funciones y es función de ello considera justa la división del trabajo?			
11	Por lo general, se considera la persona adecuada para el cargo que desempeña en la institución.			
12	Realizas tus actividades docentes de forma responsable enseñanza-aprendizaje			
13	Tus opiniones suelen ser respetadas en las reuniones			
14	Existe La relación entre profesores y directivos es muy armoniosa			
15	Tus opiniones suelen ser respetadas en las reuniones			
	Dimensión: Compromiso laboral			
16	Los docentes son puntuales en su institución			
17	Los colaboradores cumplen con puntualidad las acciones que realizan			
18	Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso			
19	Los colaboradores perciben que se gestiona el otorgamiento de incentivos laborales.			
	Dimension: Motivacion Laboral			
20	Los colaboradores perciben que se gestiona el otorgamiento de incentivos laborales.			
21	Los directivos realizan charlas informativas a los docentes relacionados con la búsqueda de resultados positivos para la institución.			

22	Considera que los directivos tienen una comunicación efectiva con los docentes en la institución.			
23	Se realizan reuniones permanentes de donde se identifican los logros alcanzados por la institución.			

Matriz de Validación de Instrumento de la Variable1 :Comportamiento Docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN
Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES															
				1.- Nunca	2.- A veces	3.- Siempre	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA																	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO													
Comportamiento Docente <small>Fornhefer (2003) define que son las conductas exhibidas por un individuo, e influenciadas por la cultura, actitudes, emociones y valores de la persona y ética</small>	Relaciones Interpersonales	Participa en espacios de intercambio de experiencias, equities interdisciplinarias para gestión de proyectos manteniendo un comportamiento que favorece al clima laboral	1.- Participa en el intercambio de experiencias y la organización del trabajo con compañeros	X	X	X		X	X	X																		
				Muestra una actitud positiva ante la poca colaboración de sus compañeros de trabajo	X																							
					Promueve relaciones laborales y profesionales adecuadas con sus compañeros de trabajo	X																						
		Es proactivo ante los desafíos laborales proponiendo soluciones durante el proceso a fin de lograr resultados	X																									
			Participa en espacios interdisciplinarios para trabajar en colaborativo	X																								
		Delegación de funciones		X																								
				Reconoce modelos de gestión y liderazgo horizontal	X																							
		Muestra actitudes de compromiso y responsabilidad ejercio de sus funciones	X																									
	Ambiente Laboral		Ejerce valoración y un sistema de reconocimiento al desempeño		X																							
		Respecta los horarios establecidos para el ingreso, salida y descanso en el trabajo		X																								
				Muestra actitudes de compromiso y lealtad hacia la institución	X																							
	Se entregan incentivos al trabajador para estimular su buen desempeño	X																										
		Compromiso Laboral	Realizan charlas informativas a los docentes para encaminarlos hacia el logro de los resultados esperados		X																							
	Ejerce un protocolo o políticas de comunicación permanente con el personal			X																								
				Efectúan encuestas de valoración y autoevaluación institucional	X																							
	Mantienen preocupación por la por la organización	X																										
		Motivación Laboral	Mantienen preocupación por la por la organización		X																							
	Se entregan incentivos al trabajador para estimular su buen desempeño			X																								
				Realizan charlas informativas a los docentes para encaminarlos hacia el logro de los resultados esperados	X																							
	Ejerce un protocolo o políticas de comunicación permanente con el personal	X																										
		Efectúan encuestas de valoración y autoevaluación institucional	X																									
	Mantienen preocupación por la por la organización		X																									
			Motivación Laboral	Mantienen preocupación por la por la organización	X																							



Juan Eugenio Araujo Arana, Carlos Israel Maglar en Educación con mención Gestión Educativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas sobre el Comportamiento Docente.

OBJETIVO: Determinar el nivel de Comportamiento docente en la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Arauz Arana, Carlos Israel.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación Mención Gestión Educativa


VALORACIÓN: Adecuado

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				1 - Nunca	2 - A veces	3 - Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Comportamiento Docente <small>Fernández (2001) define que son las conductas exhibidas por un individuo, e influenciadas por la cultura, actitudes, emociones y valores de la persona y ética</small>	Relaciones Interpersonales	Participa en espacios de intercambio de experiencias, equipos interdisciplinarios para gestión de proyectos manteniendo un comportamiento que favorece al clima laboral.	1.- Participa en el intercambio de experiencias y la organización del trabajo con compañeros	X			X	X	X	X	X					
			2.- Participa activamente en la gestión de proyectos de formación curricular en el equipo de trabajo				X	X	X	X	X	X				
			3.- Consideras que el clima laboral es apropiado y favorable para un buen comportamiento laboral				X	X	X	X	X	X	X			
		Mantiene una actitud de positiva antes la poca colaboración de sus compañeros de trabajo.	4.- Le molesta cuando algunos docentes no apoyan en la gestión de la entidad				X	X	X	X	X	X	X			
			Promueve relaciones laborales y profesionales adecuadas con sus compañeros de trabajo				X	X	X	X	X	X	X			
			Es proactivo ante los desafíos laborales proponiendo soluciones durante el proceso a fin de lograr resultados.				X	X	X	X	X	X	X			
		Participa en equipos interdisciplinarios para trabajar en colaborativo.	7.- Se integra a equipos interdisciplinarios para trabajar en cooperativo para garantizar el aprendizaje de los estudiantes y el logro de objetivos institucionales				X	X	X	X	X	X	X			
			Delegación de funciones				X	X	X	X	X	X	X			
			Reconoce modelos de gestión y liderazgo horizontal.				X	X	X	X	X	X	X			
		Ambiente Laboral	Manifiesta actitudes de compromiso y responsabilidad ejercicio de sus funciones.	9.- Existe comunicación sobre las actividades o trabajo a realizar				X	X	X	X	X	X			
	10.- Conoce sus roles, funciones y en función de ello considera justo la división del trabajo						X	X	X	X	X	X	X			
	11.- Por lo general, se considera la persona adecuada para el cargo que desempeña en la institución						X	X	X	X	X	X	X			
	Compromiso Laboral	Respetó los horarios establecidos para el ingreso, salida y descanso. Todas las actividades dentro se entregan identificación con la institución.	12.- Realizas tus actividades docentes de forma responsable enseñanza-aprendizaje				X	X	X	X	X	X				
			13.- Tus opiniones suelen ser respetadas en las reuniones				X	X	X	X	X	X	X			
			14.- Existe La relación entre profesores y directivos es muy armoniosa				X	X	X	X	X	X	X			
	Motivación Laboral	Muestra actitudes de compromiso y lealtad hacia la institución. Se entregan incentivos al trabajador para estimular su buen desempeño. Realizan charlas informativas a los docentes para encaminarlos hacia el logro de los resultados esperados. Existe un protocolo o políticas de comunicación permanente con el personal. Efectúan encuentros de valoración y subevaluación institucional. Manifiestan preocupación por la por la organización.	15.- Tus opiniones suelen ser respetadas en las reuniones				X	X	X	X	X	X				
			16.- Los docentes son puntuales en su institución				X	X	X	X	X	X	X			
			17.- Los colaboradores cumplen con puntualidad las acciones que realizan				X	X	X	X	X	X	X			
	Motivación Laboral	Muestra actitudes de compromiso y lealtad hacia la institución. Se entregan incentivos al trabajador para estimular su buen desempeño. Realizan charlas informativas a los docentes para encaminarlos hacia el logro de los resultados esperados. Existe un protocolo o políticas de comunicación permanente con el personal. Efectúan encuentros de valoración y subevaluación institucional. Manifiestan preocupación por la por la organización.	18.- Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso.				X	X	X	X	X	X				
			19.- Los colaboradores perciben que se gestiona el otorgamiento de incentivos laborales				X	X	X	X	X	X	X			
			20.- Los directivos realizan charlas informativas a los docentes relacionados con la búsqueda de resultados positivos para la institución				X	X	X	X	X	X	X			
	Motivación Laboral	Muestra actitudes de compromiso y lealtad hacia la institución. Se entregan incentivos al trabajador para estimular su buen desempeño. Realizan charlas informativas a los docentes para encaminarlos hacia el logro de los resultados esperados. Existe un protocolo o políticas de comunicación permanente con el personal. Efectúan encuentros de valoración y subevaluación institucional. Manifiestan preocupación por la por la organización.	21.- Considera que los directivos tienen una comunicación efectiva con los docentes en la institución.				X	X	X	X	X	X				
			22.- Se realizan reuniones permanentes de donde se identifican los logros alcanzados por la institución.				X	X	X	X	X	X	X			
23.- Te preocupas por la institución educativa cuando existe una problema						X	X	X	X	X	X	X				


Juez Experto Armeida Espinoza
 Magister en Educación con mención en Pedagogía

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas sobre el Comportamiento Docente.

OBJETIVO: Determinar el nivel de Comportamiento docente en la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Almeida Espinoza, Laura Beatriz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación Mención Pedagogía


VALORACIÓN: Adecuado

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.

VARIABLE	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
			OPCIÓN DE			RELACION ENTRE LA INDICACIÓN Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y EL ÍTEM DE RESPUESTA			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y EL ÍTEM DE RESPUESTA								
			1- Nunca	2- A veces	3- Siempre	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO				
Comportamiento Docente	Relaciones Interpersonales	Participa en espacios de intercambio de experiencias, equipos interdisciplinarios para gestión de proyectos manteniendo un comportamiento que favorece al clima laboral. Mantiene una actitud de positiva entre la poca colaboración de sus compañeros de trabajo. Firma buenas relaciones laborales y profesionales adecuadas con sus compañeros de trabajo. Es proactivo ante los desafíos laborales proponiendo soluciones durante el proceso a fin de lograr resultados. Participa en equipos interdisciplinarios para trabajar en colaborativo Delegación de funciones Reconoce méritos de gestión y liderazgo horizontal. Ambiente Laboral Manifiesta actitudes de compromiso y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Existe valoración y un sistema de reconocimiento al desempeño. Respeto los horarios establecidos para el ingreso, salida y descanso Mantener actitudes positivas en su interacción con la institución. Muestra actitudes de compromiso y lealtad hacia la institución. Se entregan incentivos al trabajador para estimular su buen desempeño. Realizan charlas informativas a los docentes para encaminarlos hacia el logro de los resultados esperados Existe un protocolo o política de comunicación permanente con el personal. Efectúan encuentros de valoración y autoevaluación institucional. Manifiestan preocupación por la por la organización.	1.- Participa en el intercambio de experiencias y la organización del trabajo con compañeros	X		X		X		X		X		X						
			2.- Participa activamente en la gestión de proyectos de formación curricular en el equipo de trabajo	X		X		X		X		X		X						
			3.- Considera que el clima laboral es apropiado y favorable para un buen comportamiento laboral	X		X		X		X		X		X		X				
			4.- Le motiva cuando algunos docentes no apoyan en la gestión de la entidad	X		X		X		X		X		X		X				
			5.- Mantiene buenas relaciones laborales y profesionales con sus compañeros de trabajo	X		X		X		X		X		X		X				
			6.- Comparte los desafíos que enfrenta en su trabajo docente con los jóvenes y entrega el progreso y los resultados	X		X		X		X		X		X		X				
			7.- Se integra a equipos interdisciplinarios para trabajar en cooperativo para garantizar el aprendizaje de los estudiantes y el logro de objetivos institucionales	X		X		X		X		X		X		X				
			8.- Cree que las autoridades delegan funciones de manera justa	X		X		X		X		X		X		X				
			9.- Existe comunicación sobre las actividades o trabajo a realizar	X		X		X		X		X		X		X				
			10.- Conoce sus roles, funciones y es función de ello considera justa la división del trabajo	X		X		X		X		X		X		X				
Comportamiento Docente	Compromiso Laboral	Respeto los horarios establecidos para el ingreso, salida y descanso Mantener actitudes positivas en su interacción con la institución. Muestra actitudes de compromiso y lealtad hacia la institución. Se entregan incentivos al trabajador para estimular su buen desempeño. Realizan charlas informativas a los docentes para encaminarlos hacia el logro de los resultados esperados Existe un protocolo o política de comunicación permanente con el personal. Efectúan encuentros de valoración y autoevaluación institucional. Manifiestan preocupación por la por la organización.	11.- Por lo general, se considera la persona adecuada para el cargo que desempeña en la institución	X		X		X		X		X		X						
			12.- Realiza sus actividades docentes de forma responsable enseñando-aprendiendo	X		X		X		X		X		X		X				
			13.- Tus opiniones suelen ser respetadas en las reuniones	X		X		X		X		X		X		X				
			14.- Existe la relación entre profesores y directivos es muy armoniosa	X		X		X		X		X		X		X				
			15.- Tus opiniones suelen ser respetadas en las reuniones	X		X		X		X		X		X		X				
			16.- Los docentes son puntuales en su institución	X		X		X		X		X		X		X				
			17.- Los colaboradores cumplen con puntualidad las acciones que realizan	X		X		X		X		X		X		X				
			18.- Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso.	X		X		X		X		X		X		X				
			19.- Los colaboradores perciben que se gestiona el otorgamiento de incentivos laborales	X		X		X		X		X		X		X				
			20.- Los directivos realizan charlas informativas a los docentes relacionados con la función resultados positivos para la institución	X		X		X		X		X		X		X				
Comportamiento Docente	Motivación Laboral	Respeto los horarios establecidos para el ingreso, salida y descanso Mantener actitudes positivas en su interacción con la institución. Muestra actitudes de compromiso y lealtad hacia la institución. Se entregan incentivos al trabajador para estimular su buen desempeño. Realizan charlas informativas a los docentes para encaminarlos hacia el logro de los resultados esperados Existe un protocolo o política de comunicación permanente con el personal. Efectúan encuentros de valoración y autoevaluación institucional. Manifiestan preocupación por la por la organización.	21.- Considera que los directivos tienen una comunicación efectiva con los docentes en la institución.	X		X		X		X		X		X						
			22.- Se realizan reuniones permanentes de donde se identifican los logros alcanzados por la institución.	X		X		X		X		X		X		X				
			23.- Te preocupas por la institución educativa cuando existe una problema.	X		X		X		X		X		X		X				


Juez Experto: Villarroel García, Santy Ramón
 Magister en Ciencias de la Educación con mención en Proceso de Enseñanza y Aprendizaje

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas sobre el Comportamiento Docente.

OBJETIVO: Determinar el nivel de Comportamiento docente en la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villarroel Garcia, Santy Ramón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Ciencias de la Educación con mención en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje.

VALORACIÓN: Adecuado

✕		
ADECUADO	REGULAR	INADECUADO


FIRMA DEL EVALUADOR

Escala del Clima Laboral
(Sonia Palma Carrillo, 2004)
Adaptado Karla Álvarez.

Datos Personales

Apellidos y Nombres: _____

Fecha: _____

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del trabajo que usted frecuenta. En cada ítem tiene opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo la alternativa, la que la mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas y malas.

Nunca = 1

Poco = 2

Siempre = 3


ÍTEMS	1	2	3
Autorrealización			
1. Existen oportunidades de progresar en la institución educativa.			
2. Defines metas educativas y las actividades para lograrlo.			
3. Se promueve la participación de los objetivos planteados por la institución educativa.			
4. Los objetivos de trabajo de la institución son retadores.			
5. Se siente valorado por los logros alcanzados para la institución.			
Involucramiento Laboral			
6. Está comprometido con el éxito de la institución.			
7. La Institución te permite desarrollarte profesionalmente			

8. Como docente te consideras un elemento valioso para lograr el éxito de la institución educativa.			
9. Te preocupas por la institución educativa cuando existe una problemática			
Supervisión			
10. La coordinación académica brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			
11. En la Institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo			
12. Se recibe la orientación necesaria para mejorar la sesión de aprendizaje.			
13. Se dispone de un cronograma para el monitoreo y seguimiento de las actividades educativas.			
14. Existe un trato personalizado en el levantamiento de las observaciones en la sesión de clase.			
Comunicación			
15. Hay una forma adecuada para informarse de las actividades educativas			
16. En su aula, el diálogo fluye adecuadamente.			
17. Entre los directivos y docentes existe una relación comunicativa y armoniosa.			
18. La institución fomenta y promueve la comunicación interna			
19. Los coordinadores académicos escuchan las sugerencias que se le hacen.			
Condiciones Laborales			
20. Cuenta con los recursos tecnológicos adecuado para realizar su trabajo lo mejor que pueda.			
21. La plana docente, funciona como un equipo bien integrado.			
22. Se dispone de herramientas y materiales recursos para la realización de la sesión de aprendizaje			
23. Existe buena administración de los recursos educativos.			
24. La remuneración docente es atractiva en comparación con la de otros profesionales.			
25. La remuneración está de acuerdo con el desempeño docente y a los logros alcanzados.			

Matriz de Validación de Instrumento de la Variable 2 : Clima Laboral

Matriz de Validación
Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación															
				OPCIÓN 1 - Nunca	2 - Poco	3 - Siempre	Habilidad para manejar la información			Habilidad para tomar decisiones			Habilidad para negociar						
Clima Laboral	Autorealización	Existen protocolos o políticas para asesoría y asignación de carga de responsabilidad dentro de la institución.	1- Existen oportunidades de progresar en la institución educativa																
		Manifiesta intereses por el logro de objetivos institucionales.	2- Define metas educativas y las actividades para lograrlo																
		Se promueve la participación y el compromiso con la misión y visión, así como la motivación al logro en función de los desafíos institucionales.	3- Se promueve la participación en la visión, misión y valores y objetivos de la institución educativa.																
		El personal percibe la valoración de su desempeño.	4- Los objetivos de trabajo de la institución son realistas.																
		Manifiesta compromiso profesional y personal con el éxito institucional.	5- Se siente valorado por los logros alcanzados para la institución.																
Clima Laboral	Involucramiento Laboral	Manifiesta prescripción por la por la organización	6- Se siente comprometido con el éxito de la institución educativa																
		Existen iniciativas para el mejoramiento de métodos de trabajo	7- La institución le permite desarrollarse profesionalmente																
		Se realiza o acompaña la práctica docente en función de obtener mejoras.	8- Como docente le consideras un elemento importante para el éxito de la institución educativa.																
		La institución dispone de lineamientos para la evaluación de la práctica docente.	9- Te preocupas por la institución educativa cuando existe una problemática.																
		Se promueve el diálogo, la comunicación oportuna y asertiva	10- La coordinación académica brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.																
Clima Laboral	Supervisión	Existen canales de comunicación interna que aseguran el diálogo armónico entre docentes y directivos.	11- En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo																
		El docente cuenta con recursos tecnológicos para realizar su trabajo.	12- Se recibe la orientación necesaria para mejorar la sesión de aprendizaje																
		Se evidencia cooperación laboral e integración a las áreas comunes.	13- Se dispone de un cronograma para el maestro y seguimiento de las actividades escolares.																
		La institución cuenta con recursos tecnológicos para realizar su trabajo.	14- Existe un trato personalizado en el levantamiento de las observaciones en la sesión de clases.																
		Se cuenta con un sistema de remuneración salarial equitativo y justo.	15- Hay una forma adecuada para informarse de las actividades educativas.																
Clima Laboral	Comunicación	Existen canales de comunicación interna que aseguran el diálogo armónico entre docentes y directivos.	16- En su aula, el diálogo fluye adecuadamente																
		El docente cuenta con recursos tecnológicos para realizar su trabajo.	17- Entre los directivos y docentes existe una relación comunicativa y amigable.																
		Se evidencia cooperación laboral e integración a las áreas comunes.	18- La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna.																
		La institución cuenta con recursos tecnológicos para realizar su trabajo.	19- Los coordinadores académicos escuchan las sugerencias que se le hacen.																
		Se cuenta con un sistema de remuneración salarial equitativo y justo.	20- Cuenta con los recursos tecnológicos adecuado para realizar su trabajo lo mejor que pueda																
Clima Laboral	Condiciones Laborales	Se evidencia cooperación laboral e integración a las áreas comunes.	21- La gestión docente funciona como un equipo bien integrado.																
		La institución cuenta con recursos tecnológicos para realizar su trabajo.	22- Se dispone de herramientas y materiales recursos para la realización de la sesión de aprendizaje.																
		Se evidencia cooperación laboral e integración a las áreas comunes.	23- Existe buena administración de los recursos educativos.																
		La institución cuenta con recursos tecnológicos para realizar su trabajo.	24- La remuneración docente es atractiva en comparación con la de otros profesionales.																
		Se evidencia cooperación laboral e integración a las áreas comunes.	25- La remuneración está de acuerdo con el desempeño docente y a los logros alcanzados																


Roxana Ayala
 Magister en Educación con mención Gestión Educativa

El clima laboral se entiende como la percepción de aspectos relacionados con el clima laboral. Es que el personal percibe en un aspecto negativo que afecta las acciones preventivas y correctivas se encuentran para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de los procesos y resultados organizacionales. (Torres, 2004)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas sobre el Clima Laboral.

OBJETIVO: Determinar el nivel de Clima Laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Arauz Arana, Carlos Israel.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación Mención Gestión Educativa

VALORACIÓN: Adecuado

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.

ITEMS	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CATEGORÍA DE EVALUACIÓN													
				1. Baja		2. Poca		3. Regular		4. Buena		5. Excelente		TOTAL	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
Autorealización		Existen protocolos o políticas para asanas y asignación de cargos de responsabilidad dentro de la institución. Manifiesta intereses por el logro de objetivos institucionales. Se promueven la participación y el compromiso con la misión y visión, así como la motivación al logro en función de los desafíos institucionales. El personal percibe la valoración de su desempeño. Manifiesta compromiso profesional y personal con el éxito profesional. La institución ofrece oportunidades para desarrollo profesional. La autopercepción del docente es positiva en relación al éxito institucional. Manifiestan preocupación por la organización. Existe apoyo de los supervisores coordinadores académicos. Existen iniciativas para el mejoramiento de métodos de trabajo. Se retroalimenta o acompaña la práctica docente en función de obtener mejores. La institución dispone de lineamientos para la evaluación de la práctica docente.	1. Existen oportunidades de progresar en la institución educativa. 2. Definir metas educativas y las actividades para lograrlo. 3. Se promueve la participación en la visión, misión y valores y objetivos de la institución educativa. 4. Los objetivos de trabajo de la institución son realistas. 5. Se siente valorado por los logros alcanzados para la institución. 6. Se siente comprometido con el éxito de la institución educativa. 7. La institución le permite desarrollarse profesionalmente. 8. Como docente te consideras un elemento importante para el éxito de la institución educativa. 9. Te preocupas por la institución educativa cuando existe una problemática. 10. La coordinación académica brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. 11. En la institución se mejoran continuamente los métodos de enseñanza. 12. Se promueve la orientación necesaria para mejorar la sesión de aprendizaje. 13. Se otorga un cronograma para el seguimiento y seguimiento de las actividades educativas. 14. Existe un trato personalizado en el levantamiento de las observaciones en la sesión de clase. 15. Hay una forma adecuada para informarse de las actividades educativas. 16. En su aula, el diálogo fluye adecuadamente. 17. Entre los directivos y docentes existe una relación comunicativa y armoniosa. 18. La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna. 19. Los coordinadores académicos escuchan las sugerencias que se le hacen. 20. Cuenta con los recursos tecnológicos adecuados para realizar su trabajo lo mejor que pueda. 21. El docente percibe que su institución ofrece un apoyo bien integrado. 22. Se dispone de herramientas y materiales recursos para la realización de la sesión de aprendizaje. 23. Existe buena administración de los recursos educativos. 24. La remuneración docente es atractiva en comparación con la de otros profesionales. 25. La remuneración está de acuerdo con el desempeño docente y a los logros alcanzados.	1. Siempre	2. Poca	3. Regular	4. Buena	5. Excelente	1	2	3	4	5			15	
Supervisión		Existen canales de comunicación interna que aseguran el diálogo armónico entre docentes y directivos. Existe apertura para que el personal exprese con libertad sus opiniones, teniendo la garantía de ser escuchadas. El docente cuenta con recursos tecnológicos para realizar su trabajo. Se evidencia cooperación laboral e integración a las áreas comunes. La institución dota de recursos tecnológicos al personal para que realice sus funciones. Se cuenta con un sistema de remuneración salarial equitativo y justo.	19. Los coordinadores académicos escuchan las sugerencias que se le hacen. 20. Cuenta con los recursos tecnológicos adecuados para realizar su trabajo lo mejor que pueda. 21. El docente percibe que su institución ofrece un apoyo bien integrado. 22. Se dispone de herramientas y materiales recursos para la realización de la sesión de aprendizaje. 23. Existe buena administración de los recursos educativos. 24. La remuneración docente es atractiva en comparación con la de otros profesionales. 25. La remuneración está de acuerdo con el desempeño docente y a los logros alcanzados.	1. Siempre	2. Poca	3. Regular	4. Buena	5. Excelente	1	2	3	4	5				
Comunicación		Existen canales de comunicación interna que aseguran el diálogo armónico entre docentes y directivos. Existe apertura para que el personal exprese con libertad sus opiniones, teniendo la garantía de ser escuchadas. El docente cuenta con recursos tecnológicos para realizar su trabajo. Se evidencia cooperación laboral e integración a las áreas comunes. La institución dota de recursos tecnológicos al personal para que realice sus funciones. Se cuenta con un sistema de remuneración salarial equitativo y justo.	19. Los coordinadores académicos escuchan las sugerencias que se le hacen. 20. Cuenta con los recursos tecnológicos adecuados para realizar su trabajo lo mejor que pueda. 21. El docente percibe que su institución ofrece un apoyo bien integrado. 22. Se dispone de herramientas y materiales recursos para la realización de la sesión de aprendizaje. 23. Existe buena administración de los recursos educativos. 24. La remuneración docente es atractiva en comparación con la de otros profesionales. 25. La remuneración está de acuerdo con el desempeño docente y a los logros alcanzados.	1. Siempre	2. Poca	3. Regular	4. Buena	5. Excelente	1	2	3	4	5				
Condiciones Laborales		Existen canales de comunicación interna que aseguran el diálogo armónico entre docentes y directivos. Existe apertura para que el personal exprese con libertad sus opiniones, teniendo la garantía de ser escuchadas. El docente cuenta con recursos tecnológicos para realizar su trabajo. Se evidencia cooperación laboral e integración a las áreas comunes. La institución dota de recursos tecnológicos al personal para que realice sus funciones. Se cuenta con un sistema de remuneración salarial equitativo y justo.	19. Los coordinadores académicos escuchan las sugerencias que se le hacen. 20. Cuenta con los recursos tecnológicos adecuados para realizar su trabajo lo mejor que pueda. 21. El docente percibe que su institución ofrece un apoyo bien integrado. 22. Se dispone de herramientas y materiales recursos para la realización de la sesión de aprendizaje. 23. Existe buena administración de los recursos educativos. 24. La remuneración docente es atractiva en comparación con la de otros profesionales. 25. La remuneración está de acuerdo con el desempeño docente y a los logros alcanzados.	1. Siempre	2. Poca	3. Regular	4. Buena	5. Excelente	1	2	3	4	5				

Dr. Jorge Andrade
Jefe de la División de Estudios, Laura Barajas
Coordinadora de la División de Investigación en Pedagogía

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas sobre el Clima Laboral.

OBJETIVO: Determinar el nivel de Clima Laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Almeida Espinoza, Laura Beatriz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación Mención Pedagogía

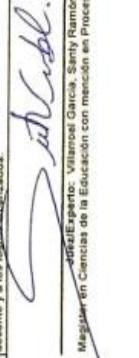
VALORACIÓN: Adecuado

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


FIRMA DEL EVALUADOR

Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CENTROS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			1. Buena	2. Poca	3. Siempre	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN Y EL DESARROLLO							
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Autorealización	Existen protocolos o políticas para asensos y asignación de cargos de responsabilidad dentro de la institución.	1.- Existen oportunidades de progresar en la institución educativa											
	Manifiesta interés por el logro de objetivos institucionales.	2.- Definas metas educativas y las actividades para lograrlo											
	Se promueven la participación y el compromiso con la misión de la institución a través de la supervisión el logro en función de los desafíos institucionales.	3.- Se promueve la participación en la visión, misión y valores y objetivos de la institución educativa.											
	El personal percibe la valoración de su desempeño	4.- Los objetivos de trabajo de la institución son retadores.											
Involucramiento Laboral	Manifiesta compromiso profesional y personal con el área profesional	5.- Se siente valorado por los logros alcanzados para la institución.											
	La institución ofrece oportunidades para desarrollo institucional	6.- Se siente comprometido con el éxito de la institución educativa											
	La auto percepción del docente es positiva en relación al éxito de la institución	7.- La institución le permite desarrollarse profesionalmente											
	Manifiestan preocupación por la por la organización.	8.- Como docente le consideras un elemento importante para el éxito de la institución educativa											
Supervisión	Existe apoyo de los supervisores coordinadores académicos	9.- Te preocupas por la institución educativa cuando existe una problemática											
	Existen iniciativas para el mejoramiento de métodos de trabajo	10.- La coordinación académica brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.											
	Se retroalimenta o acompaña la práctica docente en función de obtener mejores.	11.- En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo											
	La institución dispone de lineamientos para la evaluación de la práctica docente.	12.- Se recibe la orientación necesaria para mejorar la sesión de aprendizaje de un programa para su desarrollo y seguimiento de las actividades educativas											
Comunicación	Se promueve el diálogo, la comunicación oportuna y asertiva	13.- Existe un trato personalizado en el levantamiento de las observaciones en la sesión de clase.											
	Existen canales de comunicación interna que aseguren el dialogo armónico entre docentes y directivos.	14.- Hay una forma adecuada para informarse de las actividades educativas											
	Existe apertura para que el personal exprese con libertad sus opiniones, teniendo la garantía de ser consideradas.	15.- En el aula, el diálogo fluye adecuadamente											
	Se evidencia cooperación laboral e integración a las tareas comunes.	16.- Entre los directivos y docentes existe una relación de confianza y armonía.											
Condiciones Laborales	La institución dota de recursos tecnológicos al personal para que realice sus funciones.	17.- La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna.											
	Se cuenta con un sistema de remuneración salarial equitativo y justo.	18.- Los coordinadores académicos escuchan las sugerencias que se le hacen.											
		19.- Cuenta con los recursos tecnológicos adecuado para realizar su trabajo.											
		20.- La remuneración está de acuerdo con el desempeño docente y a los logros alcanzados.											


 Vilmaol García
 Magister en Ciencias de la Educación con mención en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas sobre el Clima Laboral.

OBJETIVO: Determinar el nivel de Clima Laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villarroel Garcia, Santy Ramón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Ciencias de la Educación con mención en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje.

VALORACIÓN: Adecuado

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ADECUADO	REGULAR	INADECUADO


FIRMA DEL EVALUADOR

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	AREA DE INVESTIGACIÓN
--	--	----------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Álvarez Veliz, Karla Cristina
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.
1.3. MAESTRÍA	Docencia universitaria
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario comportamiento docente
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR- 20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	13/10/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	Muestra piloto de 30 docentes.

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	92,9%
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO

Con respecto al cuestionario aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Guayaquil, fueron evaluadas 23 preguntas mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Lo cual resulto el cuestionario con una confiabilidad aceptable (92.9%), indicando de esta manera que el instrumento está disponible para obtener la información en el presente estudio.



Estudiante: Karla Alvarez Veliz
Calle

DNI: 0925906075



Docente: Mgs. Darwin Llacsaguache

DNI: 45441288

Cuestionario comportamiento docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	49,40	71,766	,883	,923
P2	49,50	74,328	,461	,928
P3	49,50	71,569	,621	,926
P4	49,43	71,357	,671	,925
P5	49,37	71,344	,800	,923
P6	49,47	72,395	,734	,924
P7	49,57	72,323	,583	,926
P8	49,37	74,240	,389	,930
P9	49,63	77,895	,084	,934
P10	49,50	71,569	,621	,926
P11	49,47	71,154	,646	,925
P12	49,37	71,344	,800	,923
P13	49,67	73,057	,521	,927
P14	49,57	74,875	,346	,930
P15	49,57	73,082	,567	,926
P16	49,40	71,766	,883	,923
P17	49,50	74,328	,461	,928
P18	49,50	71,569	,621	,926
P19	49,37	74,240	,389	,930
P20	49,50	71,569	,621	,926
P21	49,47	71,154	,646	,925
P22	49,37	71,344	,800	,923
P23	49,67	73,057	,521	,927

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	AREA DE INVESTIGACIÓN
--	--	----------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Álvarez Veliz, Karla Cristina
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad de Guayaquil, 2021.
1.3. MAESTRÍA	Docencia universitaria
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario de clima laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR- 20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	13/10/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	Muestra piloto de 30 docentes.

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	91,6%
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO

Con respecto al cuestionario aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Guayaquil, fueron evaluadas 25 preguntas mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Lo cual resulto el cuestionario con una confiabilidad aceptable (91,6%), indicando de esta manera que el instrumento está disponible para obtener la información en el presente estudio.




Mgs. DARWIN LLACSAQUACHE CALLE
Estadístico
COESPE: 675

Estudiante: Karla Alvarez Veliz
Calle

Docente: Mgs. Darwin Llacsaguache

DNI: 0925906075

DNI: 45441288

Cuestionario de clima laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	55,20	74,166	,538	,913
P2	55,03	79,413	-,060	,921
P3	55,33	74,644	,354	,916
P4	55,23	72,875	,500	,913
P5	55,27	72,961	,608	,911
P6	55,20	77,269	,116	,921
P7	55,37	79,068	-,028	,922
P8	55,30	72,838	,563	,912
P9	55,33	71,678	,627	,911
P10	55,33	71,678	,627	,911
P11	55,33	72,230	,818	,909
P12	55,47	76,602	,230	,917
P13	55,40	73,214	,503	,913
P14	55,37	71,551	,649	,910
P15	55,37	71,551	,649	,910
P16	55,37	72,654	,545	,912
P17	55,30	71,597	,767	,909
P18	55,60	71,766	,641	,910
P19	55,43	70,944	,675	,910
P20	55,37	71,551	,649	,910
P21	55,40	71,214	,637	,910
P22	55,30	71,597	,767	,909
P23	55,53	72,533	,579	,912
P24	55,57	72,116	,644	,910
P25	55,60	71,766	,641	,910