

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN GESTIÓN EDUCATIVA.

TEMA:

El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Chillanes que se encuentra ubicada en el cantón Chillanes, provincia de Bolívar en el período 2020- 2021.

Autores:

Lcda. Ortiz Goya, Dennis Jadira
Lcdo. Quilligana Chileno, Walter Fabian

Director:

Magister Diana Carolina Ortiz Delgado

Milagro, 2022.

Derechos de autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, Ortiz Goya Dennis Jadira, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado de Magister en Gestión Educativa con mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos, como aporte a la Línea de Investigación **Educación Cultural, Tecnología e Innovación para la Sociedad** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, **28 de octubre de 2022**

Ortiz Goya Dennis Jadira

0929619195

Derechos de autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, Quilligana Chileno Walter Fabián en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado de Magister en Gestión Educativa con mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos, como aporte a la Línea de Investigación **Educación Cultura, Tecnología e Innovación para la Sociedad** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, **28 de octubre de 2022**

Quilligana Chileno Walter Fabián

0202192977

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Yo, **Diana Carolina Ortiz Delgado** en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **Ortiz Goya Dennis Jadira** cuyo tema es **El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Chillanes que se encuentra ubicada en el cantón Chillanes, provincia de Bolívar en el período 2022 2023**, que aporta a la Línea de Investigación **Educación Cultura, Tecnología e Innovación para la Sociedad**, previo a la obtención del Grado Magister en Gestión Educativa con mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos, mención Tecnología e Innovación Educativa. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, **28 de octubre de 2022**

Diana Carolina Ortiz Delgado

0919454835

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Yo, **Diana Carolina Ortiz Delgado** en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **Quilligana Chileno Walter Fabián** cuyo tema es **El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Chillanes que se encuentra ubicada en el cantón Chillanes, provincia de Bolívar en el período 2022-2023**, que aporta a la Línea de Investigación **Educación Cultura, Tecnología e Innovación para la Sociedad**, previo a la obtención del Grado Magister en Gestión Educativa con mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos, mención Tecnología e Innovación Educativa. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, **28 de octubre de 2022**

Diana Carolina Ortiz Delgado
0919454835

Aprobación del tribunal calificador



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO DIRECCIÓN DE POSGRADO CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN E INNOVACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS**, presentado por **LIC. ORTIZ GOYA DENNIS JADIRA**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA CHILLANES QUE SE ENCUENTRA UBICADA EN EL CANTÓN CHILLANES, PROVINCIA DE BOLÍVAR EN EL PERÍODO 2022 2023", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACIÓN	58.67
DEFENSA ORAL	32.67
PROMEDIO	91.33
EQUIVALENTE	Muy Bueno



FORMADO AL SER OTORGADO POR EL
XIOMARA LETICIA
ZUNIGA
SANTILLAN

Ph.D. ZUÑIGA SANTILLAN XIOMARA LETICIA
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



FORMADO AL SER OTORGADO POR EL
MANUEL DE JESUS
RONDAN ELIZALDE

Ph. D. RONDAN ELIZALDE MANUEL DE JESUS
VOCAL



FORMADO AL SER OTORGADO POR EL
CARLOS LEONIDAS
YANCE CARVAJAL

Ph. D. YANCE CARVAJAL CARLOS LEONIDAS
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

Aprobación del tribunal calificador



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO DIRECCIÓN DE POSGRADO CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN E INNOVACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS**, presentado por **LIC. QUILLIGANA CHILENO WALTER FABIAN**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA CHILLANES QUE SE ENCUENTRA UBICADA EN EL CANTÓN CHILLANES, PROVINCIA DE BOLÍVAR EN EL PERÍODO 2022 2023", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACIÓN	58.67
DEFENSA ORAL	32.00
PROMEDIO	90.67
EQUIVALENTE	Muy Bueno



XIOMARA LETICIA
ZUÑIGA
SANTILLAN

Ph.D. ZUÑIGA SANTILLAN XIOMARA LETICIA
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



MANUEL DE JESUS
RONDAN ELIZALDE

Ph. D. RONDAN ELIZALDE MANUEL DE JESUS
VOCAL



CARLOS LEONIDAS
YANCE CARVAJAL

Ph. D. YANCE CARVAJAL CARLOS LEONIDAS
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Dedico de manera especial este logro a Dios, a mi familia y a todas las personas que me ayudaron en estén camino para yo continuar en mi formación académica.

Gracias a mi esposo, por incentivar me a crecer profesionalmente, motivándome las ganas de superarme, gracias por tu ayuda incondicional en este largo y arduo camino.

A mis padres, quienes son pilar fundamental en mi vida gracias por su ayuda incondicional, por su sacrificio conllevado durante toda mi vida, por ser mi ejemplo y visión a mi vida.

A mis hermanos a quienes les imparto las ganas de superación.

A mi familia política, gracias por sus sabios consejos, han sido y serán invaluable para mí.

Gracias infinitas a mi tutora de tesis por su colaboración, disposición y cariño.

Junto a mi compañero de tesis esperamos reflejar toda su bondad y experiencia brindada.

AGRADECIMIENTOS

Mis agradecimientos totales a mi Universidad, en donde me forje profesionalmente, llevo conmigo las mejores experiencias adquiridas por parte de mis docentes que más que personas que me ayudaron en mi educación impartiendo sus conocimientos, me llenaron de habilidades para poder ayudar a demás personas a mi alrededor.

Gracias infinitas a mi tutora de tesis por su colaboración, disposición y cariño.

Junto a mi compañero de tesis esperamos reflejar toda su bondad y experiencia brindada.

Resumen

La Unidad Educativa Chillanes se encuentra ubicada en el cantón Chillanes de la provincia de Bolívar, donde se evidenció una problemática que repercute con el desempeño laboral de su cuerpo docente, el cual se suscitó por el drástico cambio de lo presencial a lo virtual, por la situación acaecida se plantea como objetivo: Analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente del personal de la Unidad Educativa Chillanes, en la provincia de Bolívar, período 2022- 2023, la investigación posee un enfoque mixto esto se debe a la hipótesis que se plantean y a la necesidad de correlacionar las variables que se encuentran en ellas llevan al uso de estadísticas inferenciales, lo que evidencia un enfoque cuantitativo: además, de exponer como técnica a la encuesta. Los métodos teóricos empleados fueron los inductivos, deductivos, lógico y matemático; mientras que los empíricos llevaron a la aplicación de técnicas como la encuesta, instrumento que fue elaborado bajo una escala diversa, no obstante, también se requirió definir la población, la misma que estuvo integrada por los docentes de la institución, sumando un total de 67, motivo que llevó a la no aplicación del cálculo muestral. Los resultados que se obtuvieron en las pruebas de hipótesis dieron como respuesta las variables clima laboral y desempeño laboral docente influye la una en la otra, por lo que se pudo inferir que es fundamental trabajar por un clima laboral adecuado, porque esta tiene un nivel que impacta de forma positiva o negativa en el desempeño de funciones de los docentes.

Palabras claves: Clima laboral; Desempeño laboral; Docente.

Abstract

The Chillanes educational unit is located in the Chillanes canton of the province of Bolívar, where a problem was evidenced that affects the work performance of its teaching staff, which was caused by the drastic change from face-to-face to virtual, due to the situation that occurred is proposed as an objective: To analyze the relationship between the work environment and the teaching performance of the staff of the Chillanes Educational Unit, in the province of Bolívar, period 2022-2023, the research has a mixed approach, this is due to the hypothesis that are raised and the need to correlate the variables found in them lead to the use of inferential statistics, which shows a quantitative approach: in addition, to expose the survey as a technique. The theoretical methods used were inductive, deductive, logical and mathematical; while the empirical ones led to the application of techniques such as the survey, an instrument that was elaborated on a diverse scale, however, it was also required to define the population, which was made up of the teachers of the institution, adding a total of 67, reason that led to the non-application of the sample calculation. The results obtained in the hypothesis tests gave as a response the variables work environment and teaching work performance influence each other, so it could be inferred that it is essential to work for an adequate work environment, because it has a level that positively or negatively impacts the performance of teachers' duties.

Keywords: Work environment; Job performance; Teacher.

Lista de Figuras

Figura 1 ¿Con qué frecuencia se daban los conflictos laborales?	38
Figura 2 ¿La institución educativa, posee actores principales para mediar el conflicto que se genera?	39
Figura 3 ¿Considera usted que es importante subsanar conflictos entre colegas? .	40
Figura 4 ¿Cree usted que con actitudes negativas se llega a resolver problemas o conflictos?	41
Figura 5 ¿Usted como docente se siente satisfecho con los cambios generados por la pandemia en la educación?.....	42
Figura 6 ¿En la institución donde labora, emplean canales de comunicación?	43
Figura 7 ¿Participa constantemente en los espacios de comunicación de la institución?	44
Figura 8 ¿Qué porcentaje de relación tiene con la autoridad de la institución?	45
Figura 9 Su dominio en trabajo en equipo es:.....	46
Figura 10 El dominio de liderazgo de las autoridades se puede calificar como:	47
Figura 11 Su conocimiento en competencia digital es:	48
Figura 12 Usted como docente, enseña por medio de las competencias digitales: .	49
Figura 13 Usted como docente, incluye actividades académicas que requieren del uso de las TICs de su parte y de los estudiantes, para una educación de calidad:.....	50
Figura 14 Su dominio de la planificación micro curricular es:.....	51
Figura 15 La planificación micro curricular ha aportado con efectividad al aprendizaje:	52
Figura 41 Factores de las relaciones interpersonales	59
Figura 42 Aplicación de instrumentos Maestrante Walter Quilligana	83
Figura 43 Aplicación de instrumentos Maestrante Dennis Ortiz.....	84

Lista de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	7
Tabla 2 Delimitación de la población	27
Tabla 3 <i>Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis General</i>	30
Tabla 4 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 1	32
Tabla 5 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 2	33
Tabla 6 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 3	35
Tabla 7 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 4	36
Tabla 6 ¿Con qué frecuencia se daban los conflictos laborales?.....	38
Tabla 7 ¿La institución educativa, posee actores principales para mediar el conflicto que se genera?.....	39
Tabla 8 ¿Considera usted que es importante subsanar conflictos entre colegas?	40
Tabla 9 ¿Cree usted que con actitudes negativas se llega a resolver problemas o conflictos?.....	41
Tabla 10 ¿Usted como docente se siente satisfecho con los cambios generados por la pandemia en la educación?	42
Tabla 11 ¿En la institución donde labora, emplean canales de comunicación?	43
Tabla 12 ¿Participa constantemente en los espacios de comunicación de la institución?.....	44
Tabla 13 ¿Qué porcentaje de relación tiene con la autoridad de la institución?	45
Tabla 14 Su dominio en trabajo en equipo es:.....	46
Tabla 15 El dominio de liderazgo de las autoridades se puede calificar como:	47
Tabla 16 Su conocimiento en competencia digital es:	48
Tabla 17 Usted como docente, enseña por medio de las competencias digitales: ...	49
Tabla 18 Usted como docente, incluye actividades académicas que requieren del uso de las TICs de su parte y de los estudiantes, para una educación de calidad:.....	50
Tabla 19 Su dominio de la planificación micro curricular es:	51
Tabla 20 La planificación micro curricular ha aportado con efectividad al aprendizaje:	52
Tabla 50 Las relaciones interpersonales y sus tipos.	61
Tabla 51 Recursos.....	62

Índice / Sumario

Derechos de autor.....	i
Derechos de autor.....	ii
Aprobación del director del Trabajo de Titulación	iii
Aprobación del director del Trabajo de Titulación	iv
Aprobación del tribunal calificador	v
Aprobación del tribunal calificador	vi
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTOS	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
Introducción.....	1
Capítulo I: El problema de la investigación	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Delimitación del problema.....	4
Línea de investigación es:.....	4
1.3. Formulación del problema	4
1.4. Preguntas de investigación	4
1.5. Determinación del tema	5
1.6. Objetivo general.....	5
1.6.1. Objetivos específicos.....	5
1.7. Hipótesis.....	6
1.7.1. Hipótesis General	6
1.9. Justificación	13
1.10. Alcance y limitaciones.....	14
CAPÍTULO II: Marco teórico referencial	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Contenido teórico que fundamenta la investigación.....	17

Clima laboral.....	17
Dimensiones del Clima Laboral	18
Autonomía individual	19
Comunicación y equidad organizacional	19
Recompensa.....	19
Consideración, entusiasmo y apoyo	19
Orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo	19
Tipos de Clima.....	20
Trabajo en equipo.....	21
Instrumentos que miden el clima laboral.....	21
Desempeño docente	22
Definiciones	22
Evaluación del Desempeño	23
CAPÍTULO III: Diseño metodológico	26
3.1 Tipo y diseño de investigación	26
3.2 La población y la muestra	27
3.2.1 Características de la población.....	27
3.2.2 Delimitación de la población	27
3.2.3 Tipo de muestra.....	28
3.3 Los métodos y las técnicas	28
3.4 Procesamiento estadístico de la información.....	29
CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados	30
4.1 Análisis de los resultados.....	30
4.2 Interpretación de los resultados	54
CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones	55
5.1 Conclusiones.....	55
5.2 Recomendaciones	56
Propuesta “Con asertividad nos comunicamos mejor”	57

Marco teórico.....	57
Objetivos.....	61
Metas de atención	62
Los talleres están dirigidos a la comunidad educativa Chillanes.	62
Monitoreo y evaluación	63

Introducción

En el contexto actual es fundamental que las organizaciones manejen la recolección adecuada de información sobre clima y desempeño laboral a través de técnicas normalizadas que den a conocer la situación real de cada institución, comprendiendo de esta manera los componentes, factores y sub-factores que inciden elocuentemente en el desempeño laboral de cada uno de sus colaboradores.

Por lo antes expuesto se indica que una de los principales causas que origina el inconveniente en la institución son los constantes los conflictos laborales que simultáneamente trasgreden en el trabajo en equipo que deben realizar los docentes de la Unidad Educativa Chillanes en sus actividades diarias virtuales, estos conflictos se dieron por las diversas perspectivas que presentaban los educadores en cuanto a la forma de proceder al nuevo entorno virtual de clases, es decir, existía un desconocimiento total en cuanto a contenidos, uso de aplicaciones, entre otros.

El estudio que se presenta está dividido u organizado por capítulos, en ellos se exponen los pasos que se siguieron para corroborar y probar o no los supuestos investigativos en relación a la problemática planteada, a continuación, se brinda un detalle de cada aspecto que forma cada capítulo.

El capítulo 1 está sustentado por el problema de estudio, delimitación, objetivos, justificación, preguntas de investigación, operacionalización de variables, etc, es decir, lo compone elementos esenciales que aluden a la existencia del problema al que se prevé evaluar y brindar una alternativa de solución para mejorar el clima laboral.

El capítulo 2 presenta el desarrollo teórico de la investigación, para ello se ha considerado un Marco Teórico que se desglosa en antecedentes referenciales que permitieron acceder a un punto de partida seguro. Dentro de este capítulo se presenta también el fundamento teórico donde se exponen las teorías que sustentan cada una de las variables con las dimensiones que nacieron de un conocimiento empírico y que luego dieron paso a un razonamiento lógico.

El Capítulo 3 en él se encuentran los aspectos metodológicos orientados al procesamiento de la información del estudio desarrollado, es así que estos procedimientos ayudaron a los investigadores a obtener adecuados resultados.

El Capítulo 4 permitió la descripción de los resultados al concluir con el análisis profundo de resultados y la correspondiente prueba de hipótesis, se pudo concluir que existe una correlación entre las variables y las categorías planteadas, lo que llevó a recomendar a las autoridades la unidad educativa Chillanes aprovechar el compromiso y la corresponsabilidad que los docentes y administrativos de la institución presentan para con las actividades desarrolladas, con la finalidad de unir esfuerzos para que tenga éxito su aplicación y se obtengan resultados positivos que beneficien a la comunidad educativa.

El Capítulo 5 se detallan las premisas a las que se concluyó y las sugerencias para la institución después de llevar a cabo un exhaustivo y minucioso estudio. Estos párrafos son el criterio intelectual de los autores de la investigación.

Capítulo I: El problema de la investigación

1.1. Planteamiento del problema

En la Unidad Educativa Chillanes asentada en el cantón Chillanes perteneciente a la provincia de Bolívar, viene dándose una dificultad que repercute con el desempeño laboral de su cuerpo docente, el cual se suscitó por el drástico cambio de lo presencial a lo virtual.

No obstante, cabe recalcar que el clima laboral contantemente viene siendo sujeto de análisis en las organizaciones, sin importar la naturaleza o razón de ser de la misma, esto debido a que por medio de las constantes evaluaciones se mide en un determinado tiempo si el grupo de trabajo se acerca a los objetivos establecidos (Aldás & Panchi, 2021).

Entrando en contexto de la problemática se enfatiza que una de los principales causas que origina el inconveniente en la institución son los constantes los conflictos laborales que simultáneamente trasgreden en el trabajo en equipo que deben realizar los docentes de la Unidad Educativa Chillanes en sus actividades diarias virtuales, estos conflictos se dieron por las diversas perspectivas que presentaban los educadores en cuanto a la forma de proceder al nuevo entorno virtual de clases, es decir, existía un desconocimiento total en cuanto a contenidos, uso de aplicaciones, entre otros.

Por la situación antes mencionada se destaca que existió por parte de los docentes una resistencia al cambio debido a que no se enseñaban a la nueva modalidad, no obstante, los docentes cuyas edades superaban los 40 años fueron los que se negaban a trabajar de forma virtual debido a que carecían de las llamadas competencias digitales, razón por la cual existió duda, incertidumbre, miedo, sosiego y frustración al no saber que hacer en sus labores educativas. Otro de los inconvenientes que se suma al problema fue sin duda la dificultad que tuvieron los educadores para acercarse virtualmente a cada uno de los estudiantes para empezar el proceso de enseñanza aprendizaje, debido a que muchos de ellos no presentaban conectividad y fue un conflicto a gran escala ubicarlos.

Se manifiesta también que la comunicación institucional no fue la más oportuna, debido a que, las autoridades también tuvieron su decaimiento y por ende faltó ese hilo conector de información que era trascendental para llevar a cabo la ejecución de planificaciones micro curriculares y un sinnúmero de

actividades que deben ser adecuadamente socializadas y comunicadas para que puedan ser entendidos y dicha información sea puesta en marcha para cumplir con el quehacer educativo.

Finalmente, se indica que es importante desarrollar un análisis del clima laboral en una organización debido a que se ha podido validar que cada quien tiene una percepción diferente del ambiente en el que se desenvuelve, y que esta percepción incide en el comportamiento de los individuos en la organización, y todas las discrepancias que esta situación trae consigo.

1.2. Delimitación del problema

Área: La investigación está centrada en el área de educación.

Línea de investigación es:

Campo de acción: Clima laboral.

Campo de interés: Desempeño laboral de los docentes.

Unidad de análisis: Docentes de la Unidad Educativa Chillanes y esta institución se constituye en la delimitación espacial. Sin embargo, la delimitación temporal recae en el periodo lectivo 2020-2021.

1.3. Formulación del problema

¿De qué forma el clima laboral incide en el desempeño docente del personal de la Unidad Educativa Chillanes, en la provincia de Bolívar, período 2020-2021, para diseñar un Manual de aplicación de entrevistas y encuestas a los docentes?

1.4. Preguntas de investigación

¿De qué manera los conflictos laborales inciden en el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020-2021?

¿Cómo la resistencia al cambio incide en las competencias digitales de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020-2021?

¿De qué forma la comunicación institucional afecta a la ejecución de planificaciones micro curriculares de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020-2021?

¿De qué manera el identificar de qué forma el diseñar talleres de capacitación sobre relaciones interpersonales y de comunicación asertiva incide en las actitudes de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021?

1.5. Determinación del tema

El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Chillanes que se encuentra ubicada en el cantón Chillanes, provincia de Bolívar en el período 2020- 2021.

1.6. Objetivo general

Analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente del personal de la Unidad Educativa Chillanes, en la provincia de Bolívar, período 2020-2021, por medio de una investigación descriptiva para diseñar talleres de capacitación.

1.6.1. Objetivos específicos

Indagar de qué manera los conflictos laborales inciden en el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

Conocer cómo la resistencia al cambio incide en las competencias digitales de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

Establecer de qué forma la comunicación institucional afecta a la ejecución de planificaciones micro curriculares de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

Identificar de qué forma el diseñar talleres de capacitación sobre relaciones interpersonales y de comunicación asertiva incide en las actitudes de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

El clima laboral incide en el desempeño docente del personal de la Unidad Educativa Chillanes, en la provincia de Bolívar, período 2020- 2021, por medio de una investigación descriptiva para diseñar talleres de capacitación.

1.7.2. Hipótesis específicas

Los conflictos laborales inciden en el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

La resistencia al cambio incide en las competencias digitales de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

La comunicación institucional afecta a la ejecución de planificaciones micro curriculares de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

El diseñar talleres de capacitación sobre relaciones interpersonales y de comunicación asertiva incide en las actitudes de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

1.8. Declaración de las variables (operacionalización)

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES O CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS O PREGUNTAS	UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICA
VARIABLE INDEPENDIENTE Clima Laboral	Conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo.	Conflicto laboral	Número de docentes que han pasado por un conflicto laboral en el periodo	1 ¿Con qué frecuencia se daban los conflictos laborales? <ul style="list-style-type: none"> • Frecuente • Una vez a la semana • Una vez al mes 	Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.	Técnica de la Encuesta Instrumento: Cuestionario.
			Grado en que la institución trata el conflicto	2 ¿La institución educativa, posee actores principales para mediar el conflicto que se genera? <ul style="list-style-type: none"> • Sí • NO 		

				<p>¿Cómo cataloga usted la forma de manejar los conflictos en la institución?</p> <p>¿Cuáles causas principales que usted considera elementales para que se genere un conflicto laboral?</p>	<p>Rectora de la Unidad Educativa</p>	<p>Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de preguntas</p>
			<p>Nivel de efectividad para la resolución de conflictos.</p>	<p>¿Considera usted que es importante subsanar conflictos entre colegas?</p> <ul style="list-style-type: none"> • SÍ • NO 	<p>Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.</p>	
		Resistencia al cambio	Grado de actitudes negativas en docentes	<p>¿Cree usted que con actitudes negativas se llega a resolver problemas o conflictos?</p> <ul style="list-style-type: none"> • SÍ • NO 	<p>Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.</p>	

				¿De qué manera sus líderes administrativos tratan de generar armonía en el ambiente laboral?	Rectora de la Unidad Educativa	Entrevista Instrumento: Guía de preguntas
			Nivel de satisfacción actual	¿Usted como docente se siente satisfecho con los cambios generados por la pandemia en la educación? <ul style="list-style-type: none"> • Sí • NO 		
				¿Considera elemental que el docente se adapte al nuevo entorno educativo?	Rectora de la Unidad Educativa	Entrevista Instrumento: Guía de preguntas
		Comunicación Institucional	Nivel de uso de canales de comunicación	¿En la institución donde labora, emplean canales de comunicación? <ul style="list-style-type: none"> • Alta • Media • Baja 	Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.	

				¿Cómo la inexistencia de canales de comunicación influye en el ambiente laboral?	Rectora de la Unidad Educativa	Entrevista Instrumento: Guía de preguntas
			Grado de participación docente	¿Participa constantemente en los espacios de comunicación de la institución? • SÍ • NO	Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.	
			Nivel de relación profesional entre docentes y autoridades	¿Qué porcentaje de relación tiene con la autoridad de la institución? Entre el 5% al 24% Entre el 25% al 44% Entre el 45% al 64% Entre el 65% al 84% Entre el 85% al 100%	Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.	
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral	Es el conjunto de acciones de organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el	Trabajo en equipo	Grado en que los docentes trabajar en equipo	Su dominio en trabajo en equipo es: • Muy alto • Alto • Indeciso • Bajo • Muy bajo	Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.	Técnica de la Encuesta Instrumento: Cuestionario.

	conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.		Grado en que las autoridades lideran	El dominio de liderazgo de las autoridades se puede calificar como: <ul style="list-style-type: none"> • Muy alto • Alto • Indeciso • Bajo • Muy bajo 	Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.
				¿La actitud de los docentes es la adecuada para trabajar en equipo?	Rectora de la Unidad Educativa
		Competencias digitales	Grado de conocimiento de docentes en competencias digitales	Su conocimiento en competencia digital es: <ul style="list-style-type: none"> • Muy alto • Alto • Indeciso • Bajo • Muy bajo 	Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.
			Grado en que los docentes enseñan por medio de las competencias digitales	Usted como docente, enseña por medio de las competencias digitales: SÍ NO	Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.
		Número de actividades académicas que incluyen TICS	Usted como docente, incluye actividades académicas que requieren del uso de las TICs de su parte y	Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.	

				de los estudiantes, para una educación de calidad: <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • A veces • Indeciso • De vez en cuando • Nunca 		
		Ejecución de planificación micro curricular	Grado de dominio docente sobre la planificación curricular	Su dominio de la planificación micro curricular es: <ul style="list-style-type: none"> • Muy alto • Alto • Indeciso • Bajo • Muy bajo 	Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.	
			Grado en que la planificación micro curricular aporta con efectividad al aprendizaje.	La planificación micro curricular ha aportado con efectividad al aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • siempre • A veces • nunca 	Docentes Unidad Educativa Chillanes, cantón Chillanes.	
				¿Cómo la adecuada planificación micro curricular aporta en el aprendizaje de los estudiantes?	Rectora de la Unidad Educativa	Entrevista Instrumento: Guía de preguntas

Elaboración propia.

1.9. Justificación

El presente trabajo se justifica puesto que en el contexto actual variables como clima laboral y desempeño del trabajador vienen siendo un papel fundamental en el desarrollo de las instituciones porque de su fluctuación se obtiene crecimiento organizacional y consecución de objetivos. Como se aludía en párrafos anteriores, la organización debe contar con técnicas especializadas que denoten los aspectos reales por los que pasa una organización y de tal forma los encargados del talento humano puedan desarrollar estrategias que potencien el clima laboral y mejoren el desempeño de cada uno de sus trabajadores.

Desarrollar esta investigación es de suma importancia puesto que se establecerá una base para el distrito de educación perteneciente a la jurisdicción de Chillanes conozca como se está llevando a cabo los procesos internos relacionados al desempeño de sus docentes, el mismo que se ve trasgredido por un clima laboral que no permite se den adecuadas relaciones interpersonales tanto entre docentes como entre autoridades.

Es fundamental destacar que esta investigación es una de las primeras en ser llevadas a cabo en la localidad razón por la cual se cuenta con el apoyo y predisposición para colaborar tanto de docentes como de autoridades, razón por la cual se enfatiza que es viable por la apertura brindada la cual debe ser aprovechada para instaurar posibles alternativas que mitiguen el problema encontrado.

No obstante, la Unidad Educativa tiene características semejantes a las de cualquier organización, debido a que existe gran interacción de su ambiente interno donde el clima laboral tiende a ser el elemento principal para que se den acertadas relaciones y por ende se brinda a la comunidad educativa, una educación de calidad.

Si un docente encuentra que sus metas personales no están alineadas con las de la institución a la que sirve, y que sus expectativas no se están cumpliendo, las posibilidades de autorrealización son limitadas, y se puede suponer que puede demostrar bajos niveles de insatisfacción. con su trabajo docente Comportamiento, rendimiento, retrasos, indisciplina, que a su vez conducen a la apatía y apatía hacia su trabajo.

1.10. Alcance y limitaciones

Alcances:

El presente estudio analizará la incidencia entre el clima laboral y el desempeño docente del personal de la Unidad Educativa Chillanes, en la provincia de Bolívar, período 2020- 2021.

La investigación abarca únicamente a los docentes y autoridades de la institución antes mencionada.

Limitaciones:

Limitada predisposición de los docentes en cuestión de aporte de información.

El período de tiempo de recolección de la información comprende un año de duración.

CAPÍTULO II: Marco teórico referencial

2.1. Antecedentes

“En el destacado artículo científico de (Bravo & Salazar, 2018) cuyo tema es: El clima laboral y su incidencia en el desempeño del Personal docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador, trabajo en el cual se desarrolló un análisis del clima laboral de una Escuela de Educación Básica; a través de la aplicación de un instrumento, se analizaron los factores más importantes en el clima laboral y su incidencia en el desempeño, tomando en consideración que los factores más importantes que se debe analizar son: el apoyo de las autoridades, la recompensa, el confort físico, el control y la presión de las autoridades y las relaciones entre compañeros, se empleó una metodología de índole cuantitativa, siendo la muestra todos los docentes de la institución antes mencionada, se concluyó que el factor de mayor incidencia es el control excesivo que se realiza por parte de las autoridades escolares, ya que dentro de este factor se analizó la presión, los plazos y el autoritarismo que existe, el mismo que, según los docentes, se lo hace de manera excesiva llegando a que muchas veces se sientan incómodos dentro de sus lugares de trabajo y se vean impedidos de acudir a las autoridades escolares ante cualquier problema. El trabajo al que se hace referencia aporta a esta investigación debido a que ayuda a conocer el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, permite mejorar la eficacia de ésta y el alcance de sus objetivos” (p.2).

“Otra de las investigaciones que se analizó fue la de (Aldás & Panchi, 2021) la cual se titula: El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano-Penipe Educación, estudio que tuvo como objetivo diagnosticar los niveles de clima laboral y de desempeño de los docentes de las Unidades Educativas de Milenio pertenecientes a los cantones de Guano y Penipe, provincia de Chimborazo; así como analizar la correlación entre las mencionadas variables, para ello se procedió a la verificación tanto legal como bibliográfica lo que permitió el estudio de cada una de las variables y la selección de los instrumentos adecuados para el fin de la investigación. Para la medición del Clima Laboral se tomó como base el instrumento de medición

establecido por el Ministerio de Trabajo, mientras tanto que para identificar el desempeño laboral se basó en el cuestionario determinado por el Ministerio de Educación; para la recolección de información se utilizó una población en estudio de 77 docentes de las Unidades Educativas del Milenio Guano- Penipe. Se concluye que analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente puede constituirse una herramienta clave para que las Unidades Educativas del Milenio Guano y Penipe, logren gestionar mejor los procesos internos y tomar decisiones administrativas que fortalezcan el ambiente laboral, de tal forma que los colaboradores contribuyan a mantener y mejorar la calidad del servicio educativo de acuerdo a los estándares de calidad exigidos por el Ministerio de Educación. Finalmente, el aporte que deja esta valiosa investigación es sin duda que el clima favorable conlleva a una buena predisposición en el trabajo, lo cual tendrá un impacto positivo en el aprendizaje, enseñanza de los estudiantes” (p.01).

“En el artículo científico denominado: Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, se estableció la conexión que existe entre el clima organizacional percibido por los docentes de la carrera en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE y el desempeño de sus funciones laborales. Todo esto se enmarca en el principio de que el docente es el colaborador que está directamente relacionado con el estudiante y es quien transmite los aprendizajes que requiere el mismo y no menos importante, el docente es el principal colaborador que comunica la filosofía, valores y principios de la institución no solo verbalmente sino a través de su actuar en su desempeño profesional. La investigación se basó en una metodología de corte mixto, combinando metodologías de tipo descriptiva y correlacional, además de metodologías de clase hipotético – deductivo e inductivo – deductivo, donde existe un universo de 84 docentes, los cuales participaron en su totalidad en la aplicación de una encuesta de percepción del Clima Laboral, que entre otros aspectos, toma en cuenta las dimensiones de la organización, comunicación y trabajo colaborativo, es importante mencionar también el diseño y aplicación de una entrevista a expertos que aportaron con valiosas reflexiones sobre el tema de investigación. Se concluyó que una de las características importantes del desempeño laboral es el trabajo en equipo.

Este trabajo brinda como aporte que es fundamental aplicar correctivos en dimensiones que han sido identificadas después de aplicar los debidos instrumentos de obtención de información” (Quintanilla, Quintanilla, & Prieto, 2022, pág. 1).

“En el trabajo denominado Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil, cuya autora es (Ramos, 2019) trabajo para obtener el grado de Máster en Administración de Empresas, el cual tenía como problema identificar los principales factores que afectan al clima laboral, además de confirmar si la hipótesis planteada respecto al si el clima laboral tiene peso sobre el desempeño docente se cumple, la metodología empleada fue de Tipo Cuantitativo, Diseño No Experimental y de corte transversal. En el marco metodológico se empleó el Método Estadístico Correlación de Pearson que permitirá saber si hay correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño de los Docentes. Se concluye que el clima laboral de una institución educativa son las percepciones que tienen cada uno de los participantes de las instituciones respecto al ambiente interno de la organización. El aporte que brinda la investigación se fundamenta en que es primordial la comunicación para que exista un adecuado desempeño docente” (p.1).

2.2. Contenido teórico que fundamenta la investigación

Clima laboral

Para (Vite, Guerrero, & Chinga, 2020) el clima laboral “es considerado como el resultado de la influencia directa e indirecta de condiciones laborales” (p. 84). Por esta razón, las características del ambiente laboral han sido tema de innumerables investigadores que se han interesado en identificar los factores que inciden en el clima de esta manera, con el fin de proponer posibles soluciones, debido a que el recurso humano es importante y sobre todo la percepción de la organización en la que se realiza el trabajo.

(López, Montano, & Martínez, 2021) sustentan que la influencia que tiene el clima organizacional en relación a la conducta de sus trabajadores y de los distintos

estilos para liderar son trascendentales a la hora de determinar el ambiente en la organización.

El peso que mantiene el clima organizacional sobre la conducta humana y sobre las características de la organización, así como el tamaño, su estructura organizativa, la complejidad y los diferentes estilos de liderazgo; son determinantes para medir el ambiente y clima laboral.

Acorde lo expuesto por (Díaz, 2021) el clima organizacional es un tema muy importante para casi todas las organizaciones, puesto que de esta manera buscan mejorar continuamente el ambiente de trabajo con el fin de aumentar la productividad sin descuidar el recurso humano. Consiste en un conjunto de características que diferencian a una organización de otra, son relativas en el tiempo e influyen en los comportamientos de las personas que determinan la calidad de su vida laboral.

“El recurso más importante en cualquier organización lo forma su recurso humano implicado en las actividades laborales. Por ello indica: Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en el cual la conducta y rendimiento de los individuos influye en la calidad y optimización de los servicios que se brindan, un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en las que las organizaciones exitosas sustentan sus logros”. (Martínez, 2021, pág. 341)

(Carhuaz, 2020) sustenta que el clima organizacional no puede ser visto ni tocado, pero este se refleja en la percepción de los colaboradores y a su vez cuando este presenta afectaciones incide en todos los miembros.

Dimensiones del Clima Laboral

Acorde lo expuesto por (Armenteros & Esperón, 2018) “Las dimensiones de clima organizacional son características medibles en una organización las cuales influyen en el comportamiento de los individuos” (p.45); como se mencionó en distintas investigación se demarcan las dimensiones que se creen pertinente, pero para el desarrollo de esta investigación se toman en consideración las siguientes puesto que cada una de estas dimensiones permitieron descubrir cuan afectado se encontraba el clima laboral:

Autonomía individual

Todas las personas son contextualizadas desde su libertad y de eso depende su desempeño en las actividades que este desarrolle. Siendo estos elementos claves para denotar la responsabilidad individual, su nivel de independencia o libertad para poner en marcha actividades de un cargo, sin embargo, “la participación en proceso de decisiones o a su vez conocido como el nivel de empoderamiento, así como la orientación hacia el cumplimiento de las reglas y normas” (Ramos, 2019, pág. 15).

Comunicación y equidad organizacional

Esta dimensión hace referencia y engloba todos los procesos de comunicación interna y externa que se tienen en toda la institución para alcanzar un ambiente justo y equitativo que le permite a su comunidad integrarse en todos los ámbitos, el principal canal que prima en esta dimensión es la comunicación para perdurar en el tiempo, así lo indican autores tales como (Campuzano & Caicheb, 2018).

Recompensa

Hace énfasis a cada uno de los comportamientos que los trabajadores adoptan para orientar su trabajo hacia el logro y las metas, de modo que obtengan satisfacción, así como beneficios y recompensas (Terán, 2022).

Consideración, entusiasmo y apoyo

“Las personas desempeñan cargos de dirección y que se encuentran en posiciones jerárquicas superiores dan apoyo a sus subalternos en la ejecución de su labor, demás, propician acciones que estimulan el entusiasmo de los empleados por el reconocimiento y afecto” (Romero, 2018, pág. 35). Esta dimensión menciona que es esencial que el trabajador reciba un estímulo donde se le haga notar el acertado trabajo que desempeña, sin embargo, cuando se carece de este elemento reconfortador el trabajador tiende a sentirse menospreciado.

Orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo

La Calidad de las relaciones, el manejo del conflicto y la aceptación de los demás son parte de esta dimensión. Esta es el área del ambiente y las condiciones de trabajo, y cómo afectan el trabajo en grupo, la colaboración y el reconocimiento personal por parte de los superiores (Alonso & Alberto, 2021).

Cabe destacar que el “Ministerio de Trabajo de Ecuador” posee una Norma Técnica que permite llevar a cabo una adecuada medición del clima laboral, normativa que es aplicada aleatoriamente a los funcionarios públicos, en dicho instrumento se valoran tres componentes esenciales y estos son: “Liderazgo, Compromiso, Entorno de trabajo” (Ministerio del Trabajo , 2018)

Liderazgo

(Gómez & López, 2021) recalcan que este componente es uno de los más elementales puesto que ayuda a conocer la satisfacción en el trabajo, esto se da porque existe una relación implícita con el bienestar del empleado, es decir, si en la organización el liderazgo y sus habilidades son desarrolladas de forma oportuna existirá ambientes de trabajo adecuadas que consecuentemente brindará motivación al empleado y permitirá que este crezca profesional y personalmente

Compromiso

(Armenteros & Esperón, 2018) sostienen que el compromiso organizacional puede llegar a ser uno de los factores que permitirían determinar a la dirección, el nivel de lealtad y vinculación que tienen los empleados con su organización; puesto a que el compromiso organizacional tiene un impacto directo en las actitudes y conductas de los empleados; tales como la aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal, entre otras.

Entorno de trabajo

Cuando se enuncia entorno de trabajo se refiere a aspectos tales como: condiciones físicas y humanas en las que un empleado lleva a cabo su labor, aquí se enuncian ambientes físicos, ambiente social, ambiente estructural y las características generales que se tienen de dicha organización (Murillo, 2017).

Tipos de Clima

Según (Aldás & Panchi, 2021) indica que existen variables como “la estructura de la organización y de su administración, factores como las reglas y normas, la toma de decisiones, motivaciones, las actitudes, la comunicación; incluso la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas en la organización” (p.43), tienen un impacto significativo en la percepción del clima laboral en sus trabajadores, razón por la cual cada empresa maneja su tipo de clima analizando un conjunto de variables. Para (Berruez, 2019) hay dos tipos de climas con diversas divisiones.

Clima Autoritario:

Tipo 1. Autoritario Explotador

Se caracteriza por un sistema que no tiene confianza en los empleados, el ambiente percibido es una especie de miedo, la comunicación entre superiores y subordinados es casi nula, y las decisiones solo las puede tomar el jefe (Ruiz & Quinto, 2020).

Tipo 2. Autoritarismo paternalista: En este tipo de clima fluye un poco más la confianza y se emplean reconocimientos y recompensas al igual que los castigos para motivar o reprender el personal (Carhuaz, 2020).

Clima Participativo:

Tipo 3: Consultivo: “se caracteriza por la confianza que tienen los superiores y subordinados a los cual ese les permite toma decisiones específicas, este clima muestra un entorno muy dinámico en el que la gestión se da formas de alcanzar las metas” (Marulanda & Lechuga, 2019, pág. 31).

Tipo 4: Participación en grupo: en este sistema existen lasos de amistad fuertes entre directivos y empleados, esto es muy normal, por lo que la toma de decisiones involucra a todos los miembros de la organización (Díaz, 2021).

Trabajo en equipo

Según el criterio de (Idrovo, 2020) “Un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas” (p.35). De tal manera, el trabajo en equipo es una valiosa herramienta que promueve la aplicación de dinámicas que permiten desarrollar al empleado por medio de su experiencia (Balmaceda, Avilés, & Morales, 2018).

Instrumentos que miden el clima laboral

cabe enfatizar que los cuestionarios son los instrumentos predilectos que miden el clima laboral, cumpliendo con requisitos como la validación, por lo tanto, su efectividad debe ser valorada y comprobada por estudios que permitan conocer su nivel de aplicación.

En el criterio de (Balmaceda, Avilés, & Morales, 2018) quienes afirman que los cuestionarios que brindan facilidad a los directivos en la toma de decisiones son “aquellos que interrogan sobre la situación actual y la situación ideal, puesto que

permiten determinar el grado de satisfacción de los trabajadores sobre el ambiente laboral y la mayoría de cuestionarios diseñados para este fin” (p.98), estos poseen cuatro dimensiones que se mencionan a continuación:

1. “Autonomía individual que incluye la responsabilidad, independencia y rigidez de las leyes de la organización;
2. Grado de estructura y obligaciones del puesto de trabajo;
3. Tipo de recompensa basado en el aspecto económico y posibilidades de promoción;
4. Consideración, apoyo y agradecimiento que recibe el empleado de parte de sus superiores” (Armenteros & Esperón, 2018, pág. 394).

Desempeño docente

Definiciones

Evaluar el desempeño de personas puede brindar soluciones para el campo de los recursos humanos, ya que monitorea horarios, posiciones, uso de colaboradores, y así mismo, ayuda a mejorar el comportamiento de las personas a través de una comunicación efectiva y una adecuada organización del trabajo. (Malpica, Laos, & Silva, 2021).

de tal forma por medio de la evaluación del desempeño se analizan los atributos y la forma de comportarse de los colaboradores para posteriormente buscar una mejora en el desempeño, contexto que ayuda a conocer quien se encuentra en condiciones de ser ascendidos, quien requiere formación profesional o capacitación y en que departamentos se presentan errores (Gómez L. , 2020).

No obstante, se conoce que el desempeño docente “es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” (Ramírez & Chávez, 2020, pág. 31).

Cuando un docente es evaluado a través de un proceso sistemático de adquisición de datos; nuevamente, esto nos permite examinar y evaluar el plan de estudios, la pedagogía, el manejo de las emociones, las responsabilidades laborales y las relaciones que se enseñan a los estudiantes (Ramírez & Chávez, 2020).

Acorde lo expuesto por (Idrovo, 2020) el desempeño laboral se basa a las siguientes dimensiones que se mencionan a continuación:

Productividad: “La productividad equivale hacer el trabajo de manera constante, con una alta calidad de eficiencia, responsabilidad y compromiso por parte de los trabajadores, con el fin de terminar los proyectos de manera exitosa para la organización” (Ferrebu, 2018, pág. 76). Como menciona el autor, cuando el personal es productivo, la organización cumple con metas y objetivos puesto que todos marchan a la vanguardia de buscar mejoras y crecimiento organizacional.

Participación: La participación se basa en la participación de las personas en las actividades de la organización, donde cada persona contribuye al logro de los objetivos de la organización. “A tales efectos, se debe explicitar los requerimientos de participación por medio del diseño de cada puesto de trabajo y la programación de actividades que determinan el objetivo a cubrir, las funciones y actividades necesarias a desempeñarse en el puesto” (Araoz, Valverde, & Herrera, 2021, pág. 21)

Compromiso: El compromiso debe ser demostrado cuando existen dificultades que ameriten la unión de esfuerzos entre una comunidad laboral, del compromiso dependerá el éxito para resolver situaciones difíciles (Rivera, 2018).

Competencia: “la competencia comprende la combinación de conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y compromiso con la organización y también la forma de comportamiento en el trabajo” (Quintero, 2019, pág. 36).

Evaluación del Desempeño

(Ramírez & Chávez, 2020) manifiestan que esta acción puede tomar expresiones que denotan el mismo procedimiento, tales como: evaluación del desempeño, calificación del desempeño individual, calificación del desempeño, evaluación del empleado, medición del desempeño, informe de desarrollo; los sinónimos anteriores se enfocan en medir el desempeño de un colaborador en el ambiente de trabajo.

La evaluación del desempeño es un sistema de evaluación del desempeño de los colaboradores en su trabajo, inspirando o a su vez juzgando el aporte, la calidad y en especial la calidad humana de las personas (Gómez L. , 2020).

Metodología para la evaluación del desempeño docente

Hasta el momento existen dos modelos implementados por el MINEDUC, los cuales han evaluado el desempeño de los docentes en los distintos períodos, en primera instancia se expone el primer modelo.

Modelo 1: De acuerdo con los Estándares de Calidad Educativa; la Coordinación general de planificación (Ministerio de Educación del Ecuador 2012) formuló el instructivo para evaluar el desempeño docente, el cual estuvo vigente hasta marzo 2016. El instructivo examina los siguientes datos:

“Tipo de evaluación. - La evaluación del desempeño docente tiene dos tipos de insumos, internos y externos; en la evaluación interna participan como actores los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia de cada institución educativa, mientras que en la evaluación externa actúan como evaluadores delegados del INEVAL;

Población a evaluarse. - Docentes con nombramiento fiscal que laboran en establecimientos fiscales y que tienen por lo menos un año de labores en el magisterio nacional como responsables de los niveles entre Primer Año de Educación General Básica a Tercero de Bachillerato General Unificado;

Cronograma de evaluación. - La evaluación interna del 28 de mayo al 13 de julio de 2012 y la externa en agosto de 2012;

Porcentajes. - La evaluación se realiza sobre cien (100) puntos y corresponde el 50% a la evaluación interna y el otro 50% a la evaluación externa;

Instrumentos de evaluación. - Para la evaluación interna se aplica la autoevaluación (5%), coevaluación (5%), evaluación de alto directivo (5%), observación de clase (15%), evaluación de estudiantes (8%) y evaluación de representantes legales (12%); para la evaluación externa se aplica los instrumentos de habilidades lingüísticas o comprensión lectora (10%), conocimientos específicos (30%) y conocimientos de pedagogía (10%), cabe indicar que cada docente debe completar por lo menos cuatro de los seis instrumentos de la evaluación interna, siendo obligatoria la observación de clases” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Modelo 2: “Ser Maestro”, este es el modelo que se encuentra vigente para medir el desempeño de los docentes, el cual se práctica mediante el Proyecto de las

pruebas “Ser Maestro” (INEVAL 2016) el cual está compuesto por los siguientes elementos metodológicos.

Tipos de evaluación. - La evaluación es de tipo interno y externo. La evaluación interna contribuye el 35%, y la evaluación externa posee el 65% del puntaje total.

Instrumentos de evaluación. – “Todo instrumento de evaluación será calificado sobre mil (1000) puntos y para aprobar se requiere seiscientos (600) puntos en cada uno. En la evaluación interna se emplean los siguientes instrumentos de evaluación con su respectivo porcentaje: Autoevaluación (3%), coevaluación (8%), evaluación por un directivo (5%), valoración de prácticas de aula (15%) y referencias de estudiantes y representantes legales (4%); en la evaluación externa que ejecuta el INEVAL se aplica la prueba de base estructurada (48%) y las rúbricas (4%). Si un instrumento de evaluación no es contestado, tendrá cero (0) como resultado de la evaluación y así será contabilizado para el puntaje final” (p.98).

CAPÍTULO III: Diseño metodológico

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio sobre el clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes que se encuentra ubicada en el Cantón Chillanes período 2022-2023, tiene un enfoque mixto.

En relación al diseño de investigación, este equivale a exploratorio, correlacional, explicativo y transversal. Es exploratorio desde el momento en que se recurre a los antecedentes referenciales para conocer investigaciones similares y la manera en que éstas han abordado el tratamiento de sus variables, desde el aspecto teórico, hasta el metodológico. Sin embargo, al trabajar con variable independiente y variable dependiente, se está dando paso a la correlación de causa-efecto, lo que exige de pruebas de hipótesis que permitan medir dicha relación o independencia, en caso de existir.

El carácter de explicativo recae en el análisis de los resultados, de la encuesta y de la entrevista, lo que permite generar conclusiones precisas en su debido momento. Además, al exponer un período específico para el estudio, este es 2021-2022 y 2022-2023, se está marcando la transversalidad.

Según el criterio de (Ortega., 2020) el estudio exploratorio “se realiza con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior” (p.67).

(Chipana, 2020) recalcan que el estudio correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.43).

Sin embargo, un estudio explicativo combina los métodos analítico y sintético, en conjugación con el deductivo y el inductivo, los cuales brindan respuestas al objetivo planteado (Ortega., 2020).

El estudio transversal son estudios que evalúan sucesos en determinado periodo de tiempo, tradicionalmente, “los estudios transversales han sido considerados útiles para la determinación de la prevalencia de una condición”, de tal forma se origina la identidad utilizada como “estudios de prevalencia” (Vega, Maguiña, Soto, Lama, & Correa, 2021) .

Ante aquello, la perspectiva de la investigación se centra en la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de los docentes, misma que a través de la indagación se conoció que existen factores derivados de la gestión administrativa que promueven la existencia de conflictos laborales, dando paso a relaciones interpersonales limitadas y actitudes no adecuadas en los docentes.

3.2 La población y la muestra

3.2.1 Características de la población

La Unidad Educativa Chillanes se encuentra ubicada en el Cantón Chillanes, perteneciente al Distrito 02D02 Chillanes-Educación. Dentro del contexto socio-cultural evidenciado en la institución, cabe recalcar que el colectivo estudiantil se encuentra figado en un estatus social bajo. Ante aquello la acción educativa se enfoca en atención a la diversidad, lo que implica un trabajo específico que demanda de un mayor esfuerzo.

En este sentido, una de las particularidades principales de los docentes reside en la disparidad de discreciones, ya que cada uno de ellos mantiene composturas ideológicas propias que en algunos de los casos desembocan en el bien común. Por lo tanto, dichos aspectos tienden a deteriorar el ambiente laboral; otra de las tipologías a mencionar es su posición socio-económica, así como instruccional, donde existen catedráticos que se encuentran en proceso de posgrado y otros que conservan años de servicio refugiados en sus títulos de tercer nivel.

3.2.2 Delimitación de la población

Para la delimitación se ha tomado en consideración a los docentes y directivos de la Unidad Educativa Chillanes.

Tabla 2 Delimitación de la población

N°	Detalle	Número de docentes
1	Hombres	25
2	Mujeres	47
	Total	72

Fuente: Elaboración propia

De los cuales 67 son docentes y 5 son directivos.

3.2.3 Tipo de muestra

Es importante acotar que la población es de tipo finita, esto significa que, “la muestra necesaria es considerable en relación con la población que por encima del 10% se suele considerar necesario, y entre un 5% y un 10% recomendable, se considera que una población finita a toda población formada por menos de 100.000 unidades” (López Roldán & Fachelli, 2015, pág. 36). Al tener una población inferior a 100 elementos, para este caso, 67 docentes y 5 directivos; no será necesario el cálculo de la muestra, es decir, se toman en consideración a los 67 docentes puesto que son los protagonistas de la investigación y quienes mantienen un desempeño limitado en relación al clima laboral.

3.3 Los métodos y las técnicas

Métodos

Como métodos teóricos, se empleará el lógico, analítico, sintético, inductivo, deductivo y matemático. Son de gran relevancia porque generan un enriquecimiento al tratamiento teórico del estudio y a su vez permiten un manejo y análisis adecuado de los resultados.

Método lógico se basa en e; razonamiento el cual parte en primera instancia de casos particulares y posteriormente se despliega a conocimientos generales, mediante este método el investigador puede formular hipótesis, investigar leyes científicas y brindar demostraciones (Fabregat, Castañeda, & Díaz, 2017).

El método analítico “es aquel que permite la desmembración de un todo descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y los efectos, el análisis es la observación y examen de un hecho en particular” (Lisboa, 2016, pág. 22)

Al referirse al método sintético “es acentuar la operación inversa que establece mentalmente la unión o combinación de las partes previamente analizadas y posibilita descubrir relaciones y características generales entre los elementos de la realidad” (Lisboa, 2016, pág. 22).

En lo que respecta al método deductivo, este sirve para aplicar leyes universales a situaciones específicas, mientras que el método inductivo consiste en generar premisas a partir de fenómenos individuales (González & Sánchez, 2020).

Técnicas

Para recolectar información pertinente sobre el clima laboral y el desempeño docente, se aplicaron dos instrumentos los cuales son de autoría de (Abanto & Zambrano, 2016) los cuales miden las variables clima laboral y desempeño docente, no obstante, hay que recalcar que el instrumento que mide la variable independiente posee 4 dimensiones las cuales son “autonomía individual, comunicación y equidad organizacional, recompensa y consideración y orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo”, todas estas dimensiones constituyeron un total de 22 ítems.

Mientras que, el cuestionario aplicado para medir el desempeño docente estuvo compuesta por 18 ítems y media dimensiones tales como “productividad, participación, compromiso y competencia”, la escala de medición fue siempre, casi siempre, a veces y nunca.

3.4 Procesamiento estadístico de la información.

Se empleó el software SPSS Statics para brindar un procesamiento óptimo a la información que se recabo a través de los instrumentos aplicados a los docentes, es fundamental explicar que mediante este análisis se realizó una correlación de variables para medir la dependencia entre las mismas.

CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados

4.1 Análisis de los resultados

El análisis estadístico se efectuó por dimensiones para cada una de las variables tanto para la independiente y dependiente según los datos expuestos por los docentes participantes. Empleando en primera instancia estadística descriptiva para analizar cada uno de los datos obtenidos y para contrastar la hipótesis se aplicó estadística cuantitativa. A continuación, se sustenta la prueba de hipótesis

La relación entre el clima laboral incide en el desempeño docente del personal de la Unidad Educativa Chillanes, en la provincia de Bolívar, período 2020- 2021.

Planteamientos:

H₀: El clima laboral no incide en el desempeño docente del personal de la Unidad Educativa Chillanes, en la provincia de Bolívar, período 2020- 2021, por medio de una investigación descriptiva para diseñar talleres de capacitación.

H₁: El clima laboral incide en el desempeño docente del personal de la Unidad Educativa Chillanes, en la provincia de Bolívar, período 2020- 2021, por medio de una investigación descriptiva para diseñar talleres de capacitación.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (nivel de confianza de 95%)

Criterios para la contrastación:

p-valor < 0.05, se rechaza la H₀ y se acepta H₁. (se aprueba la hipótesis planteada en la investigación)

p-valor ≥ 0.05, se acepta la H₀. (se niega la hipótesis planteada en la investigación)

Prueba estadística

Mediante el software SPSS Statistics, se calcula el coeficiente de correlación entre las variables *Clima laboral* y *Desempeño docente*.

Tabla 3 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis General

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,416 ^a	12	,005
Razón de verosimilitud	21,314	12	,046
Asociación lineal por lineal	5,536	1	,019
N de casos válidos	67		

a. 20 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

Tal y como se observa en el modelo se observa que el valor $p\text{-valor} = 0,005 < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta H_1 , es decir se aprueba la hipótesis planteada en la investigación, por lo que se sustenta que el clima laboral incide en el desempeño docente del personal de la Unidad Educativa Chillanes, en la provincia de Bolívar, período 2020- 2021, por medio de una investigación descriptiva para diseñar talleres de capacitación.

Hipótesis específica 1:

Los conflictos laborales inciden en el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

1. Planteamiento:

H_0 : Los conflictos laborales **no inciden** en el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

H_1 : Los conflictos laborales **inciden** en el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (nivel de confianza de 95%)

2. Criterios para la contrastación:

$p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . (se aprueba la hipótesis planteada en la investigación)

$p\text{-valor} \geq 0.05$, se acepta la H_0 . (se niega la hipótesis planteada en la investigación)

3. Prueba estadística

Mediante el software SPSS Statistics, se calcula el coeficiente de correlación entre las variables *conflictos laborales y trabajo en equipo*. *Tabla 1*

Tabla 4 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,900 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	41,096	4	,000
Asociación lineal por lineal	18,671	1	,000
N de casos válidos	67		

a. 3 casillas (30,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,14.

4. Decisión:

En el modelo se observa que el valor $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . (se aprueba la hipótesis planteada en la investigación)

Conclusión:

Por lo tanto:

Los conflictos laborales **inciden** en el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

Hipótesis específica 2:

La resistencia al cambio incide en las competencias digitales de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

1. Planteamiento:

H₀: La resistencia al cambio **no incide** en las competencias digitales de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

H₁: La resistencia al cambio **incide** en las competencias digitales de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (nivel de confianza de 95%)

2. Criterios para la contrastación:

p-valor < 0.05, se rechaza la H₀ y se acepta H₁. (se aprueba la hipótesis planteada en la investigación)

p-valor ≥ 0.05, se acepta la H₀. (se niega la hipótesis planteada en la investigación)

3. Prueba estadística

Mediante el software SPSS Statistics, se calcula el coeficiente de correlación entre las variables *resistencia al cambio* y *competencias digitales*.

Tabla 5 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,015 ^a	12	,784
Razón de verosimilitud	10,825	12	,544

Asociación lineal por lineal	2,332	1	,127
N de casos válidos	67		

a. 15 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

4. Decisión:

En el modelo se observa que el valor $p\text{-valor} = 0,784 \geq 0.05$, se acepta la H_0 . y se niega la hipótesis planteada en la investigación.

Conclusión:

Entonces:

La resistencia al cambio **no incide** en las competencias digitales de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

Hipótesis específica 3:

La comunicación institucional afecta a la ejecución de planificaciones micro curriculares de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021

1. Planteamiento:

H_0 : La comunicación institucional **no afecta** a la ejecución de planificaciones micro curriculares de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021

H_1 : La comunicación institucional **afecta** a la ejecución de planificaciones micro curriculares de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (nivel de confianza de 95%)

2. Criterios para la contrastación:

$p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . (se aprueba la hipótesis planteada en la investigación)

$p\text{-valor} \geq 0.05$, se acepta la H_0 . (se niega la hipótesis planteada en la investigación)

3. Prueba estadística

Mediante el software SPSS Statistics, se calcula el coeficiente de correlación entre las variables *comunicación institucional* y *planificación microcurricular*.

Tabla 6 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 3

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,429 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	21,250	2	,000
Asociación lineal por lineal	13,041	1	,000
N de casos válidos	67		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,50.

4. Decisión:

En el modelo se observa que el valor $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta H_1 , razón por la cual se aprueba la hipótesis planteada en la investigación.

Conclusión:

Por ende:

La comunicación institucional **afecta** a la ejecución de planificaciones micro curriculares de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021

Hipótesis específica 4:

El diseñar talleres de capacitación sobre relaciones interpersonales y de comunicación asertiva incide en las actitudes de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

Planteamiento:

H₀: El diseñar talleres de capacitación sobre relaciones interpersonales y de comunicación asertiva no incide en las actitudes de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

H₁: El diseñar talleres de capacitación sobre relaciones interpersonales y de comunicación asertiva incide en las actitudes de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (nivel de confianza de 95%)

5. Criterios para la contrastación:

p-valor < 0.05, se rechaza la H₀ y se acepta H₁. (se aprueba la hipótesis planteada en la investigación)

p-valor ≥ 0.05, se acepta la H₀. (se niega la hipótesis planteada en la investigación)

6. Prueba estadística

Mediante el software SPSS Statistics, se calcula el coeficiente de correlación entre las variables *clima laboral* y *desempeño docente*.

Tabla 7 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 4

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,429 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	21,250	2	,000

Asociación lineal por lineal	13,041	1	,000
N de casos válidos	67		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,50.

7. Decisión:

En el modelo se observa que el valor $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta H_1 , razón por la cual se aprueba la hipótesis planteada en la investigación.

Conclusión:

Por ende:

El diseñar talleres de capacitación sobre relaciones interpersonales y de comunicación asertiva incide en las actitudes de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, ubicada en el Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, período 2020 2021.

Resultados de la encuesta

Pregunta 1

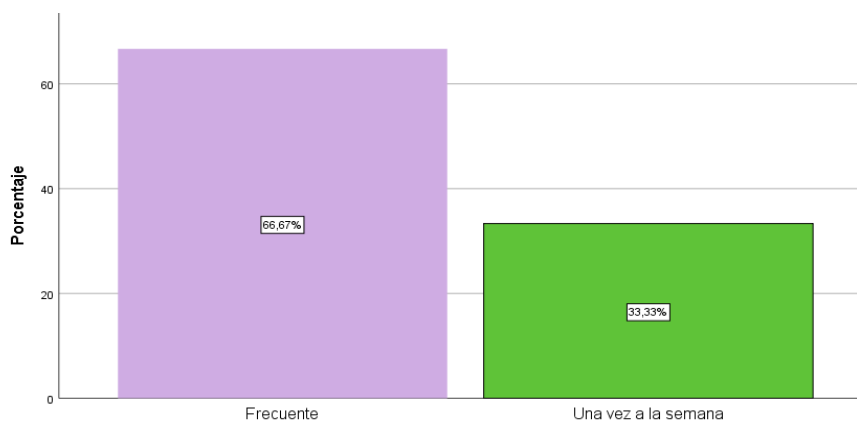
Tabla 8 ¿Con qué frecuencia se daban los conflictos laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Frecuente	56	66,7	66,7	66,7
Una vez a la semana	11	33,3	33,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 1 ¿Con qué frecuencia se daban los conflictos laborales?



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis:

La frecuencia mediante las cuales se daban los conflictos laborales es de 66% de forma frecuente, así lo manifestaron 56 de docentes, mientras que 33% de docentes equivalentes a 11 docentes recalcan que los conflictos se daban una vez por semana, lo que deja en evidencia que en la institución analizada los conflictos eran constantes.

Pregunta 2

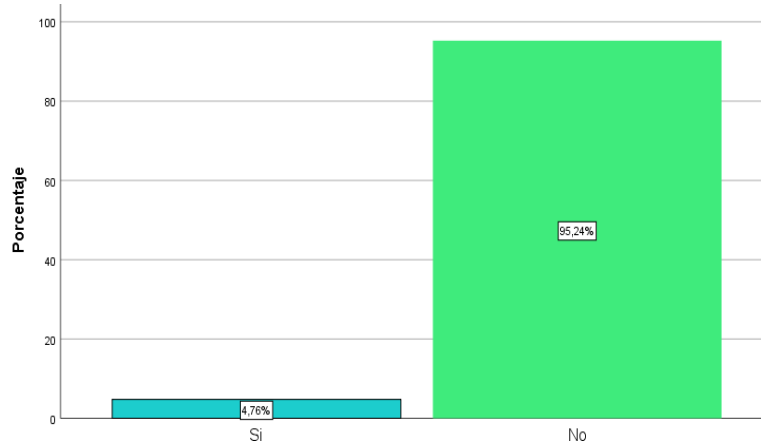
Tabla 9 ¿La institución educativa, posee actores principales para mediar el conflicto que se genera?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	7	4,8	4,8	4,8
	No	60	95,2	95,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 2 ¿La institución educativa, posee actores principales para mediar el conflicto que se genera?



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

En cuanto a los actores principales que posee la institución para mediar el conflicto que se generan, los docentes respondieron que no existen dichos actores en un 95% siendo estos 80 docentes y un 4,76% que son 4 docentes indican que sí. Por lo que se infiere que en su mayoría mediar los conflictos en la Unidad educativa Chillanes era bastante complejo.

Pregunta 3

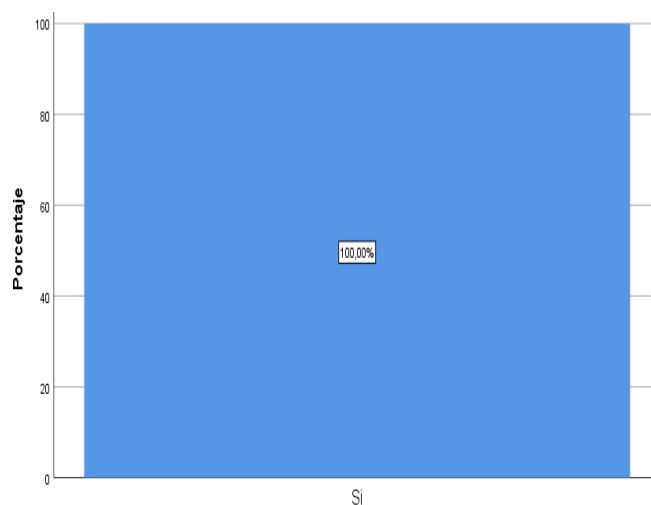
Tabla 10 ¿Considera usted que es importante subsanar conflictos entre colegas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	67	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 3 ¿Considera usted que es importante subsanar conflictos entre colegas?



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

El total de la muestra es decir el 100% de docentes acentúa positivamente que es importante subsanar conflictos entre colegas, debido a que influye en las relaciones laborales.

Pregunta 4

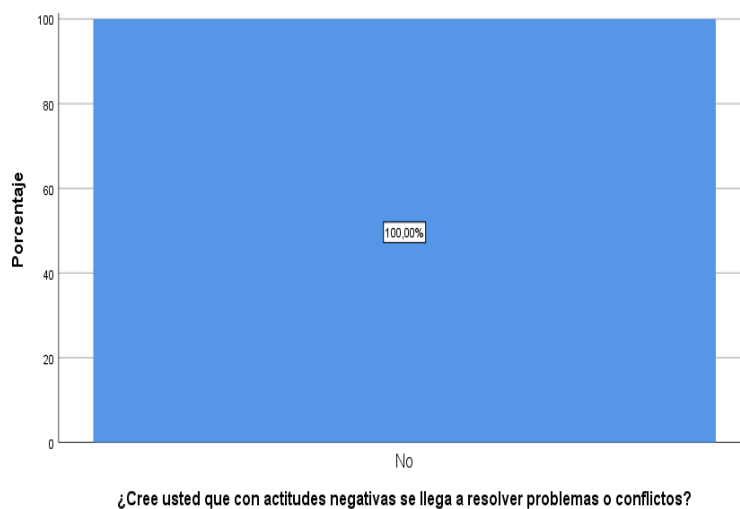
Tabla 11 ¿Cree usted que con actitudes negativas se llega a resolver problemas o conflictos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	67	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 4 ¿Cree usted que con actitudes negativas se llega a resolver problemas o conflictos?



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

El 100% de la muestra indica que con actitudes negativas no se llega a resolver problemas o conflictos, por lo que se infiere que es importante subsanar toda clase de inconveniente para el bienestar y tranquilidad laboral de todos.

Pregunta 5

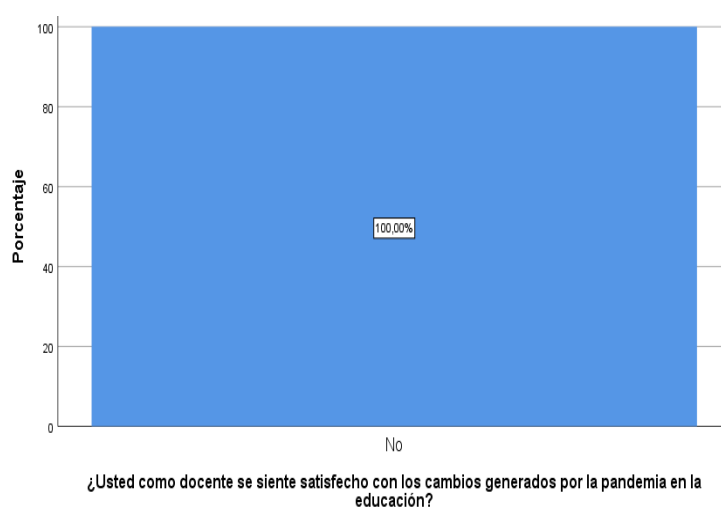
Tabla 12 ¿Usted como docente se siente satisfecho con los cambios generados por la pandemia en la educación?

Válido	No	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		67	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 5 ¿Usted como docente se siente satisfecho con los cambios generados por la pandemia en la educación?



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

Según lo evidenciado en la tabla y gráfico respectivo el 100% de la muestra, es decir, los 67 docentes no se sintieron satisfechos con los cambios generados por la pandemia en la educación, debido a que existieron múltiples inconvenientes para adaptarse al nuevo entorno.

Pregunta 6

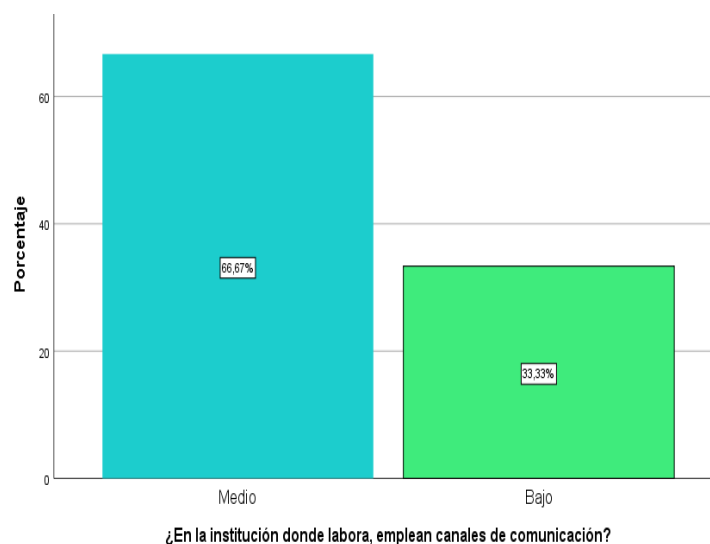
Tabla 13 ¿En la institución donde labora, emplean canales de comunicación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	46	66,7	66,7	66,7
	Bajo	21	33,3	33,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 6 ¿En la institución donde labora, emplean canales de comunicación?



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

En un 67% de docentes indican que los canales de comunicación son en término medio y el 33% de docentes indica que dichos canales tienen una incidencia baja, por lo que se puede deducir, que le principal problema de la institución se da por la inadecuada comunicación.

Pregunta 7

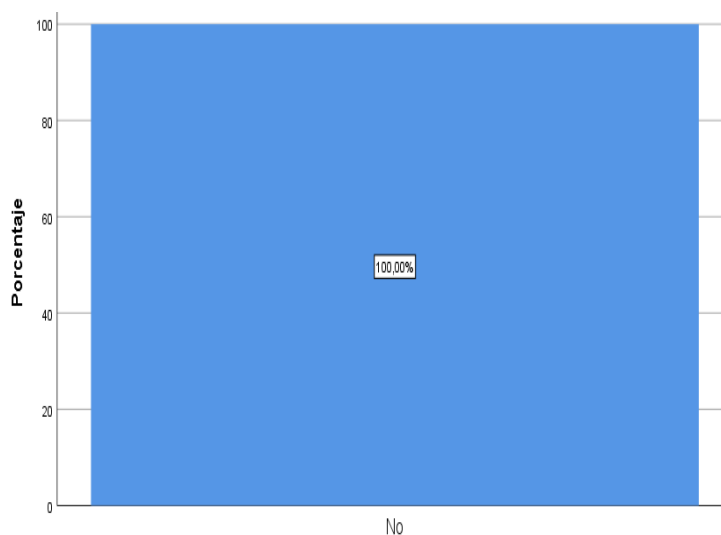
Tabla 14 ¿Participa constantemente en los espacios de comunicación de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	67	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 7 ¿Participa constantemente en los espacios de comunicación de la institución?



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

En un 100% respondieron que no participan constantemente en los espacios de comunicación de la institución, cabe recalcar que, a menor comunicación, menor es la capacidad para resolver conflictos.

Pregunta 8

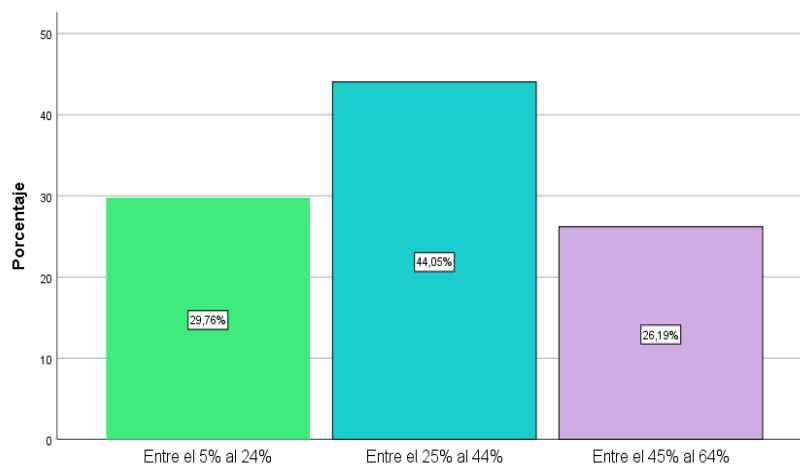
Tabla 15 ¿Qué porcentaje de relación tiene con la autoridad de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Entre el 5% al 24%	25	29,8	29,8	29,8
Entre el 25% al 44%	27	44,0	44,0	73,8
Entre el 45% al 64%	15	26,2	26,2	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 8 ¿Qué porcentaje de relación tiene con la autoridad de la institución?



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

El porcentaje de relación tiene con la autoridad de la institución es Entre el 5% al 24% asegura un 30%, Entre el 25% al 44% un 44% y Entre el 45% al 64% el 26%, lo que deja en evidencia que las relaciones con las autoridades se encuentran en una línea media. Las cuales deben ser mejoradas.

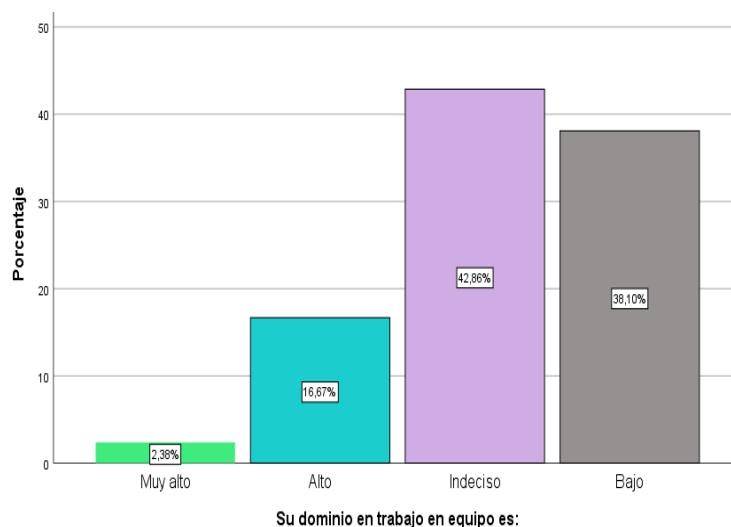
Pregunta 9

Tabla 16 Su dominio en trabajo en equipo es:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy alto	5	2,4	2,4	2,4
	Alto	14	16,7	16,7	19,0
	Indeciso	26	42,9	42,9	61,9
	Bajo	22	38,1	38,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.
Elaboración propia (SPSS)

Figura 9 Su dominio en trabajo en equipo es:



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.
Elaboración propia (SPSS)

Análisis

En relación al dominio del trabajo en equipo los docentes aseguraron en un 2% que es muy alto, 17% indicó que su dominio es alto, el 43% recalzó encontrarse indeciso y el 38% sostiene que su nivel es bajo, razón por la cual se puede inferir que no existen las relaciones adecuadas para trabajar en equipo, debido a la falta de comunicación y habilidades interpersonales

Pregunta 10

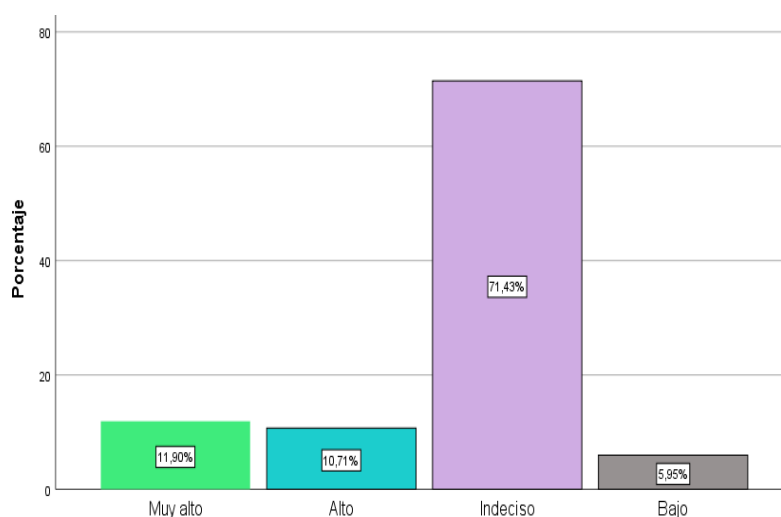
Tabla 17 El dominio de liderazgo de las autoridades se puede calificar como:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy alto	10	11,9	11,9	11,9
	Alto	7	10,7	10,7	22,6
	Indeciso	45	71,4	71,4	94,0
	Bajo	5	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 10 El dominio de liderazgo de las autoridades se puede calificar como:



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

No obstante, en relación al dominio de liderazgo de las autoridades los docentes indicaron que este es un 12% muy alto, 11% alto un 71% de docentes que se encuentra indeciso y el 6% sostiene que el dominio de la autoridad es bajo, con lo que se puede manifestar que los docentes no califican de acertada forma la forma de liderar de su autoridad

Pregunta 11

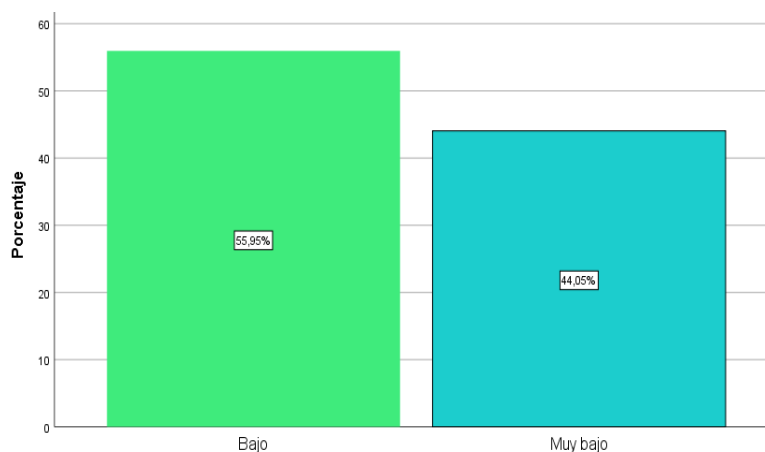
Tabla 18 Su conocimiento en competencia digital es:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	47	56,0	56,0	56,0
	Muy bajo	20	44,0	44,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 11 Su conocimiento en competencia digital es:



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

En relación al conocimiento de competencias digitales aseguraron que su nivel es bajo en un 56% siendo estos 47 docentes quienes aseguraron esto, el 44% que son 20 docentes recalca que es un nivel es muy bajo, razón por la cual empezaron los conflictos laborales debido a la resistencia al cambio

Pregunta 12

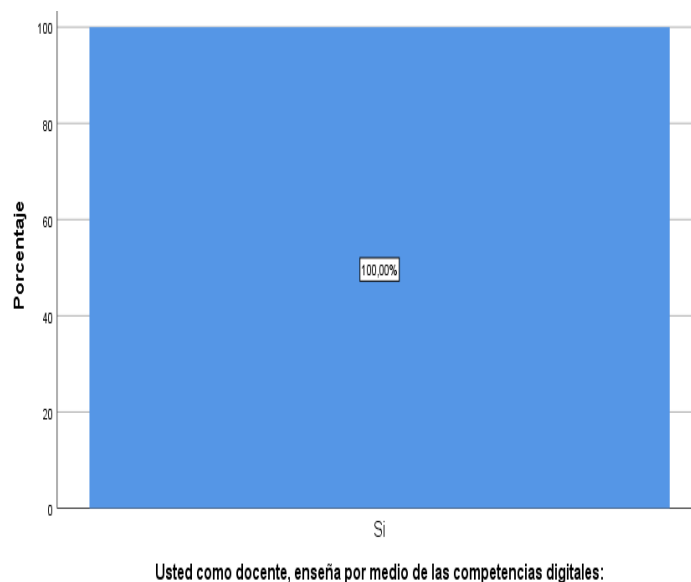
Tabla 19 **Usted como docente, enseña por medio de las competencias digitales:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	67	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 12 **Usted como docente, enseña por medio de las competencias digitales:**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

En relación a la enseñanza por medio de competencias digitales los docentes aseguraron en su totalidad es decir el 100% que estos en tiempo de pandemia trabajaron de forma virtual, que debido a este cambio les tocó adaptarse al nuevo entorno

Pregunta 13

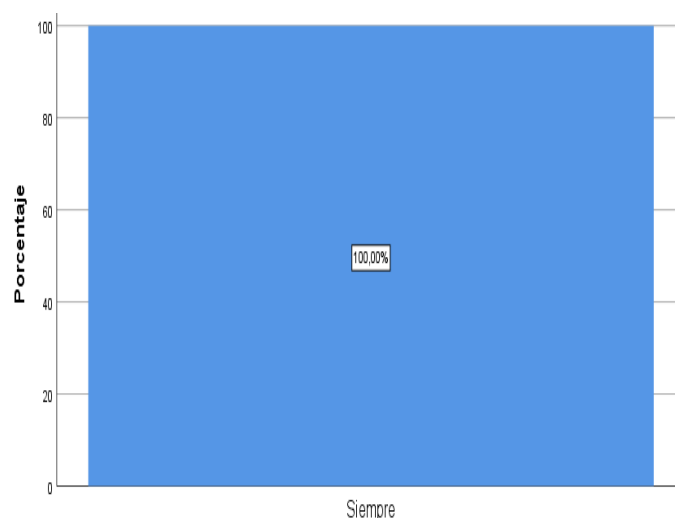
Tabla 20 **Usted como docente, incluye actividades académicas que requieren del uso de las TICs de su parte y de los estudiantes, para una educación de calidad:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	67	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 13 **Usted como docente, incluye actividades académicas que requieren del uso de las TICs de su parte y de los estudiantes, para una educación de calidad:**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

Los 67 docentes equivalentes al 100% de la muestra indicaron que incluyen actividades académicas que necesitaban el uso de las Tics para sus estudiantes para buscar una educación de calidad, situación que deja entrever que los docentes no sólo tuvieron que adaptarse si no capacitarse en cuanto a tics para poder desarrollar clases virtuales.

Pregunta 14

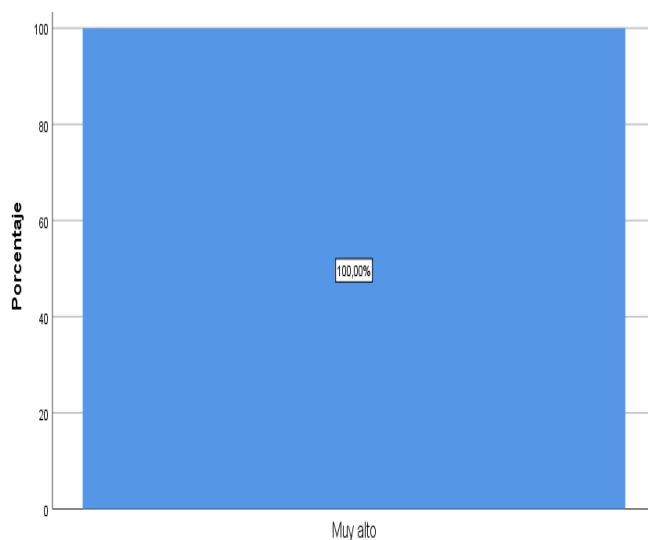
Tabla 21 **Su dominio de la planificación micro curricular es:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy alto	67	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 14 **Su dominio de la planificación micro curricular es:**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Análisis

Los 67 docentes equivalentes al 100% de la muestra indicaron que su dominio de la planificación micro curricular era muy alto, lo que constituye en una fortaleza para el cuerpo docente, es decir, cuenta con capacidades importantes para desarrollar su práctica educativa.

Pregunta 15

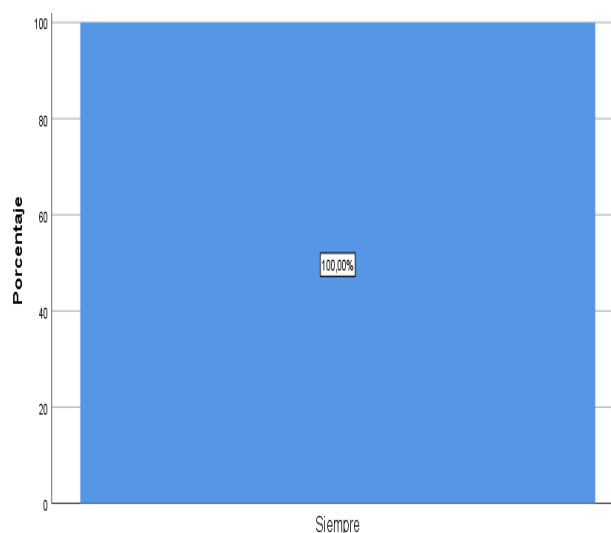
Tabla 22 La planificación micro curricular ha aportado con efectividad al aprendizaje:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	67	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Chillanes.

Elaboración propia (SPSS)

Figura 15 La planificación micro curricular ha aportado con efectividad al aprendizaje:



Análisis

La planificación micro curricular ha aportado con efectividad al aprendizaje, así lo indica un 100% equivalente a los 67 docentes, por lo que se puede inferir que los conflictos son netamente basados en la comunicación.

Resultados de la entrevista

La entrevista fue efectuada a la Lcda. Gloria Pilco Gualli, en calidad de rectora de la Unidad Chillanes; a continuación, se presentan los resultados:

1 ¿Cómo cataloga usted la forma de manejar los conflictos en la institución?

Deficiente, debido a que se necesitan aplicar estrategias que ayuden a subsanar dichos inconvenientes.

2 ¿Cuáles causas principales que usted considera elementales para que se genere un conflicto laboral?

Desacuerdos, falta de comunicación, resistencia al cambio.

3 ¿De qué manera sus líderes administrativos tratan de generar armonía en el ambiente laboral?

Escuchando las molestias de cada uno, tratando de entender los puntos de vistas y brindando una orientación en cuanto a criterio.

4 ¿Considera elemental que el docente se adapte al nuevo entorno educativo?

Es importante debido a que si no se adapte es imposible que crezca profesionalmente.

5 ¿Cómo la inexistencia de canales de comunicación influye en el ambiente laboral?

Influyen en gran escala, debido a la ausencia de los mismos, los inconvenientes son constantes.

6 ¿La actitud de los docentes es la adecuada para trabajar en equipo?

No, existen diversas rivalidades que deben ser subsanadas en el nuevo periodo lectivo, donde se permita escuchar las molestias de cada uno de los docentes para poder entender sus requerimientos.

7 ¿Cómo la adecuada planificación micro curricular aporta en el aprendizaje de los estudiantes?

Claro que sí, de su aporte depende la adquisición de aprendizajes de los estudiantes, puesto que, si el docente no emplea bien este recurso, son erróneos los contenidos impartidos.

4.2 Interpretación de los resultados

La Unidad Educativa Chillanes presenta debilidades en el proceso interno de comunicación, lo cual ha traído consecuencias negativas en el desarrollo de las actividades institucionales. La comunicación interna, como factor significativo se pudo evidenciar que la institución no comparte de forma oportuna los objetivos y metas a sus colaboradores, situación lamentable que influye para que no exista una responsabilidad en cada uno de los colaboradores de la institución para alcanzar dichos aspectos. La comunicación de las autoridades hacia los colaboradores es muy restringida, un clima frío y hostil dentro de la organización y donde los encuestados reconocen que la comunicación interna no es reconocida como el eje vertebral para el desarrollo coherente de las actividades de gestión y docencia en la unidad.

Al comprobarse las hipótesis se puede recalcar que el nivel de clima laboral de los docentes se encuentra en el rango bajo, debido a que las hipótesis nulas fueron rechazadas y se determinó la influencia de la variable dependiente en la independiente. Existe correlación negativa media entre las variables de estudio demostrando que a menor clima laboral el desempeño decrece en los docentes de la institución sujeta al análisis.

La medición de las variables clima y desempeño laboral se basa en percepción de los docentes, por lo que puede variar las opiniones entre lo que percibe un individuo y otro sobre el mismo aspecto y en determinado tiempo. También se puede destacar que las relaciones interpersonales son poco amistosas y existe poca confianza. En el orgullo de grupo, por el contrario, a nivel institucional no existe riesgo, la gente se siente orgullosa de trabajar en la institución, hablan bien de su grupo de trabajo y de la institución y existe lealtad institucional.

Por lo que a través de la propuesta de esta investigación se prevé desarrollar un plan piloto que posea varias fases mediante las cuales se ayude a mejorar el clima organizacional. Dicho plan es pertinente ante la problemática detectada y recoge aspectos desde la misma formación de conciencia en la comunidad educativa sobre el rol protagónico que tiene el clima laboral y la comunicación en la vida institucional, se enfatiza también que, es necesario que la comunidad educativa participe acertadamente con el objetivo de propagar acciones que fomente el compromiso personal y colectivo para hacer uso responsable de los canales de comunicación de la institución y de los contenidos que a través de ellos se comparta.

CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

A través del arduo trabajo de investigación se levantó información científica proveniente de otras investigaciones enlazadas a la temática de estudio, sin embargo, para obtener resultados reales se ejecutó una prueba de hipótesis para las variables clima laboral y desempeño laboral docente, para lo cual se recabó un valor $p = 0,005$ lo que deja entrever la existencia de la relación entre las variables analizadas, es decir, el clima laboral incide de forma directa en el desempeño del docente de la Unidad Educativa Chillanes.

Cabe enfatizar que otra de las variables que se correlacionaron fueron conflictos laborales y trabajo en equipo para lo que se determinó un valor para $p = 0,000$ en el chi cuadrado de Pearson, lo que da a conocer que se debe aceptar la hipótesis planteada y rechazar la hipótesis nula, lo que permite recalcar la incidencia de los conflictos en el desempeño de trabajo en equipo.

Finalmente se enuncia que del conjunto de variables analizadas como son resistencia al cambio y competencias digitales se conoció que la variable independiente y la dependiente no están relacionadas, debido a que se obtuvo un valor para $p = 0,784$, dando como resultado la aceptación de la hipótesis nula, contexto que permite deducir que las limitadas competencias digitales en los docentes se deben a una débil formación en TICS y también porque la práctica docente ejecutada antes de la pandemia no permitía que se empleen recursos para la enseñanza, siendo este proceso monótono y tradicional.

Finalmente, en cuanto al objetivo que engloba el diseño de talleres de capacitación sobre relaciones interpersonales y de comunicación asertiva se obtuvo un valor para $p = 0,000$ lo que significa que el diseño de los mismos incide en las actitudes de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes, y por ende serían de vital importancia como una alternativa estratégica para sacar a flote el clima laboral de la institución educativa.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda a la institución brindarle al docente la posibilidad de comunicarse de forma asertiva, también se necesita instaurar programas de recompensa y consideración debido a que estos son fundamentales de la planificación, mientras que el clima laboral y sus dimensiones de comunicación, la promoción en el trabajo docente debe ser subsanada por medio de estrategias que permitan al docente crecer como profesional, esto implica promocionar distintas capacitaciones o seminarios donde se le permita al maestro potenciar sus habilidades y destrezas laborales.

Se debe compartir y motivar desde la misma práctica, por parte de la comunidad Chillanes, la misión, visión, valores y objetivos institucionales a cada uno de sus trabajadores, para generar alineación a los intereses de la institución y el trabajo que desempeña cada uno, esta complementación forjará óptimos efectos tanto en la mejora del clima laboral, así como también en la producción y expansión de información.

Se sugiere que las autoridades de la Unidad Educativa Chillanes aprovechen el compromiso y la corresponsabilidad de los docentes y administrativos para con la institución, con la finalidad de unir esfuerzos y obtengan resultados positivos que beneficien a la comunidad educativa.

Finalmente, en función de la problemática detectada se sugiere diseñar talleres de capacitación encaminados a mejorar las relaciones interpersonales, facilitando la comunicación asertiva dentro de los miembros de la comunidad educativa.

Propuesta “Con asertividad nos comunicamos mejor”

Justificación

La propuesta surge por medio de la investigación denominada “El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Chillanes que se encuentra ubicada en el cantón Chillanes, provincia de Bolívar en el período 2022- 2023” la cual prevé enmarcar una cadena de elementos de comunicación con el afán que se perfeccione su uso y simbolice un eje primordial en el contexto comunicativo de la Unidad Educativa Chillanes. Su aplicación es a mediano plazo y tiene como fundamento mejorar la comunicación y fortificar el clima organizacional.

Según los datos obtenidos en las encuestas se pudo evidenciar que existen debilidades en la comunicación de la institución, situación que contribuye en la creación de algunas estrategias para la propuesta de comunicación, en la cual priorice la innovación de “los canales de comunicación, cultura corporativa y ambiente laboral” de tal forma, cuando estos cambios sean implementados, estos sean los ejes que generen transformaciones la comunicación interna de la institución.

Marco teórico

Relaciones interpersonales

Se indica que las relaciones interpersonales son aquellos procesos importantes que están relacionados con la socialización de las personas puesto que a través de este proceso se permite la interacción en los diversos contextos y entornos, sean estos contextos escolares, sociales, familiares o laborales; por ende, las relaciones interpersonales son el conglomerado de momentos a los que se exponen las personas desde su niñez hasta la vida adulta, también es importante mencionar que estas influyen directamente en el desarrollo humano social (López, Ronquillo, & Arce, 2019).

Otro punto esencial a recalcar es que estas relaciones nacen a través de las experiencias culturales sociales a las cuales están sujetas las personas y en base a esta interacción se realiza una restructuración de los componentes sociales, lo que con lleva a la adaptación de los distintos escenarios de la vida cotidiana.

No obstante, se recalca además que las relaciones interpersonales son todas aquellas conductas y actitudes que pone en práctica la persona en su diario vivir,

dentro de las cuales están implícitas las interacciones verbales y no verbales siendo estas las que permiten que las personas convivan y se entiendan.

Sin embargo, este conjunto de relaciones posee aspectos que brindan coordinación y el control a los actos que se realizan enlazadas con las emociones; las mismas se manifiestan a través de los movimientos corporales y en ella se expresan diversidades de sentimientos y emociones que están implícitas en el inconsciente de las personas, siendo entonces estos procesos íntimos que aportan al desarrollo del ser humano y a su crecimiento y experiencia personal en la relación con los demás.

Por lo antes expuesto se acentúa que las relaciones interpersonales tienen peso y valor en el desarrollo integral de los sujetos, puesto que al transcurrir el tiempo a través de ellas se diversifican las habilidades, capacidades y destrezas de las personas.

Las relaciones interpersonales como una necesidad.

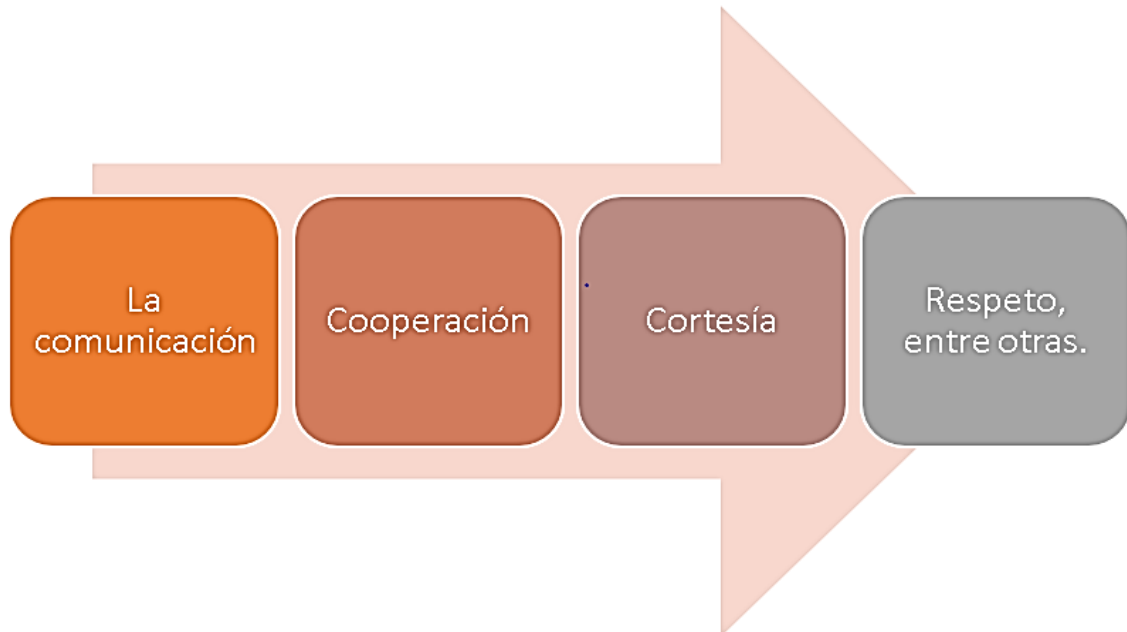
Se explica que las personas se relacionan acorde a su forma de sentir y pensar, es decir todo está ligado al entorno en el que pernoctan y se desarrolla; los individuos desde la antigüedad viven agrupados por lo que se puede acentuar que las relaciones interpersonales ya se daban desde años atrás. La convivencia en grupo es una de las particularidades que lo ha destacado como dentro de todas las especies, otorgándole la permanencia en su entorno y la oportunidad de seguir evolucionando.

Otros de los aspectos a recalcar es que el desarrollo tecnológico, intelectual y social no sería posible si las personas no se agruparan. Partiendo desde esta premisa, se puede recalcar que relacionarse con el entorno social es más que una necesidad puesto que a través de dicha relación los sujetos muestran sus sentimientos, formas de pensar, de actuar, sus habilidades y destrezas con sus pares, lo que conlleva a que se conozcan y compartan criterios, costumbres, culturas etc (Nagua, Schoenfeld, & Ochoa, 2019, pág. 31).

Las relaciones interpersonales y los aspectos que la inciden.

A continuación, se muestran factores puntuales que trasgreden las relaciones interpersonales, estas como todo factor limitante impide el correcto desarrollo en un entorno dinámico de comunicación.

Figura 16 Factores de las relaciones interpersonales



Fuente: (Pérez & Forbice, 2020)

Características trascendentales de las relaciones personales.

Las relaciones personales tienen particularidades que deben ser dadas a conocer, por ende, se las mencionada en las siguientes líneas.

Personalidad

Según Maya, Plata y López (2018) en griego "persona" su significado es máscara, palabra que es empelada para destacar la cara de un sujeto que forma parte de un grupo social, este se diferencia de sus pares por sus particularidades que posee, es decir, aspectos importantes tales como, la inteligencia, su carácter, las habilidades y destrezas que adquirió, etc, todas estas cualidades hacen únicas a las personas, por lo que la personalidad es un constructo psicológico, son entonces las características psíquicas que determina la forma mediante la cual un individuo se comporta y actúa.

Motivación

Se refiere a los aspectos netamente psicológicos que pueden ser conscientes e inconscientes realizados por las personas en cada una de sus actividades diarias. En otras palabras, es la razón de ser por la cual se elabora o se da una situación (Turizo & Consuegra, 2019).

Comunicación

Según Pereira (2018) la representación etimológica comunicación es "hacer algo en común", mientras que en términos de contexto comunicación es aquel proceso sistemático a través del cual las personas dan a conocer todo sentimiento, pensamiento o algo que desee expresar, lo que conlleva a una comprensión entre sus pares. Por ende, la comunicación es el mecanismo más importante y significativo para que se generen las relaciones interpersonales. Existen muchas formas de comunicación, desde la verbal, gestual, mímica, etc.

Retroalimentación

En todo proceso de interacción la retroalimentación es un punto esencial puesto que a través de esta herramienta se prevé generar conciencia en las personas haciéndoles conocer como sus comportamientos y actitudes afectarán a las personas de su entorno.

El conocerse y reconocerse.

Toda persona requiere sentirse realizado, identificarse con su personalidad, saber qué le gusta hacer, interactuar en el grupo de su elección es parte del reconocimiento que se hace el ser humano como tal, y como toda persona necesita aceptación; sentido de pertenencia y confianza para sí mismo; si la persona no se reconoce como tal, no se considerará importante y, por ende, desarrolla problemas de autoestima, lo cual lo limitará al momento de relacionarse con los demás (Caicedo, Velasco, & Valdés, 2018).

La importancia de las relaciones interpersonales

Como todo proceso fundamental que forma parte de la vida de toda persona, las relaciones interpersonales” se encuentran latentes en todo momento de la vida, por más ínfimo que sea. Entonces son las conductas concretas, que le otorgan al sujeto la oportunidad de sentirse capaces en los escenarios que se presentan

constantemente. La importancia de estas relaciones radica en las habilidades de forjar nuevas amistades y conservar las actuales, en compartir experiencias propias y escuchar las ajenas; entonces su manejo, son la base para convivir e interactuar de manera sana, es decir, son requerimientos centrales en la adquisición de experiencias, se destaca también que mientras más armónicas sea las relaciones, las personas son socialmente más tolerantes, flexibles, comprensivos y respetuosos (López, Ronquillo, & Arce, 2019).

Tabla 23 Las relaciones interpersonales y sus tipos.

Tipos de relaciones interpersonales	
Relaciones íntimas o afectivas	Son las relaciones trazadas por la intimidad y conexión sin límites, se caracterizan por ser sólidos en el tiempo, la confianza es fundamental.
Relaciones familiares	Son las relaciones que nacen en el contexto de la familia, se tiene vínculos de sangre y se desarrollan un conjunto de sentimientos.
Relaciones superficiales	Son relaciones transitorias, efímeras y cortas en el tiempo, no existe ni intimidad ni afecto, tampoco hay implicaciones emocionales.
Relaciones circunstanciales	Son aquellas relaciones que se comparten con personas que no son del vínculo cercano, pero se comparte tiempo con ellos, aquí no existe apego ni sentimientos profundos.
Relaciones de rivalidad	Este tipo de relaciones se originan por la enemistad, de la competencia o inclusive de la tirria y del odio.

Fuente: (Ostos, Rivera, & Coaquira, 2021)

Objetivos

Objetivo general

- Desarrollar habilidades comunicativas desde el asertividad que mejoren las relaciones interpersonales entre la comunidad educativa Chillanes.

Objetivos específicos

- Sensibilizar sobre la importancia de un adecuado proceso de comunicación en la institución.
- Repotenciar los canales de comunicación mediante la utilización de estrategias asertivas.
- Potenciar las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes.
- Evaluar las estrategias de comunicación propuestas.

Metas de atención

Los talleres están dirigidos a la comunidad educativa Chillanes.

Actividades a desarrollarse

Diseño, implementación y ejecución de 5 talleres vivenciales dirigidos a la comunidad educativa Chillanes.

Se iniciará los talleres atendiendo a los docentes, en un segundo momento se incluirá a los directivos para continuar con la aplicación en padres de familia y estudiantes.

Estrategias

Se emplearán metodologías participativas para el desarrollo de los talleres vivenciales.

Recursos

Los recursos son de vital importancia en la implementación de una propuesta, y para la presente se muestran los siguientes:

Tabla 24 Recursos

Humano	Tecnológico	Materiales	Espacio	Tiempo
Administrativos	Pantallas led	Material impreso	Salón auditorio	3 meses
Docentes	Computador	Hojas		
Autoridades	Internet	Marcadores		
Administrativos	Proyector			

Los valores comprenden al periodo que dure la propuesta, es decir, tres meses.

Financiamiento

Autofinanciado.

Monitoreo y evaluación

A lo largo de la implementación de la propuesta (Talleres) se realizará un monitoreo continuo y una posterior evaluación, puesto que, después de ser instauradas las diversas estrategias y actividades en el establecimiento, un delegado del (RRHH) se encargará de la valoración de las acciones realizadas.

Cuyo procedimiento se compondrá por una encuesta dirigida hacia el personal de la institución misma que tendrá por objetivo evidenciar los avances en cuanto a las dinámicas de comunicación en la unidad educativa.

Con los datos obtenidos se realizará un informe de retroalimentación. En este instrumento va a constar los avances y el nivel de satisfacción de los participantes. Es importante manejar un registro de las actividades planteadas para poder estudiar los avances obtenidos a través de la aplicación de las mismas.

Conforme la institución vaya presentando resultados de cambio, se considerará que la aplicación que las distintas estrategias de la propuesta de comunicación que mejore el clima laboral han sido efectiva. Y como aspecto complementario se sugiere dejar plasmado los cambios del clima laboral con relación a la efectividad de la presente propuesta, a través de una reunión con los individuos de la comunidad educativa, la cual quedará documentada a través de un informe.

Reglas de oro

No celulares

Puntualidad a todos los talleres

Participación grupal e individual

Brindar la atención necesaria

Despejar sus inquietudes.

<u>No. Taller</u>	<u>Nombre del taller</u>	<u>Objetivo del taller</u>	<u>Actividades a realizar</u>	<u>Descripción de la actividad</u>	<u>Tiempo</u>	<u>Medios y Materiales</u>
1	“Conociendo las relaciones interpersonales”	Lograr la participación activa del grupo de docentes para reconocer aspectos claves de las relaciones interpersonales	<p>Anticipación La actividad inicia con la participación de todos los docentes en la dinámica, para esto se realizará grupos de 5.</p> <p>Construcción Luego de desarrollar la actividad, todos escuchan de forma atenta al moderador encargado de brindar la charla.</p> <p>Consolidación Debaten conocimientos adquiridos en el taller.</p>	<p>- Los docentes, previo saludo y presentación, participan en una dinámica: - En grupos de 5, los docentes deben escribir 5 cualidades del grupo de trabajo, 5 razones importantes por las que se debe mantener adecuadas relaciones interpersonales, todo esto en 5 minutos.</p> <p>Posteriormente se desarrolla un taller participativo donde se identifica la importancia de las relaciones interpersonales y los papeles de cada uno de los colaboradores y como aporta cada uno de sus roles en la consecución de los objetivos institucionales.</p> <p>En grupos de 5 integrantes, reciben una hoja para describir que entendió sobre las relaciones interpersonales.</p>	60 minutos	Dinámicas Hojas de trabajo

				<ul style="list-style-type: none">- En un tiempo determinado, se pide que voluntariamente salgan frente a sus demás compañeros para escuchar sus apreciaciones.- Reconocen la importancia de las relaciones interpersonales en su trabajo diario, escribiendo en una ficha personal sus apreciaciones.- Comentan algunas experiencias.		
--	--	--	--	--	--	--

No. Taller	Nombre del taller	Objetivo del taller	Actividades a realizar	Descripción de la actividad	Tiempo	Medios y Materiales
2	"El barco"	Lograr la participación activa del grupo de docentes para reconocer aspectos claves de las relaciones interpersonales	<p>Anticipación</p> <p>La actividad inicia con la participación de todos los docentes en la dinámica, para esto se realizará grupos de 5.</p> <p>Construcción</p> <p>Charla sobre la importancia de la comunicación</p>	<p>- Los docentes, previo saludo y presentación, participan en una dinámica:</p> <p>"Un barco de gran tamaño y con muchas ventanas de camarotes está situado en un lugar visible del espacio. Se toma una de las fotos y se coloca en la ventana de uno de los camarotes. Se pide a un docente que diga 2 cosas que sabe acerca del compañero, respetando la siguiente regla: sólo pueden decirse aspectos positivos que no pertenezcan al ámbito escolar. Si el docente señalado acierta las 2 cosas correctas a juicio del interesado, pasa a dirigir el ejercicio tomando otra foto y preguntando a otro compañero.</p> <p>Después de haber conocido cada una de las características propuestas por el moderador sobre la comunicación se</p>	60 minutos	Dinámicas Hojas de trabajo

			<p>institucional Construcción de un acuerdo de comunicación entre docentes.</p> <p>Consolidación Evaluación del acuerdo y debate del mismo</p>	<p>construye con la intervención activa del total de integrantes de la institución, un acuerdo de comunicación que genere compromisos de comunicación coherente y responsable en todas las áreas de la unidad educativa. El acuerdo será construido en el transcurso de desarrollo del taller, con la participación colaborativa de todos los miembros, con miras a la sensibilidad, conciencia y relevancia que tiene la comunicación institucional.</p> <p>La persona que brindará la capacitación es un/a docente o investigador/a práctica en el contexto de la comunicación y las organizaciones. Su participación esta correlacionada a un convenio de la Universidad Estatal de Milagro y la institución educativa sujeta al análisis.</p>	
--	--	--	---	--	--

No. Taller	Nombre del taller	Objetivo del taller	Actividades a realizar	Descripción de la actividad	Tiempo	Medios y Materiales
3	“Desarrollando la comunicación asertiva”	Crear canales de comunicación de forma estratégica, con el propósito que el docente se sienta empoderado en la institución.	<p>Anticipación</p> <p>Todos se saludan y se dan la bienvenida a la jornada</p> <p>Presentación de un video sobre los tipos de comunicación</p> <p>Construcción</p> <p>El capacitador comparte y ejemplifica pauta sobre los elementos de la comunicación asertiva</p> <p>Consolidación</p> <p>Debate y participación activa de todo el grupo</p>	<p>Video https://www.youtube.com/watch?v=ofbWVfB44s (tipos de comunicación)</p> <p>Elementos de la comunicación asertiva</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser directo con lo que se requiere expresar. - Enfrentarse al problema no a la persona. - Tratar lo específico, no lo general - No dar excesivas explicaciones. - No disculparse más de lo necesario <p>Para finalizar el facilitador dirige un debate en el que se analizan los distintos estilos de comunicación y cómo se han sentido los participantes de la dinámica en cada uno de ellos</p>	60 minutos	Dinámicas Hojas de trabajo Hoja de asistencia

--	--	--	--	--	--	--

No. Taller	Nombre del taller	Objetivo del taller	Actividades a realizar	Descripción de la actividad	Tiempo	Medios y Materiales
4	"Tengo un amigo invisible"	Procurar que el docente concientice la importancia de las relaciones interpersonales para su desarrollo profesional y personal.	<p>Anticipación La actividad inicia con la participación de todos los docentes en la dinámica, para esto se realizará grupos de 5.</p> <p>Construcción Siguiendo la actividad del taller por medio de un dibujo los docentes plasmaran a quien tengan como buen compañero de trabajo</p>	<p>"Para esta actividad los docentes se imaginan una situación de emergencia entre un grupo de viajeros perdidos en una selva. Entre todos, deben elegir cuál de los integrantes es el elegido para ir a buscar ayuda. Ello determinará qué rol desempeña cada uno".</p> <p>Posteriormente, todos los docentes pondrán su nombre en un papel y se meterán los papeles en una cesta. Cada docente cogerá una tarjeta y tendrá que hacer un dibujo a su amigo invisible sobre las características que más le llaman su atención. Por último, se regalará el dibujo sin que el amigo invisible se entere.</p>	60 minutos	Dinámicas Hojas de trabajo Cesta Hoja de asistencia

			<p>Consolidación Diálogo de la dinámica realizada.</p>	<p>Dialogan sobre la dinámica realizada, y reconocen la importancia que tienen las relaciones interpersonales en el trabajo de la docencia.</p> <p>La evaluación se realizará durante todo el proceso mediante la observación sistemática.</p>		
--	--	--	---	--	--	--

No. Taller	Nombre del taller	Objetivo del taller	Actividades a realizar	Descripción de la actividad	Tiempo	Medios y Materiales
5	“Actitudes productivas”	Establecer la importancia de mantener una actitud productiva y tomarán conciencia de la necesidad de buscar cambios de actitud que les permitan vivir mejor.	<p>Anticipación Saludo y presentación del tema a tratar.</p> <p>Construcción El facilitador expone los aspectos elementales de las actitudes productivas</p>	<p>Por medio de exposición realiza una introducción al tema resaltando la importancia de tener actitudes productivas o positivas. Ejemplifica con cuestiones cotidianas la diferencia entre actitudes positivas y negativas.</p> <p>Tema 1 Introducción al tema Tema 2. Concepto de actitud Tema 3. Importancia de lograr cambios de actitud.</p>	60 minutos	Dinámicas Hojas de trabajo Salón auditorio

			Consolidación Debate y participación activa de todo el grupo	El facilitador genera un debate sobre los temas propuesta para propiciar la participación activa.		
--	--	--	--	---	--	--

Bibliografía

- Abanto, G. S., & Zambrano, C. P. (2016). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2015. *Tesis de Pregrado; Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/576/AdmEmp0038.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aldás, V. H., & Panchi, P. A. (2021). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación. *Tesis de pregrado; Universidad Técnica de Ambato, 2*.
- Alonso, & Alberto, J. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de la ciudad imperial de Cusco, 2020*. UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS, ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO , Lima. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1820/ALONSO%20CARRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araoz, E. G., Valverde, Y. P., & Herrera, R. Q. (02 de julio-agosto de 2021). El desgaste profesional y su relación con el desempeño de los docentes de educación básica regular. *Revista Universidad y Sociedad, 13(4)*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400361
- Armenteros, A. L., & Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev Cubana Enfermer vol.34 no.1 , 24*.
- Balmaceda, M. A., Avilés, M. M., & Morales, J. R. (2018). *Incidencia del clima laboral* . Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua, Departamento de Administración de Empresas, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/10818/1/19218.pdf>
- Berruez, A. C. (2019). *Diagnostico del clima organizacional en empresa de television por cable de Mendoza*. Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias

- Economicas . Polo del conocimiento. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/13966/rodriguez-berruezo-fce.pdf
- Borgucci, E. (2018). Resistencia al cambio en las organizaciones desde la perspectiva del estructuralismo. *Revista Venezolana de Gerencia v.13 n.43*.
- Bravo, M. E., & Salazar, J. C. (2018). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM Edición Especial, 2*.
- Caicedo, L. Y., Velasco, R. D., & Valdés, A. Q. (2018). La comunicación y las relaciones humanas en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Varona. Revista Científico Metodológica, 74*.
- Campuzano, M. N., & Caicheb, M. A. (02 de marzo de 2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad, 10(1)*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_arttext&tlng=en
- Carhuaz, E. S. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista San Gregorio no.38* , 89.
- Cubas, E. F. (2021). *Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II-1 Moyobamba, 2021*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6638/Elva%20FUENTES%20CUBAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, T. Y. (2021). Clima organizacional y el desempeño docente en la educación básica regular en los años 2013 al 2020. *UCV-Institucional, 63*.
- Fabregat, L. A., Castañeda, E. T., & Díaz, J. M. (2017). Los métodos teóricos: una necesidad de conocimiento en la investigación científico-pedagógica. *EDUMECENTRO vol.9 no.4, 43*.
- Ferrebu, N. C. (2018). *Relacion de la comunicacion interna en el clima organizacional de la empresa Orange 360°*. Universidad San Martín de Porres , Facultad de ciencias de la comunicación, turismo y psicología , Perú. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4332/samanez_fnc.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Francia, L. L. (2019). Competencias digitales y educación. *Propós. represent. vol.7 no.2*.

- Gómez, E. R., & López, K. M. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos. *Región y sociedad vol.33*, 96.
- Gómez, L. (2020). La evaluación del desempeño docente. *Propósitos y Representaciones*, 89.
- González, J. G., & Sánchez, P. S. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Inf. tecnol. vol.31 no.6* .
- Idrovo, R. R. (2020). Impacto de la mediación en los conflictos laborales de las empresas. *Universidad y Sociedad vol.12 no.1*, 63.
- Lacunza, A. B., & Contini, E. N. (2016). Relaciones interpersonales positivas: los adolescentes como protagonistas. *Psicodebate Vol. 16 N° 2*, 76.
- León, M. I. (2021). Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, República de Panamá. V(2). Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/225/2253026007/2253026007.pdf>
- Lisboa, J. C. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Medisur vol.14 no.1 Cienfuegos*.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona, España. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- López, G. B., Ronquillo, M. J., & Arce, L. R. (2019). La comunicación interpersonal en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Conrado vol.14 no.63 Cienfuegos*, 42.
- López, S. B., Montano, V. C., & Martínez, J. A. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación, vol. 45, núm. 1*, 127.
- Malpica, M. T., Laos, P. V., & Silva, J. M. (2021). *Implementación del proceso de clima organizacional en el Programa Cuna Más, 2020-2021*. Universidad Continental, Lima. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9743/4/IV_PG_MRHGO_TI_Catay_Perez_Tarazona_2021.pdf
- Martínez, N. R. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación N° 19* , 57.

- Marulanda, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87). doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Maya, E., Plata, J. A., & López, N. I. (2018). "Relaciones sociales en preescolares considerando cuatro variables: trabajo en grupo; juego; liderazgo y afecto". *Eureka vol.8 no.1*, 74.
- Mejia, Y. F. (2019). *Propuesta de mejoramiento de clima organizacional de la empresa Grupo Mayorista S.A.S.* Universidad Cooperativa de Colombia , Cali. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17538/6/2020_clima_organizacional.pdf
- Ministerio del Trabajo . (2018). Clima Laboral. <https://www.trabajo.gob.ec/clima-laboral/>, 36.
- Nagua, D. X., Schoenfeld, A. S., & Ochoa, F. I. (2019). Las redes sociales y las relaciones interpersonales de las nuevas generaciones de ecuatorianos. *Conrado vol.15 no.66 Cienfuegos* , 34.
- Ostos, D. F., Rivera, A. S., & Coaquira, L. M. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 36.
- Pereira, M. L. (2018). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 8, núm. 1,, 47.
- Pereira, M. L. (2018). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 8, núm. 1, 85.
- Pérez, M. C., & Forbice, M. D. (2020). Las relaciones interpersonales en la transición de los estudiantes de la primaria a la secundaria. *Revista Electrónica Educare*, vol. XV, núm. 1, 85.
- Portilla, A. M. (2021). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas.* UIDE, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4789/1/T-UIDE-1437.pdf>
- Quintanilla, L., Quintanilla, C., & Prieto, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *Digital Publisher CEIT*,, 1.

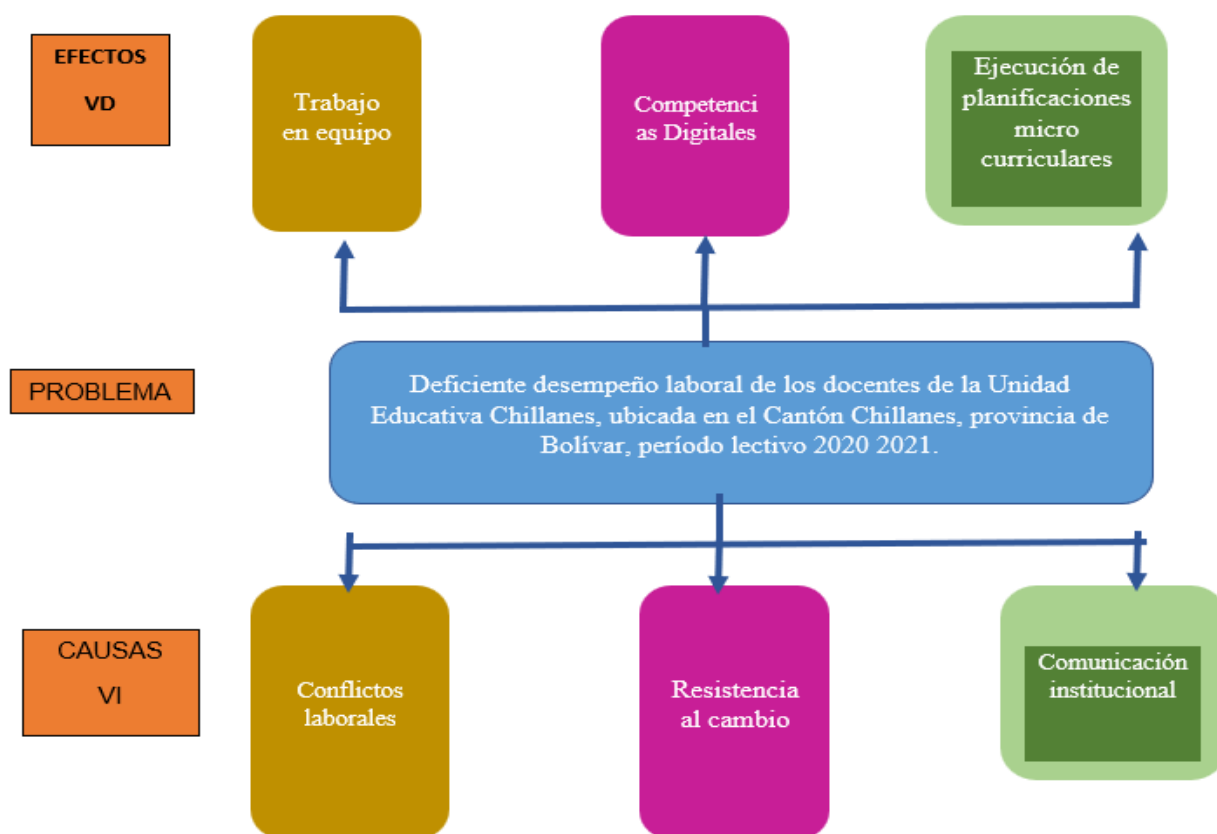
- Quintero, N. S. (2019). *El liderazgo y su relacion con el clima laboral en la organizacion*. Facultad de Educacion Permanente y avanzada , Bogota. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7271/1/462825-2019-I-GTH.pdf>
- Ramírez, L. S., & Chávez, W. O. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Prax. Saber vol.11 no.27* , 97.
- Ramos, M. D. (2019). Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil.<. *Tesis de Maestría; Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*, 1.
- Reséndez, A. C., Melo, N. A., & González, I. B. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta univ vol.29* , 47.
- Rivera, M. G. (2018). *Influencia de la comunicacion en el clima organizacional de la empresa Cosapi Data*. Universidad San Martin de Porres, Facultad de ciencias de la comunicacion, turismo y psicologia , Lima. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3651/barrante_s_rmg.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (Julio - diciembre de 2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 79-101. doi:<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452>
- Romero, Z. (10 de 12 de 2018). Lineamientos estratégicos para la optimización del clima organizacional de la dirección sectorial de control de la . *Conocimiento Global*, 3(1). Obtenido de <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/28>
- Ruiz, F. J., & Quinto, E. Á. (2020). *Clima organizacional*. Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Departamento de administración de empresas, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>
- Terán, D. A. (2022). *Proyecto para el fortalecimiento del clima organizacional en areas estrategicas del Hospital Alberto Correa Cornejo en el año 2021*. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, CARRERA DE PSICOLOGÍA,

Quito. Obtenido de
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22115/1/TTQ676.pdf>

- Turizo, Y. D., & Consuegra, N. S. (2019). Análisis correlacional de las relaciones interpersonales y el desempeño académico en estudiantes. . *Universidad de la Costa; Facultad de Humanidades; Maestría en Educación*, 78.
- Vite, A. Z., Guerrero, C. D., & Chinga, R. J. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Conrado vol.16 no.76* , 89.

Anexos

Anexo 1 Árbol del problema



Anexo Autorización del proyecto de investigación



Ministerio de Educación

Memorando Nro. MINEDUC-CZ5-02D02-2022-0484-M

Chillanes, 21 de junio de 2022

PARA: Srta. Dennis Jadira Ortiz Goya

Sr. Lcdo. Walter Fabian Quilligana Chileno
Analista de Regulación

ASUNTO: RESPUESTA SOLICITAN AUTORIZACION PARA REALIZAR EL PROYECTO DE INVESTIGACION SOBRE CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UE CHILLANES

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. 02D02-000486-Q, en referencia al Oficio S/N, con fecha 20 de junio de 2022, suscrito por los señores **WALTER FABIAN QUILLIGANA CHILENO** con numero de cedula N. **0202192977**, y **DENNIS JADIRA ORTIZ GOYA** con cedula N. **0929619195**, Estudiantes de la Universidad Estatal de Milagro, A petición, La Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación **AUTORIZA** a realizar el Proyecto de Investigación sobre **El Clima Laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Chillanes que se encuentra ubicada en el Cantón Chillanes período 2021 - 2022.**

ADJUNTO DOCUMENTO

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sr. Jorge Luis Vallejo Cadena
DIRECTOR DISTRITAL 02D02 CHILLANES EDUCACIÓN

Referencias:

- MINEDUC-CZ5-02D02-UDAC-2022-0425-E

Anexos:

- oficio_walter_y_dennis.pdf

wq



Dirección: Av. Amazonas 174-451 y Av. Atahualpa.
Código postal: 170507 / Quito-Ecuador
Teléfono: 593-2-796-1500 - www.educacion.gob.ec

* Documento firmado electrónicamente por Cusquix



1/1

Escaneado con CamScanner

Anexo consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Arlonga Bedullos Claudio; con cedula de ciudadanía número 0201458980 Docente de La Unidad Educativa Chillanes afirmo que he sido previamente informado/da., de los objetivos y alcance que tendrá esta entrevista, dando mi consentimiento para que dicha información recabada sea de uso exclusivo para el fin académico explicado, y que una vez finalizada el proyecto tendré conocimiento de la propuesta de mejora. Para constancia firmo al pie de la presente.

Informante

Entrevistador

Agradecemos su colaboración

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo GLORIA ESTELA PILCO GUALI; con cedula de ciudadanía número 0201311248 Docente de La Unidad Educativa Chillanes afirmo que he sido previamente informado/da., de los objetivos y alcance que tendrá esta entrevista, dando mi consentimiento para que dicha información recabada sea de uso exclusivo para el fin académico explicado, y que una vez finalizada el proyecto tendré conocimiento de la propuesta de mejora. Para constancia firmo al pie de la presente.

Informante

Entrevistador

Agradecemos su colaboración

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Lucibel Lago Guerrero; con cedula de ciudadanía número 0200859262 Docente de La Unidad Educativa Chillanes afirmo que he sido previamente informado/da., de los objetivos y alcance que tendrá esta entrevista, dando mi consentimiento para que dicha información recabada sea de uso exclusivo para el fin académico explicado, y que una vez finalizada el proyecto tendré conocimiento de la propuesta de mejora. Para constancia firmo al pie de la presente.

Informante

Entrevistador

Agradecemos su colaboración

Anexo fotos aplicando los instrumentos

Figura 17 Aplicación de instrumentos Maestrante Walter Quilligana



Figura 18 Aplicación de instrumentos Maestrante Dennis Ortiz





UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
ENTREVISTA AUTORIDAD

Objetivo: Recopilar información sobre la vivencia educativa desde la virtualidad.

Estimado(a) Autoridad:

La información que usted aportará será valiosa para sustentar este importante trabajo de investigación, por lo que se requiere que conteste estas preguntas basadas en su experiencia, que, van a ser muy importantes para esta investigación. Por fidelidad a sus respuestas pido nos autorice grabar.

Datos informativos:

Título máximo que posee:

Años trabajando en la institución:

PREGUNTAS:

1 ¿Cómo cataloga usted la forma de manejar los conflictos en la institución?

2 ¿Cuáles causas principales que usted considera elementales para que se genere un conflicto laboral?

3 ¿De qué manera sus líderes administrativos tratan de generar armonía en el ambiente laboral?

4 ¿Considera elemental que el docente se adapte al nuevo entorno educativo?

5 ¿Cómo la inexistencia de canales de comunicación influye en el ambiente laboral?

6 ¿La actitud de los docentes es la adecuada para trabajar en equipo?

7 ¿Cómo la adecuada planificación micro curricular aporta en el aprendizaje de los estudiantes?

Gracias por su colaboración.

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

