



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**PROYECTO DE DESARROLLO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE:**

MAGÍSTER EN GESTIÓN EDUCATIVA.

TEMA:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA COMUNITARIA INTERCULTURAL BILINGÜE RUMIÑAHUI, UBICADA EN LA PARROQUIA TARQUI DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS EN EL PERÍODO LECTIVO 2020-2021.

Autor:

Lcda. Yagual Cochea, Maura Raquel

Director:

Msc. Ibarra Freire, Marta Cecilia
Milagro, 2022

Derechos de autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **Maura Raquel Yagual Cochea** 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 en 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, **3 de octubre del 2022**

Maura Raquel Yagual Cochea

CI. 0913198479

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Yo, **Msc. Ibarra Freire, Marta Cecilia** en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **Maura Raquel Yagual Cochea**, cuyo tema es **Clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los docentes de la unidad educativa comunitaria intercultural bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de guayaquil, provincia del guayas en el período lectivo 2020-2021**, que aporta a la Línea de Investigación **Educación, Cultura, Tecnología en 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. 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, 21 de octubre de 2022

Msc. Ibarra Freire, Marta Cecilia
C.L0910448133

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. YAGUAL COCHEA MAURA RAQUEL, otorga al presente proyecto de investigación denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA COMUNITARIA INTERCULTURAL BILINGÜE RUMIÑAHUI, UBICADA EN LA PARROQUIA TARQUI DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS EN EL PERÍODO LECTIVO 2020-2021.", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACIÓN	59.33
DEFENSA ORAL	39.67
PROMEDIO	99.00
EQUIVALENTE	Excelente



Firmado electrónicamente por:
**XIOMARA LETICIA
ZUNIGA
SANTILLAN**

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



Firmado electrónicamente por:
**MANUEL DE JESUS
RONDAN ELIZALDE**

**Ph. D. RONDAN ELIZALDE MANUEL DE JESUS
VOCAL**



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS LEONIDAS
YANCE CARVAJAL**

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

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

DIRECCIÓN DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

En la Dirección de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los cuatro días del mes de octubre del dos mil veintidos, siendo las 10:30 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, LIC. YAGUAL COCHEA MAURA RAQUEL, a defender el Trabajo de Titulación denominado " CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA COMUNITARIA INTERCULTURAL BILINGÜE RUMIÑAHUI, UBICADA EN LA PARROQUIA TARQUI DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS EN EL PERÍODO LECTIVO 2020-2021.", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Ph.D. ZUÑIGA SANTILLAN XIOMARA LETICIA, Presidente(a), Ph. D. RONDAN ELIZALDE MANUEL DE JESUS en calidad de Vocal; y, Ph. D. YANCE CARVAJAL CARLOS LEONIDAS que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo la calificación de: **99.00** equivalente a: **EXCELENTE**.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 11:30 horas.



Firmado electrónicamente por:
**XIOMARA LETICIA
ZUNIGA
SANTILLAN**

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



Firmado electrónicamente por:
**MANUEL DE JESUS
RONDAN ELIZALDE**

Ph. D. RONDAN ELIZALDE MANUEL DE JESUS
VOCAL



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS LEONIDAS
YANCE CARVAJAL**

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



Firmado electrónicamente por:
**MAURA RAQUEL
YAGUAL COCHEA**

LIC. YAGUAL COCHEA MAURA RAQUEL
MAGÍSTER

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, este dedicado especialmente a Dios quien me dio la vida, a mis padres que me inculcaron siempre el camino correcto y la superación personal y profesional para llegar a donde estoy, a mi esposo que desde el cielo es la fuente de inspiración para cumplir con mis proyectos, en especial a mi hija que siempre estuvo a mi lado con su tiempo y paciencia a lo largo de este proceso.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme la sabiduría y fortaleza necesaria para cumplir mis metas, a la institución y docentes que ayudaron a dar lo mejor de mí para superar con éxito esta etapa de mi vida. A mi familia por ser el soporte vital para cumplir mis sueños, apoyándome y siempre confiando en mí. A mi Asesora de tesis Msc. Ibarra Freire, Marta Cecilia, quien, con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento a seguir para culminar con éxito mi objetivo propuesto. A mis maestros quienes me apoyaron en todo este proceso de formación académica.

Índice / Sumario

Derechos de autor.....	i
Aprobación del director del Trabajo de Titulación	ii
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS	vi
Resumen.....	xi
Introducción.....	1
CAPÍTULO I: El problema de la investigación.....	3
Hipótesis General:	6
Hipótesis Específicas:.....	6
Variable independiente:	7
Variable dependiente:	7
Justificación	16
Alcance y limitaciones.....	16
CAPÍTULO II: Marco teórico referencial	18
Clima Organizacional.....	20
Definiciones, Teorías, Importancia.	21
Elementos que afectan este clima.	22
Ventajas de un buen clima organizacional	23
Desventajas de un clima organizacional.....	24
La comunicación como elemento para promover un buen clima organizacional.	25
El liderazgo como base de un buen clima organizacional.	26
La motivación como elemento generador y potenciador de un buen clima organizacional.....	27
Desempeño laboral de los docentes.	28
Definición, teoría del desempeño laboral de los docentes.....	29
Elementos de promueven un buen desempeño laboral en los docentes.....	30
Importancia del buen desempeño de los docentes.....	31
Los conflictos como elementos que provocan fricciones para el desempeño de los docentes	32
El trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente.....	32
Fundamento Legal.	33
Marco constitucional.....	33
CAPÍTULO III: Metodología.....	36

3.1	Tipo y diseño de investigación	36
3.2	La población y la muestra	37
3.2.1	Características de la población	37
3.3	Los métodos y las técnicas	38
3.4	Procesamiento estadístico de la información.....	39
CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados		40
4.1	Análisis de los resultados	40
	Prueba de hipótesis.....	40
	Resultados de la entrevista.....	58
4.2	Interpretación de los resultados	59
4.1	Conclusiones	61
4.2	Recomendaciones	62

Lista de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	8
Tabla 2 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 1.....	41
Tabla 3 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 2.....	42
Tabla 4 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 3.....	43
Tabla 5 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis General.....	45
Tabla 6 La comunicación denota un clima organizacional de afectividad:.....	46
Tabla 7 Ejecución y logros de los objetivos.....	47
Tabla 8 Aceptación del directivo.....	48
Tabla 9 Liderazgo institucional.....	49
Tabla 10 Motivación docente.....	51
Tabla 11 Satisfacción.....	52
Tabla 12 Rendimiento en el trabajo docente.....	53
Tabla 13 Desempeño docente.....	54
Tabla 14 Participación en actividades.....	55
Tabla 15 Trabajo en equipo.....	56
Tabla 16 Logro de resultados.....	57

Lista de Figuras

Figura 1 Nivel de comunicación.....	46
Figura 2 Clima de afectividad.....	47
Figura 3 Ejecución y logros de los objetivos.....	48
Figura 4 Aceptación del directivo	49
Figura 5 Liderazgo institucional	50
Figura 6 Motivación docente	51
Figura 7 Satisfacción	52
Figura 8 Rendimiento en el trabajo docente.....	53
Figura 9 Desempeño docente.....	54
Figura 10 Participación de actividades.....	55
Figura 11 Trabajo en equipo	56
Figura 12 Logro de resultados	57

Resumen

La Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la Parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas, presenta un problema relacionado con el desempeño de sus docentes por lo que, en gran medida este factor es la respuesta a un clima organizacional marcado por la ausencia de cohesión y pertenencia, generalmente la percepción del clima organizacional gira en torno a: estructura organizativa, estilos de dirección o liderazgo y los mecanismos de recompensa o reconocimiento, los mismos que inciden en su desempeño, puesto que una persona desarrollará mejor su trabajo si se encuentra bien consigo misma y si está a gusto con su entorno laboral, por lo antes expuesto, se planteó como objetivo determinar la relación de los docentes del plantel que tienen correspondencia con el clima de la institución Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, no obstante, es importante recalcar que se planteó una hipótesis correlacional que marca la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, dando paso a una metodología de investigación cuyo enfoque es mixto, con diseño correlacional, exploratorio y transversal. Los métodos teóricos fueron los inductivos, deductivos, lógico y matemático; mientras que los empíricos llevaron a la aplicación de técnicas como la encuesta, diseñada bajo una escala diversa y entrevista, por lo que se requirió definir la población, la misma que estuvo integrada por los docentes de la institución, sumando un total de 50, motivo que llevó a la no aplicación del cálculo muestral. Los resultados obtenidos en las pruebas de hipótesis se obtuvo un valor para $P = 0,000 < 0.05$, lo que deja entrever la incidencia que tiene la relación de los docentes con el clima organizacional, lo que permite deducir que es esencial que las instituciones fortalezcan su clima laboral, a través de factores motivantes.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño docente, Institución educativa.

Abstract

The Rumiñahui Bilingual Intercultural Community Educational Unit, located in the Tarqui Parish of the city of Guayaquil, Province of Guayas, presents a problem related to the performance of its teachers, which is why, to a large extent, this factor is the response to a marked organizational climate. due to the absence of cohesion and belonging, the perception of the organizational climate generally revolves around: organizational structure, management or leadership styles and reward or recognition mechanisms, the same ones that affect their performance, since a person will better develop their work if she is well with herself and if she is comfortable with her work environment, for the reasons stated above, the objective was to determine the relationship of the teachers of the campus that have correspondence with the climate of the Rumiñahui Intercultural Community Educational Institution, not However, it is important to emphasize that a correlational hypothesis was proposed that marks the relationship ion between organizational climate and work performance, giving way to a research methodology whose approach is mixed, with a correlational, exploratory and cross-sectional design. The theoretical methods were inductive, deductive, logical, and mathematical; while the empirical ones led to the application of techniques such as the survey, designed under a diverse scale and interview, for which it was necessary to define the population, the same one that was integrated by the teachers of the institution, adding a total of 50, reason which led to the non-application of the sample calculation. The results obtained in the hypothesis tests obtained a value for $P = 0.000 < 0.05$, which suggests the incidence of the relationship between teachers and the organizational climate, which allows us to deduce that it is essential that institutions strengthen their climate. labor, through motivating factors.

Keywords: Organizational climate, Teaching performance, educational institution.

Introducción

El presente proyecto de investigación se lo realizó en la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, siendo el clima organizacional y el desempeño de los docentes el objeto de estudio.

Cabe recalcar que el clima organizacional, es un complemento en el ámbito laboral puesto que se compone por el conjunto de las sensaciones e impresiones de los trabajadores y a su vez es el motor para lograr una mayor eficiencia en la institución educativa, de esta manera da paso, a un diálogo directo, a un cumplimiento eficaz de las labores y a la participación de todos los docentes que laboran en la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui.

Es importante enfatizar lo elemental que es el clima organizacional en toda organización, sin importar su razón de ser, y como se menciona las instituciones educativas al tener a cargo un personal amplio y considerable también desarrolla inconvenientes que afectan en el desempeño de los docentes. Cabe recalcar que dentro de las principales situaciones problemáticas se enfatizan las dificultades de comunicación interpersonales de los colaboradores, lo que impide un adecuado desempeño por parte de los docentes y provoca inconformidad al cumplir con los objetivos organizacionales.

Con lo antes mencionado, se presenta la estructura del presente trabajo de investigación:

En el capítulo 1 se abordan aspectos elementales que engloban al problema de investigación, aquí se detalla minuciosamente las causas y efectos que generan la situación problema de la institución, la cual es la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, posteriormente se recalca la delimitación de la investigación, la cual hace referencia a información tanto temporal y geográfica del estudio.

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 Rumiñahui 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 presenta las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó después de llevar a cabo un exhaustivo y minucioso estudio. Estos párrafos son el criterio intelectual de la autora de la investigación.

CAPÍTULO I: El problema de la investigación

1.1 Planteamiento del problema

En la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el período lectivo 2020-2021, se ha evidenciado por medio de la práctica docente que en las diferentes áreas funcionales los canales por los que fluye la información, son generadores de problemas dentro de la Institución, puesto que, a través de la vivencia educativa se pudo corroborar la existencia de dificultades en cuanto al tratamiento y la gestión de emitir mensajes, enfatizándose entonces en que la unidad educativa, carece de adecuados canales de comunicación. Por otro lado, el factor que incide principalmente es que su personal no está apto para gestionar apropiadamente la información, generando así problemas de comunicación entre personal administrativo y docentes.

El discurso actual sobre la calidad en el campo de la educación involucra muchos aspectos relacionados con la administración y la gestión docente y la infraestructura en la que se desarrolla el aprendizaje. Todos estos aspectos se relacionan en alguna medida con el clima organizacional y el desempeño docente, y se convierten en importantes indicadores y generadores de la calidad del servicio educativo. En este sentido, se puede decir que el clima organizacional está determinado por factores tanto internos como externos, y si bien estos no afectan directamente a la organización, dependiendo de cómo los perciban los empleados, su desempeño puede verse afectado.

El propósito de todos los docentes es transferir sus conocimientos, de manera que, sus estudiantes entiendan la información de forma correcta y precisa. Por eso, es de vital importancia que el maestro se encuentre motivado, ya que ellos necesitan constantemente crear dinámicas interactivas y mantener orden en sus salones de clases. Sin embargo, se ha evidenciado que, si el maestro no se encuentra motivado, los resultados de aprendizaje de sus alumnos no serían óptimos, por lo que generaría un bajo rendimiento y no cumpliría los objetivos de la institución.

Un buen ambiente de trabajo fomenta en los docentes el sentido de pertenencia, el compromiso organizacional, la lealtad, el buen desempeño, la baja rotación, la satisfacción laboral; mientras que un clima percibido como malo puede

desencadenar comportamientos opuestos, por ejemplo: bajo desempeño, baja motivación, ausentismo, alta rotación, falta de identidad y pertenencia, etc. Analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño docente puede ser una herramienta clave para que este gestione mejor los procesos internos y tome decisiones administrativas que mejoren el clima laboral para que el personal ayude a mantener y mejorar la calidad de los servicios educativos en línea con los estándares de calidad requeridos. por el Ministerio de Educación.

De continuarse la problemática en dicha institución, se verán afectados en primera instancia los estudiantes, puesto que, la calidad de los aprendizajes no será los más efectivo, puesto que, el docente mientras se encuentre laborando en un ambiente hostil, cargado de tensiones, inconformidades e insatisfacción, este no rendirá como debe ser, por lo que no se cumplirían con los estándares de calidad que toda institución debe brindar, por ello es necesario que se aborde estos temas a nivel de la institución para buscar mejoras en la calidad educativa que brinde la institución.

1.2 Delimitación del problema

El trabajo investigativo se ejecutó en la “Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui” siendo su población base 50 docentes, el cual pertenece a la unidad distrital 09D08 Pascuales Monte Sinaí, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, sector “El Fortín”, investigación que tuvo como objetivo recabar información valiosa sobre el clima organizacional y el desempeño docente de la institución educativa.

1.3 Formulación del problema

¿De qué manera del clima organizacional incide en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el período lectivo 2020-2021?

1.4 Preguntas de investigación

¿Cómo la comunicación incide en los conflictos de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021?

¿De qué manera el liderazgo institucional afecta al trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021?

¿En qué forma la motivación genera el logro de resultados de aprendizaje planteados por los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021?

1.5 Determinación del tema

Clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el período lectivo 2020-2021

1.6 Objetivo general

Analizar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021, a través de una investigación para buscar posibles medidas correctivas.

1.7 Objetivos específicos

Analizar cómo la comunicación incide en los conflictos de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la

parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

Establecer de qué manera el liderazgo institucional afecta al trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

Describir en qué forma la motivación genera el logro de resultados de aprendizaje planteados por los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

1.8 Hipótesis

Hipótesis General:

La relación de los docentes del plantel incide en el clima organizacional de la institución Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021, a través de una investigación para buscar posibles medidas correctivas.

Hipótesis Específicas:

La comunicación incide en los conflictos de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

El liderazgo institucional afecta al trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

La motivación genera el logro de resultados de aprendizaje planteados por los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui,

ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

1.9 Declaración de las variables

Variable independiente:

Dimensiones o categorías de la Variable Independiente:

El clima organizacional:

- ❖ Comunicación.
- ❖ Liderazgo.
- ❖ Motivación

Variable dependiente:

Dimensiones o categorías de la Variable Dependiente:

desempeños docentes:

- ❖ Conflictos de los docentes.
- ❖ Trabajo en equipo.
- ❖ Logro de resultados de aprendizaje planteados.

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES O CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS O PREGUNTAS	UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICA
VARIABLE INDEPENDIENTE El clima organizacional	Es el conjunto de actividades que se desarrollan en las instituciones educativas, donde debe reflejar un agradable ambiente de trabajo y así tener un mejor rendimiento laboral.	Comunicación	Nivel de comunicación existente en la institución o unidad educativa.	El nivel de comunicación que existe en la Unidad educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, se puede calificar como: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo 	Docente de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021	Técnica de la Encuesta Instrumento: Cuestionario.
			Grado en que la comunicación denota un clima organizacional de afectividad.	La comunicación denota un clima organizacional de afectividad: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Si ✓ No ✓ A veces 		
			Grado en que la comunicación permite una correcta ejecución de los objetivos educativos.	La comunicación permite una correcta ejecución y logros de los objetivos educativos:		

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Siempre ✓ A veces ✓ Indecisos ✓ De vez en cuando ✓ nunca 		
				¿Qué tipos de medidas se aplican en la institución para asegurar una comunicación que potencie un clima organizacional positivo dentro de la unidad educativa?	Rector de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021	Técnica de la Entrevista Instrumento: Guía de preguntas
		liderazgo	Nivel de aceptación que posee el directivo	El directivo de la Institución educativa posee una aceptación: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Alta ✓ Media ✓ Baja ✓ Nula 	Docente de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la	Técnica de la Encuesta Instrumento: Cuestionario.

			Grado en que el liderazgo denota la democratización y participación de los docentes en la toma de decisiones	El liderazgo institucional se caracteriza por promover la democratización y participación de docentes en la toma de decisiones: <input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> A veces	parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021	
				¿Cómo describiría usted su liderazgo institucional y de qué manera ejecuta las acciones para poder promover esa cohesión entre los docentes?	Rector de la Unidad Educativa Comunitaria Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021	Técnica de la Entrevista Instrumento: Guía de preguntas
		motivación	Nivel de motivación al trabajo educativo	Como docente su motivación hacia la labor educativa es:	Docente de la Unidad Educativa Comunitaria	Técnica de la Encuesta

				<input checked="" type="checkbox"/> Alta <input checked="" type="checkbox"/> Media <input checked="" type="checkbox"/> Indeciso <input checked="" type="checkbox"/> Baja <input checked="" type="checkbox"/> Nula	Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia	Instrumento: Cuestionario.
		Numero de docentes que denotan sentirse motivados por la labor que ejecuta	Usted se encuentra motivado en su labor docente:	Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021		
		Nivel de satisfacción que tiene los docentes en su trabajo	Como docente usted se encuentra satisfecho con la labor que realiza dentro de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui:			
				<input checked="" type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> A veces		
				¿Qué tipo de actividades ejecuta en la	Rector de la Unidad Educativa	Técnica de la Entrevista

				institución para motivar a los docentes y generar un clima organizacional positivo?	Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021	Instrumento: Guía de preguntas
VARIABLE DEPENDIENTE desempeños docentes	“El desempeño docente se explica desde la teoría de la autoeficacia como el pensamiento autorreferente que actúa mediando la conducta y la motivación en las personas, para que este pensamiento sea convergente y coherente con el pensar, sentir y actuar, requiere de la calidad del autoconocimiento	conflictos de los docentes	Grado de estrés laboral en los docentes	El estrés laboral está afectando a su rendimiento en el trabajo docente: ✓ Mucho ✓ Poco ✓ Nada	Docente de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021	Técnica de la Encuesta Instrumento: Cuestionario.
			Nivel de enseñanza como respuesta al desempeño docente	Su desempeño docente lo califica como: ✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo		
		trabajo en equipo	Numero de docentes que participan en	Usted participa en actividades caracterizadas	Docente de la Unidad Educativa	

	y la opinión de eficacia personal que se tenga de la propia persona” (Bandura, 1977)		actividades caracterizadas por el trabajo en conjunto	por el trabajo conjunto (trabaja con varios compañeros -en equipo) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Siempre ✓ A veces ✓ Indeciso ✓ De vez en cuando ✓ nunca 	Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021
			Grado en que el trabajo en equipo permite obtener un mejor desempeño docente	La institución se caracteriza por que sus docentes trabajan en equipo y de esta forma existe un mejor desempeño en las actividades que ellos realizan: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Siempre ✓ A veces ✓ Indeciso ✓ De vez en cuando ✓ nunca 	

				¿Qué acciones ejecutan al interior de la Unidad Educativa para promover el trabajado en equipo entre los docentes?	Rector de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021	Técnica de la Entrevista Instrumento: Guía de preguntas
	logro de resultados de aprendizaje planteados	Numero de docentes que alcanzan los resultados de aprendizajes de sus planificaciones	Como docente, usted se caracteriza por lograr cumplir los resultados de aprendizaje que constan en sus planificaciones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Siempre ✓ A veces ✓ Indeciso ✓ De vez en cuando ✓ nunca 	Docente de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021	Técnica de la Encuesta Instrumento: Cuestionario.	

				¿Cuál es la realidad de la Unidad Educativa en relación al logro de los resultados de aprendizaje que se plantean en las planificaciones curriculares?	Rector de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021	Técnica de la Entrevista Instrumento: Guía de preguntas
--	--	--	--	--	--	--

Nota: En la tabla 1 se muestra la operacionalización de variables.

1.10 Justificación

La justificación del tema planteado se evidencia debido a los problemas relacionados con el clima organizacional, lo que se considera causa directa para que la institución no logre sus objetivos planteados al finalizar el año. Entre los factores que intervienen, se puede mencionar a la ambigüedad en la información, misma que se genera porque no hay claridad en las vías de comunicación, ya sea entre docentes o con los directivos, todo esto conlleva a problemas interpersonales que se reflejan en el desempeño de sus colaboradores (Aldás & Panchi, 2021).

Se pretende contribuir en la mitigación de la problemática, fortaleciendo el dialogo entre compañeros, para que no exista problemas en la interpretación de la información al ser receptada. Se debe mencionar que, la comunicación es la base de toda estructura social, por lo que, el departamento de recursos humanos debe realizar estrategias para coordinar y controlar que exista una buena relación entre sus colaborades.

Por lo anterior, se pretende diseñar estrategias que permitan mejorar la cultura organizacional, mediante un buen uso del lenguaje, donde la información llegue de manera clara y precisa. De igual manera, dentro de la institución se encuentran falencias como: la carencia de conocimiento para desempeñar funciones al personal y su falta de capacitación, que, al no ser corregidas a tiempo, llevarían a desarrollar más conflictos entre sus docentes.

En consecuencia, este trabajo es de gran importancia, porque basándose en estrategias permitirá una mejora en la comunicación de la institución. Cabe mencionar que la comunicación es esencial en la vida, visto que con estas estrategias se obtendrá resultados positivos y óptimos para resolver problemas que diariamente surgen en el transcurso del periodo lectivo, así también podrán enfrentar muchos de los inconvenientes de una manera más factible.

1.11 Alcance y limitaciones

Alcances:

1. El presente estudio analizará el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui ubicada en la

parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

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

Limitaciones:

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

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

CAPÍTULO II: Marco teórico referencial

2.1 Antecedentes históricos.

“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 Organizacional

Para lograr un buen clima organizacional se pueden plantear estrategias que permitan alcanzar un ambiente laboral apropiado, donde admitan a sus colaboradores aportar con ideas que beneficien a la organización, para que los resultados que se brinden se enfoquen en la productividad, que su personal se convierta en un ente innovador, siendo responsables en la labor que le encomiendan.

El clima organizacional no solo involucra a las autoridades de la institución educativa, sino a todo su personal y por no decir a la comunidad en general, para poder lograrlo se necesita de las buenas relaciones, el buen trato, una buena comunicación que son considerados como elementos claves para mejorar el clima organizacional.

El clima organizacional constituye uno de los aspectos más sutiles y complejos de la gestión de los recursos humanos, cuyo estudio y análisis ha tomado cada vez más relevancia por ser la forma efectiva de diagnosticar la satisfacción del talento humano y su compromiso con la estrategia de la empresa. (Campuzano & Caicheb, 2018, pág. 67).

Considerando que una empresa está conformada por diferentes departamentos cada uno con normas y reglamentos cuyo objetivo son cumplir las metas establecidas, busca que sus colaboradores se sientan bien en un ambiente propicio para desarrollar su función, por lo que refleja en sus reuniones el ser escuchados, la flexibilidad, el trabajo en equipo, ascensos, jornada laboral, adecuada formación de sus empleados, mejor trato, aprendizaje, confianza, todo esto involucra un ambiente laboral acorde a las expectativas de sus empleados.

“El enfoque de la motivación es dinámica y diversa, es decir, la motivación no se da con canciones de ánimo, sino con la concurrencia de muchas actividades, modos de actuar de la empresa, modos de dirigir, así como la posición del trabajador, aquí entra la adecuada comunicación, buscar la participación del trabajador en la toma de decisiones, brindar el salario y beneficios justos” (Terán, 2022, pág. 96).

Definiciones, Teorías, Importancia.

Se puede decir que el clima organizacional se refiere al espacio geográfico donde se desenvuelve un grupo de personas quienes demuestran sus niveles de conocimiento y preparación en el ejercicio de sus funciones manteniendo las buenas relaciones en el grupo de trabajo, encaminados a la realización personal y profesional en el campo laboral.

La motivación es importante para tener un buen clima organizacional, mejorar la productividad y el trabajo en equipo en las diversas actividades empresariales, además de que cada trabajador se sienta motivado y contento en su puesto de trabajo, considerándoles como parte clave de la empresa. (Atiencia & Jaramillo Paredes, 2021, pág. 35).

El factor clave para un buen clima organizacional es la motivación, los empleados deben tener como líder una persona empoderada en la función que desempeña, fomentando la participación activa de sus colaboradores contagiando el

buen ánimo, manteniendo un espacio adecuado que permita el desenvolvimiento óptimo y logren sus objetivos planteados.

El clima organizacional significa actuar tomando decisiones gerenciales para, a partir de la información de diagnóstico disponible, cerrar las brechas en contradas a fin de impactar directamente en la motivación de las personas y en la capacidad de la organización para obtener mejores resultados, mediante la aplicación de lineamientos apropiados y acordes con la naturaleza del clima organizacional” (Romero, 2018, pág. 82).

Por lo tanto para que funcione de manera eficaz una empresa y que sus colaboradores se sientan a gusto en el lugar donde ejercen su trabajo es muy importante que en su ambiente laboral prevalezca un clima lleno de armonía, paz, tranquilidad, entusiasmo, también se debe considerar el aspecto psicológico del servidor, de esto dependerá el desempeño de su trabajo para que sea eficiente productivo en bien de la organización, caso contrario se verá afectado en su conducta, en su comportamiento y en su rendimiento.

Elementos que afectan este clima.

Cabe indicar que las dificultades que se presentan en las empresas con sus trabajadores son problemas internos que se producen entre los miembros de la organización, dentro de sus áreas de trabajo o puede ser entre autoridades y trabajadores debido a la falta de comunicación entre ellos, que no permite que la empresa crezca viendo manchada sus expectativas sin cumplir con las metas establecida.

El clima organizacional está fundamentado en las percepciones que poseen los individuos que forman parte de él, por lo general es definido como el modelo constante de actitud de conducta y sentimientos que forman parte de la vida organizacional, referido a las circunstancias actuales que se suscitan dentro de ella y los nexos establecidos entre los empleados, el equipo de trabajo y eficiencia de trabajo. (Alonso Carrera, 2021, pág. 41)

Por lo tanto, al no existir un ambiente agradable de trabajo, es decir un espacio físico que permita al trabajador ejercer su función, repercutirá en el clima organizacional, el ambiente propicio debe comenzar por las instalaciones, aires

acondicionados, departamentos confortables con todas las infraestructuras necesarios para un mejor desempeño laboral.

El clima organizacional de una institución es particular de la misma, porque se compone no sólo de sus características, sino también de las percepciones que cada individuo tiene del medio ambiente en el que se desempeña, las que se ven influidas a su vez por los aspectos culturales propios de cada persona. (Berruez, 2019, pág. 67).

En tal sentido que otros de los factores es las relaciones interpersonales, el funcionario debe sentirse respaldado, que se sienta apoyado, con la libertad de proponer nuevas ideas, que su motivación permita un buen desenvolvimiento en el trabajo en equipo, que su entorno personal o familiar no afecte su conducta ni su rendimiento.

Ventajas de un buen clima organizacional

Dentro de las empresas el departamento de talento humano es el eje central quien debe estar comprometido con la organización cuidando que el clima organizacional favorezca a todos los que conforman el equipo de trabajo, cuidando de mantener la estabilidad de un buen clima laboral proporcionando a sus colaboradores las herramientas adecuadas sobre todo para que la comunicación sea un pilar fundamental en las relaciones laborales fomentando así un clima positivo, que permita el desarrollo activo de los que forman la empresa.

Es de mucha importancia mantener a los trabajadores siempre motivado, debido que permite que estos se sientan parte de la empresa, identificados con la organización, lo cual permite que ellos sean proactivos y sean agentes de cambios que aporten ideas y ayuden a una mayor producción de beneficios para la organización, teniendo como resultado el alcance de las metas y objetivos determinados por la organización. (Ruiz & Quinto, 2020, pág. 96)

Cabe indicar que la motivación dentro del clima organizacional permite a sus colaboradores desenvolverse en el campo profesional y sean parte activa de la empresa, ejerciendo un buen desempeño laboral, que dé resultados idóneos que beneficien a la compañía mejorando a si las buenas relaciones interpersonales. Conservar un lugar que refleje una sana convivencia que permita el desarrollo de actividades a sus funcionarios lograra cumplir con los metas que se plantean aumentando su capacidad de producción dentro de su organización

“El desempeño laboral en las organizaciones es el resultado de la combinación de dos aspectos claves: primero, la excelencia de una organización, la que a su vez refleja la calidad de acción de sus individuos; y el segundo, reflejado en el conocimiento y la composición de ese proceso por parte de sus entes involucrados” (Marulanda & Cardoso, 2019, pág. 241).

Se puede acotar que existen diferentes factores que pueden favorecer un buen clima organizacional, uno de ellos es la motivación, que involucra incentivos, recompensas, bonos que le permitan que su rendimiento crezca y se obtenga mejores resultados, la competitividad sana, permite que sus colaboradores se esfuercen cada vez incrementándose la productividad y su rendimiento.

De la misma manera al ser escuchados en caso que tenga dificultades familiares o situaciones de trabajo que se sienta apoyado de sus jefes, buscar herramientas adecuadas para que la comunicación prevalezca, facilitarles los materiales adecuados para un trabajo eficaz, promover la formación, capacitarlos no solo para que este produzca si no que este ligado a que la empresa progrese, manteniendo su prestigio dentro, en su entorno y toda la comunidad.

Desventajas de un clima organizacional.

La comunicación dentro de una empresa representa un pilar fundamental para mantener un buen clima organizacional, sin embargo, si las líneas de emisión y recepción de mensajes no son claras, se crearían problemas interpersonales, donde no se cumplirían las estrategias, ni las metas y por ende existiría un bajo rendimiento dentro de la organización.

Afecta de manera negativa, cuando esas barreras propician la falta de productividad y la insatisfacción en los empleados, generando un clima tenso, falta de identificación con la organización y dando mayor importancia a rumores que surgen desde el interior de la empresa, generando confusiones que pueden afectar gravemente el crecimiento de cualquier organización. (Balmaceda, Avilés, & Morales, 2018, pág. 37).

En el ámbito académico, los directivos, son los encargados de mantener la armonía dentro del grupo de trabajo, sin embargo, si sus disposiciones no son

objetivas y claras, pueden llegar a convertirse en un problema al momento de ejecutarlas. Existen muchos factores que intervienen para generar un ambiente agradable, por lo que, se necesita un manejo adecuado de los recursos de cada institución.

La comunicación como elemento para promover un buen clima organizacional.

La comunicación organizacional es sin duda uno de los puntos clave para un buen clima, debido a que es el canal principal que permite estar actualizados en la información dentro de la empresa, instituciones educativas, organizaciones gubernamentales, es decir en todos los campos del sector productivo y familiar. “Todas las organizaciones se comunican con diferentes públicos, por lo cual es recomendable que exista una comunicación bidireccional independiente de su tamaño o naturaleza” (Malpica, Laos, & Silva, 2021, pág. 123).

Existen diferentes formas de comunicación la interna y la externa, la primera permite conocer lo que sucede a nuestro alrededor, relacionarnos e interactuar con todos los que integran la empresa y la segunda se relaciona con los que están fuera de ella, es decir, en el entorno que nos rodea, la comunicación no solo es la transmisión de mensajes, sino que esta debe ser clara y precisa para que no afecte a los trabajadores.

“La comunicación dentro de una organización es crucial para funcionamiento de la misma, una comunicación efectiva conduce al éxito de la empresa, con el fin de conseguir un buen ambiente de trabajo y una imagen positiva, en una organización siempre exista una comunicación, ya sea formal o informal” (Ferrebu, 2018, pág. 61).

Dentro de una institución educativa la comunicación interna facilita el trabajo y permite coordinar, dirigir y aplicar objetivos claros. Por lo que se necesitan estrategias innovadoras para fomentar una buena comunicación en las personas, de igual manera, es necesario crear líneas directas con los jefes, para que no existan problemas al momento de interpretar los mensajes, con el fin de tener un mejor desempeño y cumplir con los objetivos organizacionales.

La comunicación organizacional nos permite definir con éxito nuestras funciones, responsabilidades dentro y fuera de nuestro lugar de trabajo, completar las tareas que fueron encomendados por los jefes, mejorar las relaciones con nuestros

compañeros de trabajo, sean estos emocionales, éticos, profesionales y de toda índole, nos permite organizarnos, planificar, coordinar el trabajo que estén acorde con los objetivos de la empresa y fomentar los valores para que el ambiente sea armónico.

Una deficiente comunicación entre los miembros de la empresa genera dudas y desconfianza; esta situación desencadena conflictos laborales como: la desmotivación que afecta directamente la productividad y la disminución del rendimiento, además de provocar malestar y confusión entre los trabajadores al momento de entender cuáles son las actividades que tienen que realizar en la jornada laboral (Reyes, Núñez, López, Núñez, & Núñez, 2018, pág. 60).

El liderazgo como base de un buen clima organizacional.

El liderazgo es un conjunto de habilidades que todo ser humano tiene pero que no todos lo ejecutan en su vida personal y profesional, un líder ejerce influencia en un grupo de personas este tiene la finalidad de enfocarse en metas claras y precisas que le permita lograr y alcanzar un objetivo, para lograr satisfacer las necesidades del grupo que lidera, favorece al cambio, conduce y organiza, por lo tanto, se puede decir que el liderazgo es una disciplina.

El líder es el encargado no solo de delegar funciones dentro del personal sino también de ser el soporte de los colaboradores, es el encargado de motivar económica y emocionalmente al personal para conseguir un buen ambiente laboral. Al líder se lo conoce por que tiene visión y objetivos claros de lo que quiere de su grupo buscando siempre resultados positivos. Otra de las características que debe tener es ser capaz de tomar riesgos y enfrentar todas las vicisitudes que se le presenten.

“Algunas de las competencias de un buen líder en la actualidad, en la formación de equipos, ellos son: confianza, integridad, responsabilidad, comunicación, apoyar al equipo de trabajo, comunicación asertiva, honestidad, aprendizaje constante, adaptación a los cambios del entorno, capacidad de negociación, uso de la tecnología, solución de problemas, entre otras habilidades interpersonales” (León, 2021, pág. 21).

Por lo tanto, el liderazgo al ser bien aplicada dentro de una institución educativa, dando la amplitud a sus colaboradores en el trabajo que se ejecuta, conllevará en la mejora del proceso enseñanza aprendizaje perfeccionara el nivel de conocimiento y

preparación de un determinado grupo, permitiendo orientarse de mejorar manera siguiendo las reglas establecidas para cumplir con los objetivos que se plantean.

“El jefe siempre permite a los empleados solucionar y manejar situaciones en su labor cotidiana, confiando en que pueden solucionar cualquier situación que se les presente basándose en la comunicación y llevar a cabo sus tareas para trabajar en un buen clima laboral” (Mera-Menéndez & Loor-Zambrano, 2021)

La motivación como elemento generador y potenciador de un buen clima organizacional.

La motivación es uno de los factores que debe formar parte dentro de una empresa ya que, es la forma de mantener un ambiente proactivo y un trabajo eficiente, la motivación y desempeño son factores que intervienen directamente en el rendimiento laboral, existiendo este ambiente agradable los trabajadores se sienten comprometidos con la organización,

Se considera que los valores que están enmarcados en el hombre influyen y forman criterios que guían el comportamiento del ser humano a nivel personal y grupal dentro de un contexto laboral, estos valores se refieren exclusivamente a la motivación creando un sentido de identidad.

“La motivación estimula al trabajador y por tanto provee un clima en el desarrollo de elementos motivacionales, identificando factores, de motivación y actitudes de los trabajadores que producen condiciones para el clima organizacional” (Mejia, 2019, pág. 56). La motivación genera un estado emocional de las personas en su comportamiento que conlleva a solucionar problemas y satisfacer sus necesidades.

Las empresas deben brindar un ambiente armónico para que sus empleados se sientan atraídos en su espacio de trabajo y poder ofrecer al máximo su rendimiento, siendo la motivación factor clave para aumentar la productividad, el trabajo en equipo, para que se identifiquen con los valores de la empresa, que se consideren parte importante y así superar las expectativas. “Toda empresa se compone de personas que se desempeñan en ambientes complejos y dinámicos, siendo esto causante de comportamientos diversos de influencia directa dentro de los sistemas, como resultado de esta interacción se obtiene el clima organizacional” (Portilla, 2021, pág. 96).

Por lo tanto, del departamento clave en toda empresa es talento humano, es el encargado de generar bases sólidas que permitan al empleado ser parte activa,

motivando para que cumplan los objetivos generales y específicos siendo el empleado el activo máspreciado, quienes, con su esfuerzo, inteligencia, dedicación, perseverancia, productividad hacen que la empresa alcance el éxito deseado.

Desempeño laboral de los docentes.

Considerando que la labor que ejerce el docente no solo se encuentra ligado a una remuneración, va más allá de lo económico, es la vocación que este ejerce al momento de impartir los conocimientos, el estar empoderado en lo que realiza, en alcanzar el grado de conocimiento con los diferentes cursos en que participa.

Todo conlleva a alcanzar un eficiente desempeño, porque se tiene un alto nivel de compromiso, siempre enfocado al servicio que ofrece a la comunidad educativa, ejerciendo su potencial, y dando a conocer el grado de preparación a nivel personal y profesional con la finalidad de alcanzar metas claras precisas para bien de la empresa y sobre todo brindando servicio a la comunidad educativa.

Según (Rodríguez Marulanda & Lechuga Cardozo, 2019) “Define al desempeño laboral como el rendimiento o la actuación que muestra cada trabajador en su puesto laboral, en consideración y en función de las actividades que cumple, de las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, así como, en especial, en consideración a su contribución a la organización” (P.52).

Uno de los aspectos más relevante en educación se refiere al desempeño laboral docente, que no es otra cosa que el trabajo que el individuo realiza cumpliendo las necesidades que indica la empresa haciendo efectiva las metas trazadas, por eso decimos que el desempeño es el rendimiento de las persona según la capacidad, dentro de ello demuestran sus habilidades desarrolladas en el trabajo, fomentando las metas trazadas, en función de objetivos específicos, cumpliendo todas sus tareas para obtener resultados idóneos

“A lo largo de los años, la exigencia profesional docente se ha incrementado para brindar un mejor servicio educativo, esto conlleva a que la formación, desarrollo y desempeño docente sea eficiente en todos los aspectos: humano, pedagógico, personal y social, de igual manera, que el docente no descuide su formación, que esté dispuesto a aprender, saber expresarse, poseer el don de la palabra para que pueda transmitir de forma inspiradora el conocimiento, ser

atento, servicial, contar con reservas de paciencia, ser humilde, ser entusiasta, valorar y estimular la creatividad, ser intuitivo, ser un buen observador, un excelente solucionador de conflictos, son muchas las cualidades que un buen docente debe poseer, además de su formación profesional y pedagógica” (De Janón De Santis, 2022, pág. 90).

El autor pone en manifiesto, todas las cualidades que debería poseer un buen docente, estos aspectos son importantes, ya que permiten al docente no solo concentrarse en compartir sus conocimientos, sino también, en desarrollar las capacidades de todos sus estudiantes. De igual manera es necesario mencionar que acorde con los directivos, un buen desempeño docente está relacionado con el cumplimiento de planificaciones, actas e informes de sus subordinados, todo esto para cumplir con los objetivos de la institución.

“En el desempeño docente, el profesor realiza el proceso de planificación de las estrategias, los recursos y materiales, el ritmo y estilo de aprendizaje de los estudiantes, ejecutan los procesos pedagógicos y didácticos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, participan activamente en la gestión de la institución educativa y reflexionan críticamente sobre su práctica pedagógica para la mejora de su desempeño” (Araoz, Valverde, & Herrera, 2021).

Definición, teoría del desempeño laboral de los docentes.

Se puede referir como desempeño laboral a las diferentes capacidades inherentes a su profesión, la predisposición que brinde a la labor encomendada para beneficio de las niñas, niños, jóvenes, y su responsabilidad en todos los campos enmarcados en educación, que conllevan a la formación de seres productivos en el proceso enseñanza aprendizaje, desarrollando en ellos competencias y habilidades que le servirán en la vida.

Por lo tanto, la labor del docente desde sus inicios está ligada con la vocación, la inspiración que lo lleva a elegir la profesión que para muchos es poco remunerada y bien sacrificada, al servicio de comunidad. “El desempeño laboral es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas institucionales y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo” (Cubas, 2021)

El profesional en la docencia, en los actuales momentos necesita también de conocimientos adquiridos en el proceso de formación, estar capacitándose contantemente, para estas actualizado y poder brindar los conocimientos idóneos a sus estudiantes, educación de calidad y calidez.

Cabe indicar que el docente es un punto clave al servicio del Estado, son evaluados capacitados, comenzando a enfocarlos dentro de un perfil, que toma el nombre de perfil docente, siendo la que distingue a los profesionales en educación, cuyas características implica en tener conocimiento para enseñar, las competencias docente, cuyos conocimientos cognitivos ayudan a situación que se presenten, el compromiso que adquiere al culminar su carrera, es decir los principios, disposición, facultades ante la responsabilidad.

“En la actualidad, el docente es aquel que forma, guía y facilita al estudiante con todas las herramientas necesarias en la búsqueda del aprendizaje y desarrollo continuo, de manera que pueda desenvolverse en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico donde se desarrolle profesionalmente” (Carbajal, 2018, pág. 26).

Por otra parte, el Ministerio de Educación, para mejorar el rendimiento docente está implementando cursos de formación continua, dirigidas al profesional de la educación, que permite capacitar y enriqueciendo su nivel de conocimiento, que sirven para mejorar su trabajo en bien de la juventud, los curso constituyen estrategias que permiten mejorar el desempeño docente.

Elementos de promueven un buen desempeño laboral en los docentes.

Existen muchos factores que influyen el desempeño laboral de los decentes, uno de los que más destaca, es el clima organizacional, ya que se relaciona a la comunicación, estructura y motivación de los decentes. Todos estos elementos, depende de su participación en la institución pueden afectar, ya sea positiva o negativamente al cumplimiento de los objetivos.

La satisfacción laboral, es un elemento importante, ya que, si los docentes no se sienten a gusto en su lugar de trabajo, no cumplirán con sus obligaciones y esto desencadenaría diferentes conflictos entre colaboradores, lo que se vería repercutido en la línea de comunicación de los mismos.

El desempeño laboral como el rendimiento o la actuación que muestra cada trabajador en su puesto laboral, en consideración y en función de las actividades que cumple, de las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, así como, en especial, en consideración a su contribución a la organización. (Marulanda & Cardoso, 2019, pág. 90).

Importancia del buen desempeño de los docentes.

El desempeño docente tiene absoluta relación con el desarrollo de las competencias de los estudiantes, dentro de ella se encuentra la planificación, la didáctica, la retroalimentación y la comunicación, siendo competencias que involucran en el ámbito del aprendizaje de los estudiantes. “El profesor debe aceptar que un buen porcentaje de su adecuado desempeño en el salón de clases está orientado en ser creativo, autocrítico e innovador” (Herrera, Véliz, & Eulogio Alanya Coras, 2022).

Es importante que el docente demuestre ser capaz y estar abierto al diálogo, sensibles a los problemas que se pueden presentar en el medio en el que trabaja, transmitir los conocimientos y experiencias, contagiando el respeto y sobre todo enseñando valores.

La importancia para que se fortalezca la práctica docente en las aulas y los estudiantes salgan beneficiados, está en el acompañamiento pedagógico, el cual se refleja en el buen rendimiento académico de los escolares que lidera; sin embargo, la falta de liderazgo y preparación de los especialistas y directivos quienes tienen a su cargo esta tarea de acompañar al docente es limitado. (Cabanillas Montero, 2022, pág. 89)

Para mantener un buen desempeño dentro de las aulas es necesaria una retroalimentación constante, mediante capacitaciones o cursos, de esta manera se aprenden nuevas estrategias para ser aplicadas. De igual manera el trabajo en equipo representa una parte importante, ya que se reduce el tiempo de trabajo y se dan lluvia de ideas para solucionar conflictos y se fortalecen las relaciones dentro del personal docente.

El desempeño docente es influenciado por las condiciones de salud física y mental, la motivación para desarrollar su labor, el compromiso con su trabajo,

el perfeccionamiento permanente; las relaciones interpersonales con estudiantes y colegas; la autonomía en clases, la organización de la institución educativa, el clima organizacional, carga horaria y las políticas en materia de gestión del talento que se den oportunamente (García Flores, 2021, pág. 90).

Los conflictos como elementos que provocan fricciones para el desempeño de los docentes

Dentro de las actividades docentes, son muchos los factores que intervienen para tener un buen desempeño, muchas veces las autoridades no distribuyen de manera equitativa las labores a realizar, esto no solo se refleja en la desconformidad de una parte del personal. Sino que también genera conflictos internos entre los colaboradores. Es por ello que las autoridades deben ser imparciales y justos al momento de delegar el trabajo.

Los líderes, son los encargados de controlar las actividades en función del bien común, “Un mal ambiente laboral influye en el desempeño laboral, es decir que no siguen procedimiento para realizar las tareas por ende no cumplen con los objetivos planteados, esto influye en los factores internos y factores externos de las dependencias” (Campuzano & Caicheb, 2018, pág. 51).

Lo fundamental para un buen clima organizacional, es un ambiente armónico si existe una mala comunicación, esto se verá reflejado en los problemas interpersonales, el poco cumplimiento de sus actividades y por ende no se cumplirían los objetivos de la institución.

“Las competencias socioemocionales, son las que, pueden llevar a fomentar y fortalecer en la escuela relaciones armónicas, respetuosas, tolerantes, a crear climas de aprendizajes afectivos y efectivos, sanos y seguros con sentido de corresponsabilidad, interés por el cuidado del entorno, de sí mismos y de los demás, y estimular habilidades para enfrentar y superar conflictos y fracasos” (Toledo, 2019).

El trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente.

El trabajo en equipo tiene relación directa con el desempeño docente dentro de las instituciones educativas, las capacidades que el docente debe desarrollar son,

trabajar en equipo, la participación, el desenvolvimiento, la colaboración y sobre todo el ambiente agradable de trabajo esto ejerce influencia con la preparación académica que debe ser constante.

Estos son retos que permiten que el profesional mantenga continua preparación, para aplicarlas de mejor manera a la labor educativa en beneficio de los estudiantes y para que el establecimiento brinde una educación de calidad, y este sea reconocida, como lo exige la sociedad.

El trabajo en equipo incide significativamente en la formación continua de los docentes., eso es posible porque la estrategia genera las condiciones para socializar contenidos y habilidades, es decir, permite el aprendizaje personalizado de sus integrantes, asimismo, se observa que un equipo de trabajo se forma en un proceso donde sus integrantes sincronizan sus conocimiento, capacidades y valores. (Huamán & Conejo, 2021, pág. 42).

Por tal razón el trabajo en equipo permite desarrollar en conjunto con los del área, las planificaciones aportando ideas, mejorando las estrategias para aplicarlas de forma unificada, para obtener los resultados que exige los objetivos de la institución, ligadas al desempeño docente.

Se hace necesario desarrollar las habilidades directivas y así fomentar el trabajo en equipo con todos los miembros de la institución, es decir, se requiere que el directivo impulse la comunicación asertiva, motive el desarrollo de habilidades a nivel personal, intrapersonal y grupal que favorezcan un ambiente propicio para el trabajo en grupo. (Valera, Ramos, Astete, & Acero, 2022, pág. 87)

Fundamento Legal.

Es un conjunto de disposiciones jurídicas que rigen, regulan, evalúan y controlan el cumplimiento de las diferentes normas que se deben aplicar en el proceso educativo donde se sustenta la educación superior.

Marco constitucional.

A continuación, se expone la normativa legal que sustenta el presente estudio, esta hace alusión a la Constitución de la República, la misma que establece parámetros

sobre la. Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General, específicamente en el Ámbito, Principios, y Fines.

“Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar; La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional;

Art.349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos; La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente;

Art. 1.- Ámbito. - La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores; Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación;

Art. 2.- Principios. - La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo; Entre los más aplicables a la investigación tenemos;

Educación en valores. - La educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el

respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación;

Garantizar el derecho de las personas a una educación libre de violencia de género, que promueva la coeducación;

Enfoque en derechos. - La acción, práctica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos; La educación deberá incluir el conocimiento de los derechos, sus mecanismos de protección y exigibilidad, ejercicio responsable, reconocimiento y respeto a las diversidades, en un marco de libertad, dignidad, equidad social, cultural e igualdad de género;

Igualdad de género. - La educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres; Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo;

Calidad y calidez. - Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes; Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales; Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes;

Pertinencia. - Se garantiza a las y los estudiantes una formación que responda a las necesidades de su entorno social, natural y cultural en los ámbitos local, nacional y mundial” (Asamblea Constituyente, 2011).

Cada uno de los artículos empleados, brindan un respaldo legal a la investigación que se está realizando, por lo que se destaca la importancia de cada uno de ellos, no obstante, en lo que concierne al fundamento teórico este fue estructurado en base a la revisión científica que la autora realizó en base a otros trabajos que destacan problemáticas que implica el clima organizacional.

CAPÍTULO III: Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de Enfoque Mixto, esto se debe a las 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. Sumado a lo anterior, se presenta una entrevista, dando paso a un enfoque cualitativo.

El enfoque mixto consiste “el enfoque mixto se ha constituido como una alternativa para abordar temáticas de investigación en cualquier campo de estudio, porque complementa los enfoques cualitativo y cuantitativo” (Hernandez, Jimenez, & Martinez, 2018).

En relación con el diseño de investigación, este equivale a exploratorio, correlacional, explicativo y transversal. “Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Mayta, 2018).

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.

“Las tesis de tipo correlacional tienen como objeto la medición del grado de asociación entre dos o más variables, miden las variables que se pretende ver si están o no relacionadas en la muestra de estudio y posteriormente se analiza la correlación, la finalidad de las tesis correlacionales es de conocer el comportamiento de una variable conociendo el comportamiento de otras” (Guillen Valle, Sanchez Camargo, & Begazo de Bedoya, 2020)

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 2020-2021, se está marcando la transversalidad.

“Los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados” (Nieto, 2018, pág. 41).

La autora hace referencia al modelo explicativo, enfocados no solamente al problema planteado y, sino que va más allá buscando las causas por lo que se su cita dicho problema, “La investigación explicativa es aquella que tiene relación causal, no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta precisar las causas del mismo” (Alban, Arguello, & Molina, 2020)

3.2 La población y la muestra

3.2.1 Características de la población

La población de estudio está formada por los docentes, estos son un total de 50, de acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección de la institución. Además, como parte adicional de la población o unidad de análisis, se encuentra el Vicerrector de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas Máster José Chimbolema.

Es importante acotar que la población es de tipo finita, esto significa que, “la muestra necesaria es considerable en relación con la población (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).

Al tener una población inferior a 100 elementos, para este caso, 50 docentes; no será necesario el cálculo de la muestra.

3.3 Los métodos y las técnicas

Métodos Empíricos.

Entre los métodos empíricos se encuentran las técnicas de investigación, en este caso se aplicará la encuesta y la entrevista. La Encuesta está formada por 12 preguntas de escala diversa y se aplicará a los docentes de la unidad educativa, es importante mencionar que esta técnica tiene como instrumento al cuestionario.

En el caso de la entrevista, esta será estructurada y dirigida al Máster José Chimbolema Vicerrector de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas; para su aplicación se usa como instrumento a la Guía de preguntas planificada.

Por lo tanto, se define al, “El método de la encuesta, como: la vía de indagación del nivel empírico, de carácter autoadministrado, que se aplica a un conjunto de sujetos, con el fin de conocer, mediante un cuestionario, sus opiniones o criterios, acerca de las causas, las consecuencias, las posibles soluciones y los responsables directos e indirectos, del problema investigado” (Avia, Gonzalez, & Licea, 2020, pág. 36).

De acuerdo con lo expuesto por (Bravo, García, Martínez-Hernández, & Ruiz, 2013) “la entrevista es más eficaz que el cuestionario porque obtiene información más completa y profunda, además presenta la posibilidad de aclarar dudas durante el proceso, asegurando respuestas más útiles”.

Métodos Teóricos

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.

El método lógico es “una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos. Su énfasis está centrado en la orientación por objetivos, la orientación hacia grupos beneficiarios y el

facilitar la participación y la comunicación entre las partes interesadas” (Ortegón, Prieto, & Pacheco, 2015).

“El método analítico es aquel método que consiste en la desintegración, separación o desmembramiento de un todo en cada una de las partes que lo componen, con el objetivo de analizar cada una, la relación que cada uno tiene con el todo, y lograr un entendimiento. Del funcionamiento del conjunto” (Solorzano, 2021)

En lo que respecta al método deductivo se plantea que, “El método deductivo basa sus cimientos en determinados fundamentos teóricos, hasta llegar a configurar hechos o prácticas particulares” (Castellanos, 2017)

Al referirse al método sintético “La finalidad del método sintético es lograr una reconstrucción simplificada de una realidad, es decir un modelo teórico, lo que supone descartar todos aquellos elementos y relaciones que no resultan imprescindibles para un conocimiento suficiente del conjunto de esa realidad” (Cervera, 2014)

3.4 Procesamiento estadístico de la información.

Para procesar la información y obtener resultados objetivos y lógicos, se usará el programa estadístico denominado SPSS Statics, por medio de este software se dará paso a la correlación de las variables en las correspondientes pruebas de hipótesis.

CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados

4.1 Análisis de los resultados

Prueba de hipótesis.

Hipótesis específica 1: La comunicación incide en los conflictos de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

1. Planteamiento:

H₀: La comunicación **NO incide** en los conflictos de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021

H₁: La comunicación **incide** en los conflictos de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 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 H₀ y se acepta H₁. (se aprueba la hipótesis planteada en la investigación)

$p\text{-valor} \geq 0.05$, 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 La comunicación y los conflictos de los docentes. *Tabla 3.*

Tabla 2 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 1

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,821 ^a	8	,005
Razón de verosimilitudes	11,966	8	,003
Asociación lineal por lineal	1,306	1	,253
N de casos válidos	50		

a. 11 casillas (73,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,42.

4. Decisión

En el modelo se observa que el valor $p\text{-valor} = 0,278 \geq 0.05$, por este motivo se acepta la H_0 . lo que significa que se niega la hipótesis planteada en la investigación.

Conclusión: La comunicación **incide** en los conflictos de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021

Hipótesis específica 2

El liderazgo institucional afecta al trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021

1. Planteamiento:

H_0 : El liderazgo institucional NO afecta al trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021

H_1 : El liderazgo institucional afecta al trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 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 liderazgo y trabajo en equipo. Tabla 4

Tabla 3 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 2.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,285 ^a	9	,000
Razón de verosimilitudes	25,436	9	,003
Asociación lineal por lineal	13,333	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 12 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,06.

Decisión. - En el modelo se observa que el valor $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$, por este motivo se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . lo que significa que no se niega la hipótesis planteada en la investigación

Conclusión; El liderazgo institucional afecta al trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021

Hipótesis específica 3.

La motivación genera el logro de resultados de aprendizaje planteados por los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

1. Planteamiento:

H₀: La motivación NO genera el logro de resultados de aprendizaje planteados por los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

H₁: La motivación genera el logro de resultados de aprendizaje planteados por los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 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 prueba 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 motivación y logro de resultados de aprendizaje.

Tabla 4 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 3

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,032 ^a	8	,000
Razón de verosimilitudes	11,426	8	,179
Asociación lineal por lineal	1,179	1	,278
N de casos válidos	50		

a. 13 casillas (86,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,02.

4. Decisión:

En el modelo se observa que el valor *p-valor* = 0,000 < 0.05, por este motivo se rechaza la H₀ y se acepta H₁. lo que significa que no se niega la hipótesis planteada en la investigación.

Conclusión: La motivación genera el logro de resultados de aprendizaje planteados por los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021

Hipótesis general

El clima organizacional afecta en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

1.- Planteamiento:

Ho: El clima organizacional NO afecta en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

H1: El clima organizacional afecta en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 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 Ho y se acepta H1. (se aprueba la hipótesis planteada en la investigación)

p-valor ≥ 0.05 , se acepta la Ho. (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 clima organizacional y desempeño de los docentes.

Tabla 5 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis General.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,026 ^a	36	,000
Razón de verosimilitudes	61,022	36	,006
Asociación lineal por lineal	17,405	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 50 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,02.

Decisión:

En el modelo se observa que el valor $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$, por este motivo se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . lo que significa que no se niega la hipótesis planteada en la investigación

Conclusión: El clima organizacional afecta en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

4.2. Resultados de la encuesta**ITEM 1**

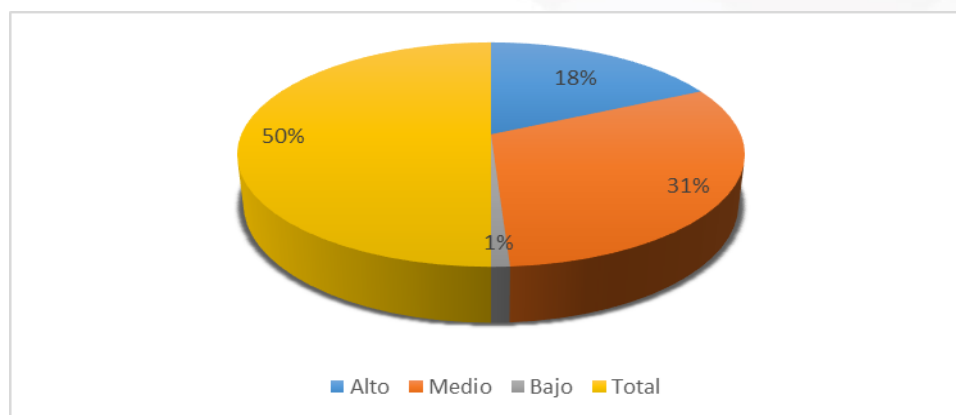
Tabla 7.-El nivel de comunicación que existe en la Unidad educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, se puede calificar como:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	18	36,0	36,0	36,0
Medio	31	62,0	62,0	98,0
Bajo	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui

Elaboración propia (SPSS)

Figura 1 Nivel de comunicación



Análisis

De los docentes a los que se les realizó la encuesta, el 62% manifestaron que existe un nivel medio de comunicación en la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, el 36% opinó que el nivel de comunicación es relativamente alto y el 2% señaló que el nivel de comunicación es bajo en la Unidad Educativa. De acuerdo a estos datos se puede ver que en la institución no existe un problema mayoritario de comunicación, y deja abierta la oportunidad para mejorar dicho nivel, por lo que es necesario reforzar en mínima proporción la creación de grupos de trabajo, lo cual ayudará a la integración y comunicación entre los docentes. No existió ningún dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

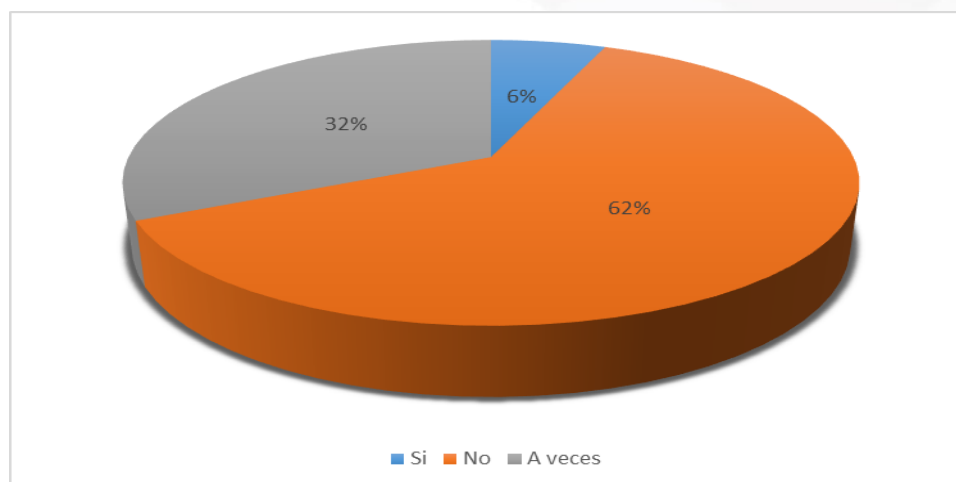
ITEM 2

Tabla 6 La comunicación denota un clima organizacional de afectividad:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	3	6,0	6,0
	No	31	62,0	68,0
	A veces	16	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Figura 2 Clima de afectividad



Análisis

De los docentes encuestados, el 62% indicaron que la comunicación no denota un clima organizacional de afectividad, el 32% opinó que la comunicación a veces denota un clima organizacional de afectividad y el 6% manifestó que la comunicación si denota un clima organizacional de afectividad. Los resultados muestran la comunicación se ve trasgredida y que no existe un ambiente armónico que permita un desempeño laboral eficaz. No obstante, existe una minoría que considera que dicha relación se da siempre y una minoría aún menor que no considera la existencia alguna de una relación. No existió ningún dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

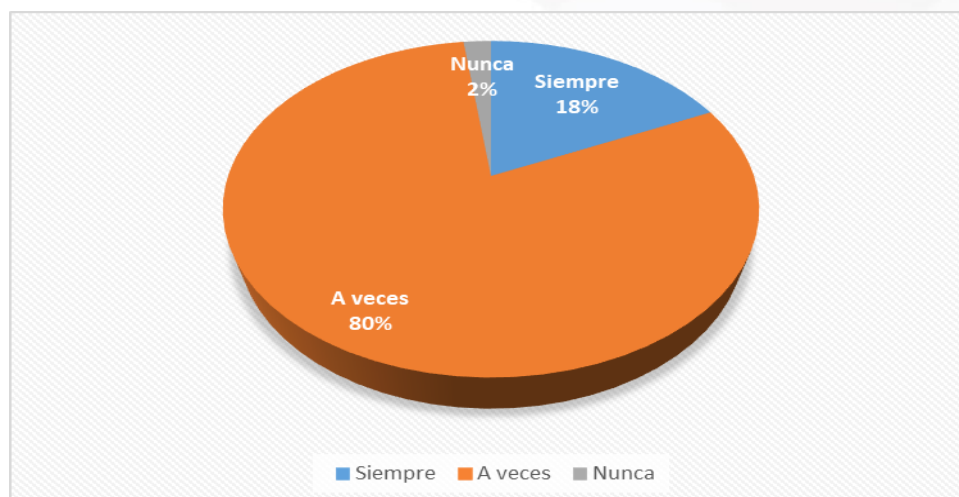
ITEM 3 La comunicación permite una correcta ejecución y logros de los objetivos educativos:

Tabla 7 Ejecución y logros de los objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	9	18,0	18,0
	A veces	40	80,0	80,0
	Nunca	1	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Figura 3 Ejecución y logros de los objetivos



Análisis

El 80% de los docentes consideran que la comunicación a veces permite una correcta ejecución y logros de los objetivos educativos, el 18% señaló que la comunicación siempre permite una correcta ejecución y logros de los objetivos educativos y solo un 2% piensa que la comunicación nunca va a permitir la ejecución de logros de los objetivos educativos. Los resultados muestran que la mayoría de docentes no están de acuerdo que la comunicación sea una vía para alcanzar logros de los objetivos educativos, por lo que es tan necesario trabajar en este aspecto. No existió ningún dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

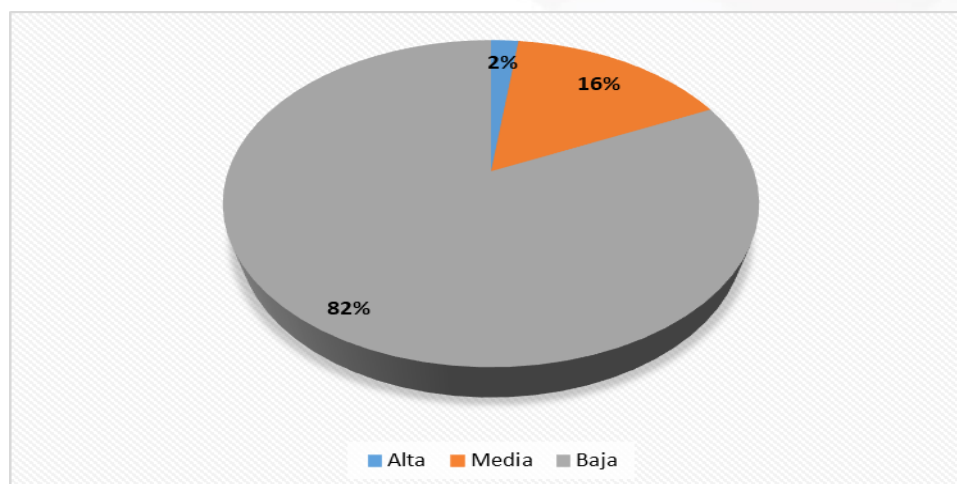
ITEM 4 El directivo de la Institución educativa posee una aceptación:

Tabla 8 Aceptación del directivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alta	1	2,0	2,0
	Media	8	16,0	98,0
	Baja	41	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Figura 4 Aceptación del directivo



Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Análisis

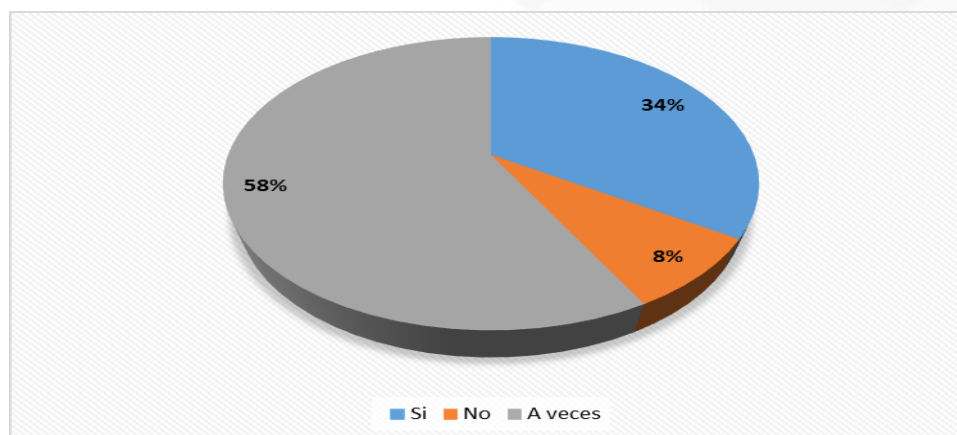
Con respecto a la aceptación que posee el directivo de la institución educativa, el 82% de docentes indicaron que existe una baja aceptación, y la minoría comprendido entre el 16% de docentes que señala una aceptación media y solo el 2% una aceptación alta. Los resultados de la encuesta muestran que el directivo de la Unidad Educativa no es aceptado en su totalidad, ocasionando un negativismo en el ambiente laboral y por ende puede verse afectado el rendimiento de los docentes. No existió ningún dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

ITEM 5 El liderazgo institucional se caracteriza por promover la democratización y participación de docentes en la toma de decisiones:

Tabla 9 Liderazgo institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	17	34,0	34,0
	No	4	8,0	66,0
	A veces	29	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Figura 5 Liderazgo institucional

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Análisis

Siguiendo con la dimensión del liderazgo, nos encontramos una opinión dividida entre los docentes, ya que el 58% de ellos dicen que el liderazgo institucional a veces se caracteriza por promover la democratización y participación de docentes en la toma de decisiones, mientras en el 34% indica que siempre el liderazgo institucional se caracteriza por promover la democratización y participación de docentes en la toma de decisiones y el 8% no está de acuerdo con el primer postulado. Dichos resultados dejan abierta una oportunidad para modificar el pensamiento del 42% de docentes que no consideran al liderazgo institucional como una característica para promover la democratización y participación de docentes en la toma de decisiones, ya que con la participación de todos los docentes la institución puede alcanzar mayores metas. No existió ningún dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

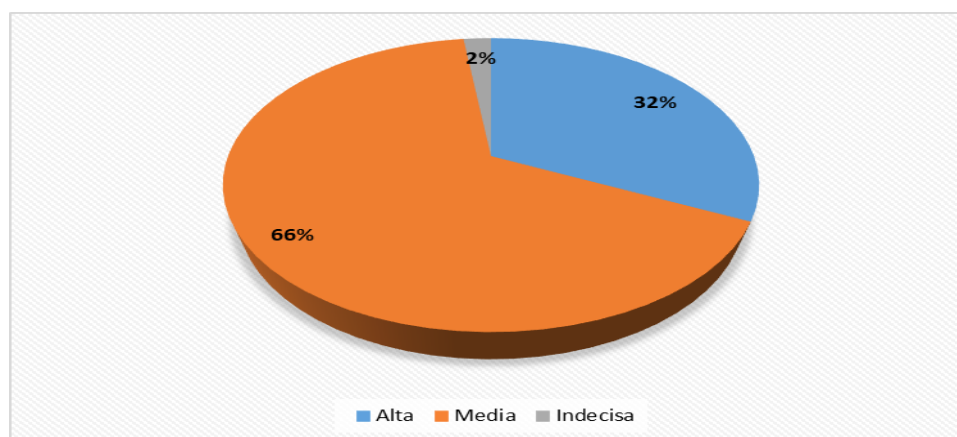
ITEM 6 Como docente su motivación hacia la labor educativa es:

Tabla 10 Motivación docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alta	16	32,0	32,0	2,0
Media	33	66,0	66,0	98,0
Indeciso	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Figura 6 Motivación docente



Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Análisis

El 66% de docentes señalan que su motivación hacia la labor educativa es relativamente media, mientras que el 32% piensan que su motivación es alta y el 2% están indeciso sobre su motivación hacia la labor educativa. Como puede verse una gran mayoría de docentes consideran que no se les motiva para desarrollar a plenitud sus labores, contexto que debe trabajarse a plenitud para mejorar dicha falencia. No existió ningún dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

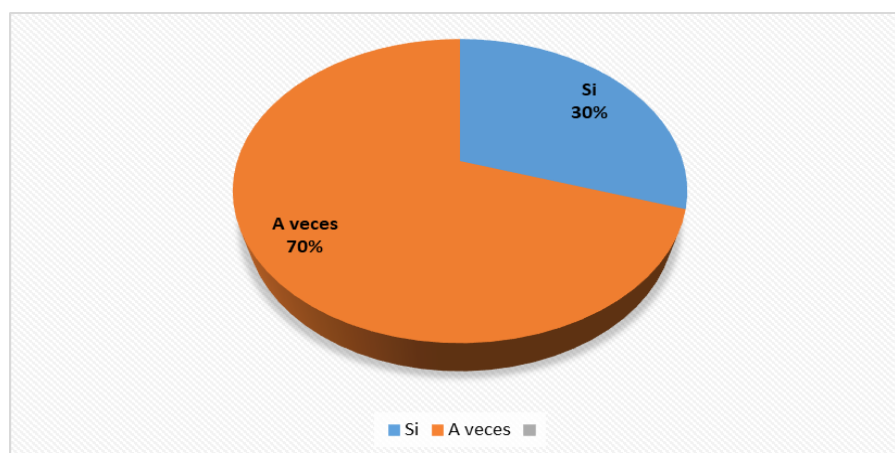
ITEM 7 Como docente usted se encuentra satisfecho con la labor que realiza dentro de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui:

Tabla 11 Satisfacción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	15	30,0	30,0	70,0
Válidos A veces	35	70,0	70,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Figura 7 Satisfacción



Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

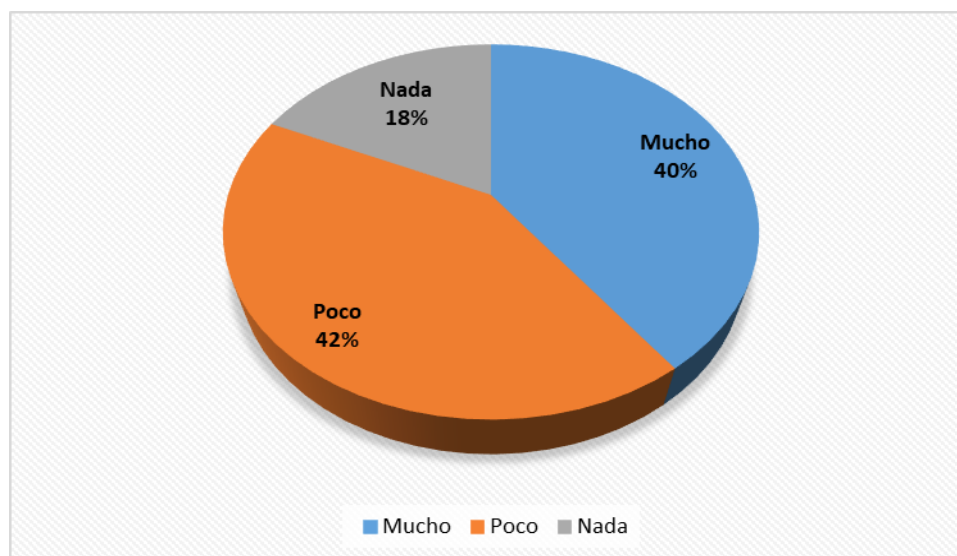
Análisis

Siguiendo con la dimensión de motivación, nos encontramos que el 70% de docentes a veces se encuentra satisfecho con la labor que realiza dentro de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, mientras que el 30% están satisfechos con la labor ejecutada dentro de la Unidad Educativa. Como se pudo observar, una gran mayoría de docentes no están satisfechos con la labor ejecutada dentro de la Unidad Educativa. No existió ningún dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

ITEM 8 El estrés laboral está afectando a su rendimiento en el trabajo docente:**Tabla 12** Rendimiento en el trabajo docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	20	40,0	40,0
	Poco	21	42,0	82,0
	Nada	9	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Figura 8 Rendimiento en el trabajo docente

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Análisis

De los docentes encuestados, el 40% de los docentes afirman sentirse bastante afectados a su rendimiento en el trabajo como docente por el estrés laboral, el 42% dijeron que el estrés laboral afecta poco al rendimiento en su trabajo como docente y el 18% indicaron que el estrés laboral no afecta en nada a aquel rendimiento. No existió ningún dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

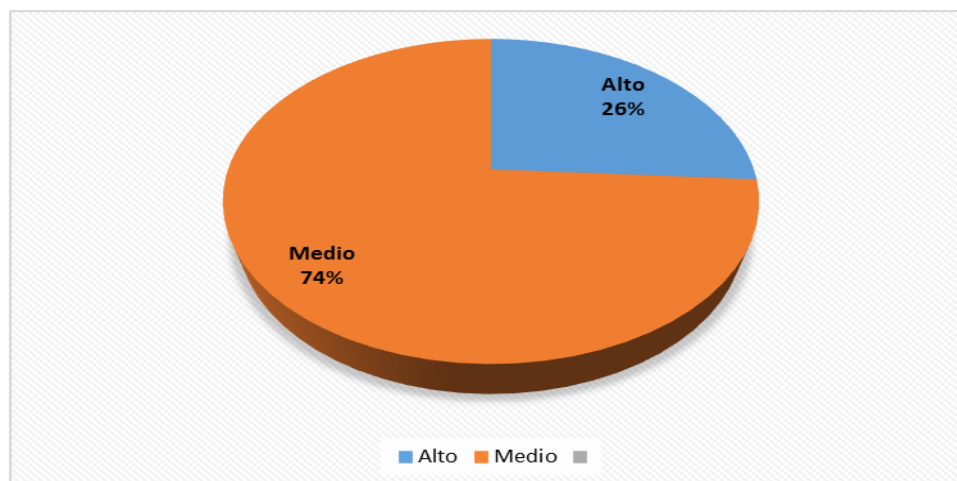
ITEM 9 Su desempeño docente lo califica como:

Tabla 13 Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alta	13	26,0	26,0	26,0
Válidos Medio	37	74,0	74,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Figura 9 Desempeño docente



Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS).

Análisis

Siguiendo con la dimensión de conflictos entre los docentes, el 74% de docentes posiciona su desempeño como tal en un nivel medio mientras que el 26% indica y califica su desempeño en un nivel alto. Los resultados muestran que la mayoría de los docentes califica medio su desempeño para llevar a cabo el cumplimiento de alguna actividad. Sin embargo, existe un número medianamente considerable que desempeña su labor a un alto medio, por lo que es necesario mejorar esta situación, ya que si todos los docentes desempeñan su labor en el nivel más óptimo posible la institución puede alcanzar mayores metas. No existió ningún

dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

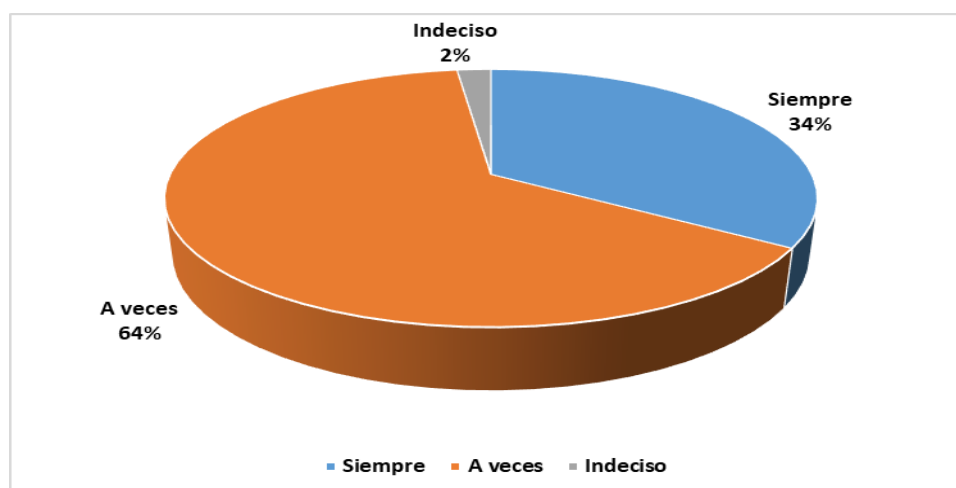
ITEM 10 Usted participa en actividades caracterizadas por el trabajo conjunto (trabaja con varios compañeros -en equipo)

Tabla 14 Participación en actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	17	34,0	64,0
	A veces	32	64,0	98,0
	Indeciso	1	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Figura 10 Participación de actividades



Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Análisis

De los docentes encuestados, el 34% afirmaron que siempre participan en actividades caracterizadas por el trabajo conjunto, el 64% a veces participan en estos tipos de actividades y el 2% no supieron cómo responder a tal pregunta ya que se encontraban indecisos. Los resultados muestran que existe una participación grupal limitada de la mayoría de los docentes para llevar a cabo el cumplimiento de alguna actividad. Sin embargo, existe una minoría que no tiene participación activa grupal, por lo que es necesario mejorar esta situación, ya que con la participación activa de

todos los docentes la institución puede alcanzar mayores metas. No existió ningún dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

ITEM 11 La institución se caracteriza por que sus docentes trabajan en equipo y de esta forma existe un mejor desempeño en las actividades que ellos realizan:

Tabla 15 Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	22	44,0	44,0	56,0
Válidos A veces	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Figura 11 Trabajo en equipo



Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Análisis

En la presente pregunta, nos encontramos una opinión dividida entre los docentes debido que el 56% considera que la institución a veces se caracteriza por el trabajo en equipo de sus docentes y de esta forma existe un mejor desempeño en las actividades que ellos realizan, mientras que el 44% piensa que siempre la institución

se preocupa por aquel aspecto. No existió ningún dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

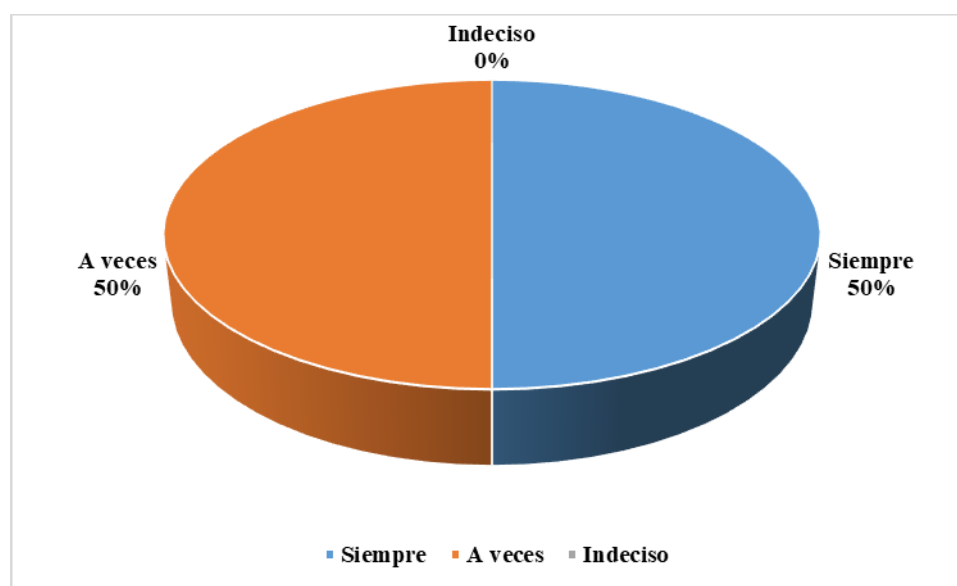
ITEM 12 El logro de los resultados de aprendizaje se evidencian en sus planificaciones:

Tabla 16 Logro de resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	25	50,0	50,0
	A veces	25	50,0	50,0
	Indeciso	0	0,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Figura 12 Logro de resultados



Fuente: Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui
Elaboración propia (SPSS)

Análisis

La mayoría de los docentes representados por el 50% dice caracterizarse por el logro de los resultados de aprendizaje que consta en sus planificaciones, mientras que el otro 50% no se caracteriza por el logro de los resultados de aprendizaje que consta en sus planificaciones. No existió ningún dato perdido por el sistema, el cual se identificó por la ausencia total de datos; es decir, casillas vacías.

Resultados de la entrevista

La entrevista fue efectuada a el Lic. José Chimbolema, en calidad de Vicerrector de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe “Rumiñahui”, a continuación, se presentan los resultados:

Pregunta 1.- ¿Qué tipos de medidas se aplican en la institución para asegurar una comunicación que potencie un clima organizacional positivo dentro de la unidad educativa?

En primera instancia una de las medidas que se aplican para que exista una comunicación adecuada dentro de la Institución Educativa son las reuniones permanentes, primero con todas las autoridades de la institución para delinear estrategias para la coordinación del trabajo y luego socializarlos con todos los que conforman la unidad educativa, pero al parecer no es suficiente para que la comunidad educativa mantenga vías de comunicación óptimas, debido a los conflictos acaecidos en los últimos meses, donde se evidencia el desacuerdo en cuanto a actividades desarrolladas.

Pregunta 2.- ¿Cómo describiría usted su liderazgo institucional y de qué manera ejecuta las acciones para poder promover esa cohesión entre los docentes?

Dentro de la Institución Educativa donde desempeño mis funciones se puede decir que el liderazgo que ejerzo es el estratégico debido a que tengo que emplear distintas estrategias para sobrellevar la labor educativa con todos los docentes, debido a que hay un grupo que no se encuentra satisfecho con mi gestión.

Pregunta 3.- ¿Qué tipo de actividades ejecuta en la institución para motivar a los docentes y generar un clima organizacional positivo?

Dentro de la institución se realizan varias actividades que promueven la motivación de sus colaboradores siendo estas reuniones para entregar diplomas, certificados, reconocimientos, a los trabajadores más destacados en su labor es uno de las actividades que motivan al personal para que su trabajo sea eficiente y productivo, otras actividades que también se realizan son las integraciones sean estos agasajos por cumpleaños, o fechas conmemorativas que ayudan a contagiarse del buen ánimo y su predisposición al trabajo.

Pregunta 4.- ¿Qué acciones ejecutan al interior de la Unidad Educativa para promover el trabajado en equipo entre los docentes?

Las acciones que se ejecutan al interior de la institución educativa para promover el trabajo en equipo entre los docentes es que se les de apertura a todos para socializar algún tema, que puedan dar ideas, dar opiniones para mejorar el trabajo, es decir los incorporen, los hagan participe, que tengan la confianza que se necesita para aportar de manera positiva a su labor encomendado, con todos estos elementos se puede promover un buen clima laboral y por ende un trabajo en equipo que favorezca a todos y sobre todo a la institución y la comunidad en general.

Pregunta 5.- ¿Cuál es la realidad de la Unidad Educativa en relación al logro de los resultados de aprendizaje que se plantean en las planificaciones curriculares?

La realidad de la Institución Educativa en relación con los resultados de aprendizaje, podemos decir que llegamos a un 70% de lo planificado, en vista que el establecimiento es Intercultural Bilingüe y la población estudiantil es hispanohablante, es decir hay una minoría de población indígena, y en su mayoría son mestizos, a la vez su personal docente también en su mayoría es mestizos y la memoria Indígenas. Cabe indicar que la malla curricular que se aplica en el sistema Intercultural Bilingüe es diferente al del sistema regular, aquí se trabaja por unidades de aprendizaje las cuales están divididas en 4 círculos o guías dosificadas, con contenidos en su mayoría diferentes a la enseñanza regular, por lo tanto, no se puede lograr el 100% de lo planificado dentro de los aprendizajes con los estudiantes.

4.2 Interpretación de los resultados

La investigación fue desarrollada mediante diferentes métodos, para evidenciar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente, misma que se comprobó por medio de la prueba del chi cuadrado, encuestas a los docentes y una entrevista a la autoridad de la institución.

Con el fin de brindar mayor facilidad al lector, se realizó el método conceptual, en el cual se aclaran los conceptos más utilizados dentro del desarrollo del trabajo.

Para definir las dimensiones del mismo, se realizó un cuadro denominado

“operacionalización de las variables”, el cual fue de vital importancia para la elaboración de las preguntas que fueron la base de la encuesta y de la entrevista. De acuerdo a los resultados obtenidos durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se encontró lo siguiente:

Existe inconformidad por parte de los docentes en lo concerniente al clima organizacional dentro de la entidad educativa, cabe destacar que en la institución existe un problema mayoritario de comunicación, contexto que deja abierta la oportunidad para mejorar este campo, por lo que es necesario reforzar la creación de grupos de trabajo, lo cual ayudará a la integración y comunicación entre los docentes. Por otro lado, de acuerdo al 44% de los docentes, la institución no siempre se caracteriza por que sus docentes trabajan en equipo lo que si trae consecuencia en cuanto al desempeño en las actividades que ellos realizan.

El 66% de docentes a veces se encuentran desmotivados hacia su labor educativa, existe un porcentaje poco considerable de motivación en los docentes. A pesar de aquel resultado, hay un número alto de docentes que presentan desmotivación por la falta de integración y trabajo en equipo, por lo que es necesario fomentar la creación de grupos de trabajo, para que el desempeño sea armonioso.

Lo anteriormente mencionado, afecta al desempeño laboral de los docentes, el mismo que se ve afectado en gran parte. Sin embargo, la mayoría de los docentes dicen estar medianamente satisfechos con su desempeño, y que el liderazgo por parte del directivo de la Institución Educativa incide bastante en aquella situación.

Entonces, se puede acentuar que, en la presente investigación, el clima organizacional si incide en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de guayaquil mediante los resultados de las dimensiones de comunicación, motivación, liderazgo, trabajo en equipo, los cuales tuvieron una aceptación medianamente alta.

CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Conclusiones

Los datos que se muestra permiten reunir información teórica que admite sustentar el clima organizacional y el desempeño docente, al realizar la prueba de hipótesis se obtuvo un valor 0,000 por este motivo se aceptan las hipótesis de la investigación, mismas que fueron confirmadas en la entrevista que se realizó a la autoridad correspondiente, donde expreso que para conseguir un buen desempeño docente es necesario las buenas relaciones entre compañeros, una infraestructura adecuada y motivación constante a los trabajadores, que son características fundamentales de un buen clima organizacional .

En el trabajo realizado se empleó una prueba de hipótesis, que dio como resultado un valor $p= 0,278$ por este motivo se niega la hipótesis planteada en la investigación, por lo que al principio se cree que no existe relación entre las variables. Sin embargo, al realizar la entrevista al Lic. José Chimbolema se pudo determinar que si existe un grado mínimo de correlación en cuanto a la comunicación y los conflictos de los docentes debido a un problema en la difusión de mensajes. De esta manera, se puede inferir que hay un alto índice en el margen de error dentro de esta pregunta, por lo que, finalmente si existiría relación entre las variables, ya sea de menor o mayor magnitud.

Para el análisis de la relación entre el liderazgo institucional y el trabajo en equipo, se realizó una prueba de hipótesis, donde se obtuvo un valor de $P= 0.000$, por lo que se aceptó la hipótesis planteada, que nos manifiesta que, si existe relación entre las variables, hecho que se confirmó al momento de realizar la entrevista a la autoridad de la institución, donde se menciona que su ideal es ser el ejemplo de sus colaboradores con el objetivo de trabajar en un ambiente de paz y buenas relaciones. Para finalizar, se buscó una correlación entre la motivación y el logro de resultados de aprendizaje, que dieron un valor $P=$ de 0.000, lo que llevo aceptar la hipótesis planteada y nos indica que, si hay relación entre las variables, al realizar el análisis de la entrevista se corroboran los resultados ya que el Lic. menciona que se trata de mantener motivado al personal por medio de incentivos emocionales que logran mejorar los resultados de los docentes.

4.2 Recomendaciones

Para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Rumiñahui, se recomienda a las autoridades realizar talleres o capacitaciones continuamente, con el objetivo de mejorar las vías de comunicación dentro de la institución. De igual manera, tratar de fomentar la convivencia armónica por medio de integraciones o ferias que permitan mejorar las relaciones interpersonales de los docentes.

Otro aspecto que se recomienda es compartir y motivar desde la misma práctica, por parte de la comunidad educativa, 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.

Es preciso recalcar que existen diversos contextos derivados de la comunicación los cuales deben ser fortalecidos, mejorados y otros renovados o re potencializados para que los canales de comunicación interna estén netamente sincronizados y se pueda dar una mejor comunicación asertiva.

Bibliografía

- Alban, G. P., Arguello, A. E., & Molina, N. E. (01 de 07 de 2020). Metodología de investigación educativa, descriptiva, experimental, participativa y de investigación -acción. *Revista científica Mundo de la investigación y el conocimiento*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- 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 Carrera, J. A. (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
- Asamblea Constituyente. (31 de marzo de 2011). www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/06/Anexo-b.-LOEI.pdf. (R. O. N.-477, Productor) Obtenido de <https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/06/Anexo-b.-LOEI.pdf>
- Atiencia, G. E., & Jaramillo Paredes, R. D. (2021). *DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA IMPORTADORA DÀVILA*. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4296/1/Morales%20Atiencia%20Gabriela%20Elizabeth.pdf>
- Avia, H. F., Gonzalez, M. M., & Licea, S. M. (18 de 08 de 2020). La entrevista y la encuesta. *Revista Didáctica y educación*, 11(3). Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>
- Balmaceda, M. A., Avilés, M. M., & Morales, J. R. (2018). *Organización*. Universidad Nacional Autónoma 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 . Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/13966/rodriguezberriezo-fce.pdf
- Bravo, L. D., García, U. T., Martínez-Hernández, M., & Ruiz, M. V. (julio-septiembre de 2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Elsevier, II(7)*, 162-167.
- 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*.
- Cabanillas Montero, A. J. (2022). *El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente: Revisión sistemática*. tesis, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Trujillo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82897>
- 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
- Carbajal, K. C. (2018). *Gestion por competencias y desempeño laboral docente del instituto de educacion superior tecnologico publico Chancay*. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Escuela de Posgrado. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2133/HUAYAMARE%20CARBAJAL%20KEVIN%20CHRISTOPHER%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castellanos, B. J. (15 de 12 de 2017). El uso de los metodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisicion de evidencias digitales. *revista javeriana, 18(46)*.
doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- Cervera, R. C. (2014). www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf. (M. y. internacional, Productor) Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>
- Cubas, E. F. (2021). *Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II-1 Moyobamba, 2021*. Universidad Nacional de Educacion 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>

De Janón De Santis, M. V. (2022). *Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021*. repositorio, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78720>

Ferrebu, N. C. (2018). *Relacion de la comunicacion interna en el clima organizacional de la empresa Orange 360°*. Universidad San Martin de Porres , Fcultad de ciencias de la comunicacion, turismo y psicologia , Peru. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4332/samanez_fnc.pdf?sequence=3&isAllowed=y

García Flores, S. A. (2021). *“El desempeño docente y la competencia investigativa de los estudiantes de ingeniería*. Universidad Nacional del Callao, Facultad de Ingenieria Pesqueria de Alimentos, Callao. Obtenido de <http://209.45.55.171/handle/20.500.12952/5501>

Guillen Valle, O. R., Sanchez Camargo, M. R., & Begazo de Bedoya, L. H. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional* (1era ed.). (O. R. Valle, Ed.) Lima, Peru. Obtenido de http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf

Hernandez, O. I., Jimenez, G. C., & Martinez, E. E. (17 de 02 de 2018). Un acercamiento al capital social y al turismo desde el enfoque mixto y mapeo de actores. *Antropologia Experimental*(18). doi:<https://doi.org/10.17561/rae.v0i18.3806>

Herrera, J. M., Véliz, L. F., & Eulogio Alanya Coras, y. L. (enero-junio de 2022). Competencia digital y desempeño docente en el Perú. *PROPUESTAS EDUCATIVAS*, 4(7), 44-53. Obtenido de <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/774>

Huamán, L. H., & Conejo, A. L. (diciembre de 2021). Trabajo en equipo y formación continua en estudiantes del doctorado en educación de la UNMSM. *Horizontes revista de Investigacion en Ciencias de la Educacion*, 5(21). doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.309>

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>

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/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf

- 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
- Marulanda, P., & Cardoso, 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>
- Mayta, V. H. (2018). *Diseño de propuesta para disminuir evasión impositiva a través del control, facturación a los contribuyentes con actividades de discotecas y karaokes en ciudad de Paz*. Universidad Mayor de San Andrés, Facultad de ciencias económicas y financieras, Paz. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/20118/T-I-MATRIB%202018-024%20DISE%c3%91O%20DE%20PROPUESTA%20PARA%20DISMINUIR%20LA%20EVASI%c3%93N%20IMPOSITIVA%20A%20TRAV%c3%89S%20DEL%20CONTROL%20DE%20FACTURACI%c3%93N%20A%20LOS%20CONTRIBUYENTE>
- Mejía, 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
- Mera-Menéndez, K. M., & Looz-Zambrano, H. Y. (Noviembre de 2021). Liderazgo y su relación con el clima organizacional en Hurona Market, cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Polo del Conocimiento*, VI(63), 700 - 717. doi:10.23857/pc.v6i11.3294
- Nieto, N. T. (2018). www.core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Ortegón, E., Prieto, A., & Pacheco, J. F. (Abril de 2015). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. CEPAL - SERIE. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
- 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.
- 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.
- Reyes, J. V., Núñez, M. A., López, R. N., Núñez, V. P., & Núñez, I. I. (2018). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas*. Universidad Pedagógica experimental Libertador. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>
- 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 Autónoma de Nicaragua, Departamento de administración de empresas, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>
- Solorzano, E. S. (2021). *Evaluación de la comprensión de conceptos de la mecánica clásica en estudiantes de la carrera de pedagogía de las ciencias experimentales en matemáticas y física*. Universidad de Guayaquil, Facultad de filosofía. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53479/3/BFILO-PFM-21P02.pdf>
- Terán, D. A. (2022). *Proyecto para el fortalecimiento del clima organizacional en áreas estratégicas 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>
- Toledo, B. T. (31 de junio-octubre de 2019). La importancia de integrar la dimensión emocional en la formación y desempeño docente. *REVISTA DE EDUCACIÓN RELIGIOSA*, 1(3). doi:<https://doi.org/10.38123/rer.v1i3.10>

Valera, R. E., Ramos, D. M., Astete, E. E., & Acero, F. W. (10 de mayo-agosto de 2022). Habilidades Directivas y Desempeño Docente en el Perú. *FT Franz Tamayo*, 4(10), 84-99. doi: <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v4i10.879>



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
ENCUESTA A DOCENTES.

Objetivo. Analizar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

Instrucción: Responda la pregunta en el casillero con una X según el nivel de acuerdo o desacuerdo, conociendo la siguiente escala:

Siempre	A veces	Indeciso
3	2	1

Datos del Encuestado

Nombre: _____

Nivel: _____ **Área:** _____

Fecha: _____

Dimensiones:	ALTERNATIVAS		
	Siempre	A veces	Indeciso
	5	4	3
Comunicación, liderazgo, motivación			
ITEM 1 El nivel de comunicación que existe en la Unidad educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, se puede calificar como:			
ITEM 2 La comunicación denota un clima organizacional de afectividad:			
ITEM 3 La comunicación permite una correcta ejecución y logros de los objetivos educativos:			
ITEM 4 El directivo de la Institución educativa posee una aceptación:			
ITEM 5 El liderazgo institucional se caracteriza por promover la democratización y participación de docentes en la toma de decisiones:			
ITEM 6 Como docente su motivación hacia la labor educativa es:			

ITEM 7 Como docente usted se encuentra satisfecho con la labor que realiza dentro de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui:			
Dimensiones: Conflictos, Trabajo en equipo logro de resultados			
ITEM 8 El estrés laboral está afectando a su rendimiento en el trabajo docente:			
ITEM 9 Su desempeño docente lo califica como:			
ITEM 10 Usted participa en actividades caracterizadas por el trabajo conjunto (trabaja con varios compañeros -en equipo)			
ITEM 11 La institución se caracteriza por que sus docentes trabajan en equipo y de esta forma existe un mejor desempeño en las actividades que ellos realizan:			
ITEM 12 El logro de los resultados de aprendizaje se evidencian en sus planificaciones:			

Gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
ENTREVISTA A DOCENTES.

Objetivo. Analizar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el periodo lectivo 2020-2021.

Estimado(a) Docente:

La información que usted aportará será valiosa para sustentar el trabajo de Fin de Master que lleva por título “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui, ubicada en la parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el período lectivo 2020-2021”, por lo cual, 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 se me autorice grabar.

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la Institución Educativa: _____

¿Qué título máximo posee? _____

¿Cuántos años trabaja en la institución: _____

Pregunta 1.- ¿Qué tipos de medidas se aplican en la institución para asegurar una comunicación que potencie un clima organizacional positivo dentro de la unidad educativa?

Pregunta 2.- ¿Cómo describiría usted su liderazgo institucional y de qué manera ejecuta las acciones para poder promover esa cohesión entre los docentes?

Pregunta 3.- ¿Qué tipo de actividades ejecuta en la institución para motivar a los docentes y generar un clima organizacional positivo?

Pregunta 4.- ¿Qué acciones ejecutan al interior de la Unidad Educativa para promover el trabajado en equipo entre los docentes?

Pregunta 5.- ¿Cuál es la realidad de la Unidad Educativa en relación al logro de los resultados de aprendizaje que se plantean en las planificaciones curriculares?

Gracias por su colaboración.

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

