UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ÁNGEL POLIBIO CHAVES, DE LA CIUDAD DE GUARANDA, AÑO 2024"

AUTORAS:

DORA BELÉN MARIÑO SALTOS
ZENEIDA ARACELY SALAZAR VEGA

DIRECTORA
Lic. Fátima Núñez MSc.

PARES ACADÉMICOS
Pisc. Clarita Gavilánez Mgs.

Ing. Xavier García Mgs.

SAN MIGUEL – ECUADOR
2024

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ÁNGEL POLIBIO CHAVES, DE LA CIUDAD DE GUARANDA, AÑO 2024.

AGRADECIMIENTO

A Dios quien me ha brindado fuerza, sabiduría y resiliencia en cada paso que logré dar en esta trayectoria universitaria, mostrándome que su tiempo es el más perfecto.
A mis adorados hijos Dannita Salomé y Dieguito Nicolás quienes son mi mayor inspiración y motivo de superación, este logro es también de ustedes, cada esfuerzo ha sido pensando en un mejor porvenir, gracias por ser mi luz y sostenerme cuando sentía que el mundo se venía encima siempre fueron mi refugio les agradezco por su amor incondicional que me mantiene de pie, a mi esposo por su preocupación y apoyo que supo brindarme en todo momento gracias por todo mi amor.
A mis queridos padres Américo Mariño y Blanca Saltos por confiar en mí y brindarme su apoyo incondicional porque ustedes también fueron mi inspiración para continuar, a mis queridas hermanas Majito, Brigitte y Belén por su comprensión, motivación y empujé de seguir luchando y alcanzar mis metas, porque siempre les tuve a mi lado apoyándome de una u otra manera les adoro.
A mi amiga incondicional Josselin, tu aliento inquebrantable ha sido un tesoro en este viaje gracias por estar siempre a mi lado eres muy importante en mi vida, a mi ángel en el cielo mi querida Yuli, aunque no este físicamente, siento su presencia en cada logro, mi bonita le llevare siempre en mi corazón.
Y como no agradecerles por su amistad Vanne, Geomy, Aracely con quienes compartimos risas y llantos durante esta trayectoria gracias por estar aquí siempre y no dejarme sola.
A mis queridos docentes de la prestigiosa Universidad Estatal de Bolívar Extensión San Miguel, Lic. Fátima Núñez directora de tesis, Psi. Vanessa Gavilánez, Ing. Xavier García pares académicos, por ser una guía fundamental en este proceso, por sus conocimientos impartidos y la paciencia que destacablemente han tenido durante la elaboración de la tesis, a mi querida docente Ing. Jessica Durán quien ha sido una excelente profesional, sus enseñanzas, sabiduría y apoyo han dejado una huella imborrable en mi desarrollo profesional y personal, dejando un gran legado de perseverancia y humildad.

Dora Belén

A Dios que me da la fuerza, la disciplina y la sabiduría para lograr lo que hoy tengo en mi vida.
A mi hijo Jeremy que es mi fuente de inspiración para poder realizar mis estudios y todas las facetas que están dentro de la misma.
A mis padres Gladys Vega y Luis Salazar por su valiosa ayuda y ejemplo de superación lo cual me ha ayudado a superar las dificultades que se me presentaron durante todo este camino.
A la Universidad Estatal de Bolívar Extensión San Miguel por haberme dado la oportunidad de continuar con mis estudios de formación académica.
A la directora de tesis Lic. Fátima Núñez y pares académicos Psic. Vanessa Gavilánez e Ing. Xavier García, gracias a sus conocimientos, orientaciones, su persistencia y paciencia ha sido fundamental para que con su guía y apoyo logremos culminar con la elaboración de la misma.

Zeneida Aracely

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino, su presencia siempre estuvo junto a mí, para ti la gloria mi señor.

Con todo mi corazón a mis hijos Dannita Salomé y Dieguito Nicolás quienes han sido mi mayor inspiración y motivo de superación por quien siempre me esforcé y me esfuerzo en ser cada vez mejor, gracias mi princesa por su amor incondicional y confiar en mí, sus palabras alentadoras y apoyo me mantuvo siempre de pie, y como no agradecer la existencia de mi príncipe en aquel momento que inicie con este sueño gracias mi rey por ser parte de este logro alcanzado.

A mis queridos padres: Blanca Saltos y Américo Mariño por su apoyo y amor incondicional, gracias por nunca dejarme sola este logro, también es de ustedes, mi respeto y gratitud siempre para ustedes.

A mi esposo Diego Rojas por su apoyo incondicional hacia mí en este largo proceso de preparación, motivándome siempre a luchar por mis sueños y por confiar en mí.

Dora Belén

Esta tesis se la dedico primeramente a Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban enseñándome a enfrentar las adversidades sin perder nunca la fe las fuerzas en mi interior que fueron mi motor principal.

A mi querido hijo Jeremy quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en toda esta etapa de mis estudios y poder llegar a ser un ejemplo de superación para él.

A mi madre Gladys Vega, mi padre Luis Salazar y mis hermanas Leidi, Rosa, Ercilia, Gladys y Cecibel que fueron quienes me formaron de buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ayudó a seguir adelante en los momentos difíciles.
A mis amigas Geomy, Belenchis y Vanne por siempre estar presentes en cada etapa que hemos cruzado juntas para lograr nuestros propósitos y cumplir nuestro sueño de algún día graduarnos.

A mi amigo Sherman por su apoyo y compañía en toda esta etapa de nuestros estudios académicos por siempre comprendernos y hacernos chiste de la manera épica como siempre lo hemos hecho y estar juntos en esta travesía.

Zeneida Aracely

CERTIFICADO DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Lcd. "***Fátima del Rocío Núñez Aguiar***"; Pisc. "***Clarita Vanessa Gavilánez Cárdenas"*** e Ing. " ***Xavier Marcelo García García***"; en su orden director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "El Clima Laboral en el Desempeño Profesional de los Docentes de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves, de la Ciudad de Guaranda, Año 2024", desarrollado por la señorita ***Mariño Saltos Dora Belén*** y la señorita ***Salazar Vega Zeneida Aracely***.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, noviembre del 2024

Lic. Fátima del Rocío
Núñez Aguiar

Director

Psic. Clarita Vanessa
Gavilánez Cárdenas
Par Académico

Ing. Xavier Marcelo
García García
Par Académico

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Mariño Saltos Dora Belén y Salazar Vega Zeneida Aracely portadoras de la Cédula de Identidad No. 020182492-7 y 025006552-1 en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: El Clima Laboral en el Desempeño Profesional de los Docentes de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves, de la Ciudad de Guaranda, Año 2024, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Las autoras declaran 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.

Dora Belén Mariño Saltos

Zeneida Aracely Salazar Vega

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA I

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II

AGRADECIMIENTO III

DEDICATORIA IV

CERTIFICADO DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO V

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA VI

ÍNDICE DE CONTENIDOS VII

ÍNDICE DE TABLAS X

ÍNDICE DE FIGURAS XII

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 3

ABSTRACT 4

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5

1.1. Descripción del problema 5

1.2. Formulación del problema 9

1.3. Preguntas de investigación 9

1.4. Justificación 10

1.5. Objetivos 12

1.6. Hipótesis 12

1.7. Variables 13

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 16

2.1. Antecedentes 16

2.2. Científico 19

2.3. Conceptual 27

2.4. Legal 31
2.5. Georreferencial 37
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 38
3.1. Tipo de investigación 38
3.2. Enfoque de la investigación 39
3.3. Métodos de investigación 39
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 40
3.5. Universo, Población y Muestra 42
3.6. Procesamiento de la Información 43
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 45
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión 45
CAPÍTULO V. PROPUESTA 73
5.1. Título 73
5.2. Introducción 73
5.3. Objetivos 74
5.4. Justificación 74
5.5. Estructura del plan de estrategias 75
5.6. Presupuesto económico 89
5.7. Control y seguimiento 90
5.8. Conclusiones y recomendaciones del plan de estrategias 92
5.8.2. Recomendaciones 92
CONCLUSIONES 94
RECOMENDACIONES 96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 97
ANEXOS 100
ANEXOS 101

Anexo 1. Cronograma de trabajo (Gantt)..... 101

Anexo 2. Presupuesto ejecutado 102

Anexo 3. Instrumento de recopilación de datos 103

Anexo 4. Formato de encuesta de satisfacción 105

Anexo 5. Formato de matriz de seguimiento 106

Anexo 6. Formato de encuesta de satisfacción 107

Anexo 7. Evidencia fotográfica 108

Anexo 8. Autorización de la institución……..……..…..110

Anexo 9. certificado de plagio ……111

Anexo 10. certificado de turnitin……...……....112

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización variable independiente 14

Tabla 2. Operacionalización variable dependiente 15

Tabla 3. Detalle estadístico de confiabilidad 41

Tabla 4. Detalle de la población..... 42

Tabla 5. Detalle de la muestra..... 43

Tabla 6. Resultado oportunidades de mejora 45

Tabla 7. Resultado valoración del desempeño..... 46

Tabla 8. Resultado trato sin favoritismo 47

Tabla 9. Resultado instalaciones adecuadas..... 49

Tabla 10. Resultado recursos materiales..... 50

Tabla 11. Resultado encargo de actividades 51

Tabla 12. Resultado orgullo por la institución..... 52

Tabla 13. Resultado participación de metas..... 53

Tabla 14. Resultado aplicación de normativa de convivencia 54

Tabla 15. Resultado comunicación efectiva..... 55

Tabla 16. Resultado toma de decisiones 56

Tabla 17. Resultado trabajo en equipo..... 57

Tabla 18. Resultado organización de trabajo 58

Tabla 19. Resultado soluciones a desafíos..... 59

Tabla 20. Resultado desarrollo profesional..... 60

Tabla 21. Resultado rutina docente..... 61

Tabla 22. Resultado reflejo de estilo institucional..... 62

Tabla 23. Resultado valoración de compañerismo 63

Tabla 24. Resultado estrés laboral 64

Tabla 25. Resultado seguridad en el trabajo 65

Tabla 26. Resultado colaboración comunidad educativa 66

Tabla 27. Resultados por dimensión e indicador 68

Tabla 28. Tabla de contingencia de frecuencias observadas..... 71

Tabla 29. Tabla de contingencia de frecuencias esperadas..... 71

Tabla 30. Obtención del chi-cuadrado 72

Tabla 31. Planificación de las estrategias comunicación y liderazgo 77

Tabla 33. Planificación de las estrategias filosofía y convivencia..... 78

Tabla 34. Planificación de las estrategias entretenimiento y diversión 80

Tabla 35. Planificación de las estrategias deporte y cultura 82

Tabla 36. Planificación de las estrategias relajación y rendimiento 83

Tabla 37. Planificación de las estrategias reconocimiento y celebración 85

Tabla 38. Planificación de las estrategias salud y seguridad 87

Tabla 39. Detalle de presupuesto plan de las estrategias Empodérate APCH 89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Aspectos de la valoración del desempeño 25

Figura 2. Ubicación georreferencial Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves.... 37

Figura 3. Resultado oportunidades de mejora..... 45

Figura 4. Resultado valoración del desempeño 46

Figura 5. Resultado trato sin favoritismo..... 48

Figura 6. Resultado instalaciones adecuadas 49

Figura 7. Resultado recursos materiales..... 50

Figura 8. Resultado encargo de actividades..... 51

Figura 9. Resultado orgullo por la institución..... 53

Figura 10. Resultado participación de metas 54

Figura 11. Resultado aplicación de normativa de convivencia..... 55

Figura 12. Resultado comunicación efectiva 56

Figura 13. Resultado toma de decisiones..... 57

Figura 14. Resultado trabajo en equipo 58

Figura 15. Resultado organización de trabajo..... 59

Figura 16. Resultado soluciones a desafíos 60

Figura 17. Resultado desarrollo profesional 61

Figura 18. Resultado rutina docente..... 62

Figura 19. Resultado reflejo de estilo institucional..... 63

Figura 20. Resultado valoración de compañerismo 64

Figura 21. Resultado estrés laboral 65

Figura 22. Resultado seguridad en el trabajo 66

Figura 23. Resultado colaboración comunidad educativa..... 67

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas al brindar un servicio de formación académica escolarizada a los niños, niñas y adolescentes deben ser el reflejo y garantía de las buenas prácticas pedagógicas centradas en la convivencia armónica y desempeño laboral efectivo de los docentes sobre un clima laboral motivador y activo en todo momento; en sentido, se ha desarrollado el presente Trabajo de Integración Curricular titulado "El clima laboral en el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves, de la ciudad de Guaranda, año 2024" mediante una metodología cuantitativa; por ello, es indispensable contar con estrategias integrales e innovadoras para fortalecimiento del clima laboral a fin de generar una satisfacción plena en desempeño de la labor educativa en forma permanente y efectiva con miras a alcanzar la mejorar de la imagen institucional y la calidad en la productividad docente.

El presente trabajo académico este compuesto por cinco capítulos que detallan los aspectos esenciales tomados en cuenta para desarrollar esta investigación, los cuales se describen a continuación:

En el primer capítulo se estructura por la conceptualización general del proyecto donde se describe el problema de investigación mediante la formulación y las interrogantes propuestas; también, se puntualiza la justificación de su realización con el planteamiento de los objetivos a alcanzar tanto el general como los específicos; además, se determina las variables y su operacionalización en conjunto al establecimiento de hipótesis.

En el segundo capítulo se estructura el marco teórico que contiene una revisión académica de trabajos previos sobre la temática de la investigación; también, se redacta el marco científico con las conceptualizaciones de las variables sujetas de estudio; luego, se añade el marco conceptual con la definición de los términos precisos involucrados y citados en el trabajo; además, se establece el marco legal

con el sustento normativo correspondiente en todos sus niveles y el aspecto georreferencial con la descripción geográfica del objeto de estudio.

En el tercer capítulo se describe la metodología de la investigación donde se describe el tipo, enfoque y los métodos utilizados; después, se determina el universo, la población y la muestra objeto de estudio; luego, se agrega en forma pormenorizada el proceso aplicado tanto en la recolección de los datos a través de la técnica e instrumento seleccionado y el procesamiento de la información recabada.

En el cuarto capítulo se representa el análisis y discusión estadística de los resultados de la información procesada luego de recolectado los datos y son mostrados en forma tabular, gráfica y narrativa; además, se realiza la interpretación de los mismos en base a la contrastación del marco teórico contribuyendo a una discusión con investigación realizadas en relación a la temática investigada; también, se añada la sección de comprobación de hipótesis a través de pruebas estadísticas estandarizadas.

En el quinto capítulo se establece la propuesta de solución considerando los acápites tema, objetivos, justificación, organización, planificación, presupuesto y evaluación detallada del plan de estrategias desarrollado; donde en cada actividad se describe los recursos y maneras de seguimiento para el cumplimiento efectivo de los objetivos trazados.

Finalmente, se incluye la redacción tanto de las conclusiones como las recomendaciones sobre el proyecto de trabajo de integración curricular desarrollado; además, se incorpora el listado de las referencias bibliográficas usadas en el proceso de investigación y los anexos como el cronograma de actividades, el presupuesto, la carta de aceptación, el instrumento de recolección de datos y la evidencia fotográfica.

RESUMEN

El presente trabajo académico se efectuó con el objetivo de diseñar un plan de estrategias de mejora del clima laboral para el desempeño profesional en forma eficiente y efectiva en la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda, año 2024. La hipótesis planteada fue "el clima laboral incide en la eficiencia del desempeño profesional en los docentes dentro de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda, año 2024". La metodología de investigación aplicada fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptiva y analítica; aquí se aplicó una encuesta de dimensiones del clima laboral a una muestra de noventa y ocho docentes. Los resultados encontrados revelan falencias tales como: la poca productividad competitiva, la insuficiente cultura organizacional, la ausencia de liderazgo educativo y la escaza motivación; las cuales, han repercutido en la creación de un deficiente clima laboral para el desarrollo de las tareas pedagógicas de los docentes. Finalmente, se propone el plan integral "Empodérate APCH" como alternativa de solución al problema detectado en la unidad educativa, el mismo contiene una serie de actividades que implementadas en conjunto ayudarán en el mejoramiento del clima laboral y por ende del desempeño docente dentro del contexto institucional.

Palabras clave: clima laboral, desempeño profesional, plan de estrategias, productividad.

ABSTRACT

The present academic work was carried out with the objective of designing a plan of strategies to improve the work environment for professional performance in an efficient and effective manner in the Ángel Polibio Chaves high school in Guaranda city, year 2024. The hypothesis proposed was “The work environment affects the efficiency of professional performance in teachers within the Ángel Polibio Chaves high school in Guaranda city, year 2024." The research methodology applied was quantitative, descriptive and analytical in approach; Here, a survey of dimensions of the work environment was applied to a sample of ninety-eight teachers. The results found reveal shortcomings such as: low competitive productivity, insufficient organizational culture, absence of educational leadership and low motivation; which have had an impact on the creation of a poor work environment for the development of teachers' pedagogical tasks. Finally, the comprehensive plan “Empodérate APCH” is proposed as an alternative solution to the problem detected in the educational unit. It contains a series of activities that, implemented together, will help improve the work environment and therefore teaching performance within the school. institutional context.

Keywords: work environment, professional performance, strategy plan, productivity.

CAPÍTULO I

1.1. Descripción del problema

El clima laboral ha sido el ancla fundamental dentro de las organizaciones para retener a los empleados debido a que influye en su desempeño; este tiene un impacto positivo y profundo con relación a la motivación, la actitud y la satisfacción personal dentro del trabajo. La Organización Mundial de la Salud (2023) define al clima laboral como un entorno de trabajo saludable en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

A nivel internacional, la empresa Gallup Inc. elaboró un informe especializado sobre el clima laboral denominado "El estado del lugar de trabajo global 2022", sirvió como base en la determinación de los factores correlacionales para que los servidores públicos en educación no disfruten de su proceso laboral cotidiano (Juárez, 2022). En este sentido, se muestran como resultados niveles altos de agotamiento laboral, estrés y tristeza recayendo mayoritariamente en América Latina y el Caribe donde el 44% representan las mujeres que han experimentado mucho de estos sentimientos abrumadores. En los establecimientos educativos a nivel global una parte significativa de los empleados siempre consideran que el mal clima laboral influye en el desempeño de los docentes, causando que más de la mitad de ellos no se sientan comprometidos con el trabajo y como consecuencia han abandonado o se han cambiado de actividad laboral (Lara, 2023).

Un buen clima laboral en el trabajo siempre ha sido la clave de éxito en el futuro y por ende del progreso institucional; sin embargo, en una publicación de la Revista Iberoamericana de la Educación Digital (RIED), la cuál es una de las mejores 10 a nivel mundial y más conocidas en América, se mencionó que un mal ambiente dentro del sector educativo provocan varias consecuencias en el día a día y en el

largo plazo tanto para la institución como para los docentes; en la mayoría de los casos esto ha surgido por: a) la excesiva rotación de personal, b) la impuntualidad, c) la desmotivación, d) la baja productividad, e) el incumplimiento de objetivos o metas y f) las actitudes negativas (Bills, 2022).

En sí, un entorno deteriorado puede perjudicar en gran magnitud a los empleados tanto con enfoque individual como en enfoque grupal; acorde a Rosero (2021) entre las consecuencias que se presentan están, la ausencia de motivación en un 29%, la aparición de problemas de salud en un 25%, la experiencia negativa en un 19%, la deficiente gestión educativa en un 15% y en la mala imagen y reputación que proyectan al exterior en un 12%" (p. 126); por ello, es indispensable la creación de planes estratégicos que mejoren el clima laboral de los docentes en las instituciones educativas, algunas acciones efectivas son la entrega de reconocimientos, la habilitación de espacios de trabajo, la flexibilidad laboral y la resolución pacífica de conflictos (Domínguez, 2022).

En relación al contexto nacional, la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio de Trabajo del Ecuador crearon en el año 2021 el Reconocimiento al Mejor Clima Laboral y Gestión en el Servicio Público, cuyo objetivo es "premiar el esfuerzo que realizan las instituciones para involucrarse con compromiso en el mejoramiento de las condiciones del ambiente y bienestar laboral de sus colaboradores" (Basantes, 2021, p. 17).

El proceso de medición del clima laboral se efectuó en una muestra de 141 instituciones de las cuales 11 de ellas pertenecen al sector ciencia y educación, este se aplicó por más de tres meses mediante una encuesta electrónica con base a tres componentes principales: a) liderazgo, b) compromiso y c) entorno de trabajo; el índice de clima laboral obtenido con respecto al Ministerio de Educación fue del 76% ubicándose en una escala de valoración Muy Bueno (Cárdenas, 2022). A pesar del nivel alcanzado por los gestores de cambios destacados por sectores, los resultados sólo reflejan el 13% del conglomerado de unidades educativas; limitándose así el porcentaje de participación de las demás instituciones con

evidencias de cumplimiento de los planes estratégicos de mejora en un nivel de valoración tanto del año 2020 como del 2021; por ello, es indispensable gestionar factores de cambio y creación de embajadores e impulsores que brinden guía en los retos organizacionales.

Por otra parte, dentro de la provincia Bolívar a través de los distritos de educación existentes se promueve la socialización de la Política Nacional Clima Laboral para la Salud en el Trabajo 2019 – 2025 ejecutado para el fortalecimiento de la responsabilidad de la construcción de normas y herramientas de salud y clima laboral activo, participativo y frecuente en el trabajo a favor del empleo y la productividad, buscando para desarrollar soluciones prácticas con conocimientos y evidencias efectivas (Males, 2021).

Las actividades de capacitación que se han desarrollado han sido a medias hacia los docentes de las unidades educativas por causa de la falta de presupuesto gubernamental que asignan el gobierno al sector educativo distrital; por ello, el proceso de capacitación por distritos ha llegado en un 35% en Guaranda, en un 12% en Chimbo – San Miguel, en un 11% en Chillanes y en un 10% en Echeandía – Caluma – Las Naves (Salazar, 2023); por lo que se pone en evidencia que a pesar de su principal lineamiento estratégico del plan de capacitación que es impulsar ambientes laborales saludables a través de mecanismo de promoción de salud, prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, no existe el compromiso por parte de las autoridades para crear convenios interinstitucionales.

En relación a la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves con base a una observación se pudo evidenciar una serie de falencias con respecto al clima laboral; entres estas se encontró en primera instancia, el incremento del deterioro de las relaciones interpersonales participativas debido a la imponencia y autoritarismo de las autoridades para con los docentes, conllevando a la creación de barreras comunicativas verticales que limitan el cumplimiento de las responsabilidades educativas en forma multidireccional y efectiva.

Además, está latente la escaza aplicación de normas y políticas internas en cuanto al clima laboral como es el caso del Código de Convivencia institucional, que garanticen ambientes propicios y adecuados de interacción armónica entre los integrantes de la comunidad educativa, por lo que repercute en el débil desarrollo de una cultura de la paz con entornos seguros basados en una resolución pacífica de problemas en forma integral.

Finalmente, la presencia de conflictos internos, se ven reflejados en el factor biopsicosocial de los docentes por las innumerables actividades administrativas asignadas tanto por los directivos como por los entes gubernamentales de control educativo, esto ha provocado el aparecimiento masificado de problemas de salud que incrementan las licencias médicas repercutiendo en el déficit de satisfacción educativa del proceso de enseñanza que brindan a los estudiantes.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo incide el clima laboral en el desempeño profesional docente en la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda, año 2024?

1.3. Preguntas de investigación

¿Cuál es la conceptualización sobre el clima laboral y el desempeño docente para promover la eficiencia participativa en una institución educativa?

¿Cuál es la situación actual sobre clima laboral en el desempeño docente en la unidad educativa en la productividad pedagógica en los estudiantes dentro del aula?

¿Cuáles son las estrategias de fortalecimiento del clima laboral en el desempeño docente en la institución para el incremento de la satisfacción del proceso educativo?

1.4. Justificación

El presente trabajo de integración curricular se considera de gran **importancia** por cuanto ayudará a diagnosticar la realidad objetiva sobre el clima laboral de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de Guaranda y aplicar medidas correctivas necesarias para brindar un efectivo desempeño profesional del docente en el proceso de enseñanza, a fin de convertirse en un referente orgánico de buenas prácticas organizacionales con ambientes motivadores de trabajo en el sector educativo.

La investigación se deberá realizar para dar atención prioritaria a una **necesidad** latente en la unidad educativa por la ausencia de ambientes de interrelación adecuados de trabajo educativo a raíz de una serie de falencias como, el deterioro de las relaciones comunicativas, la ausencia de espacios de trabajo en horas libres, la inaplicabilidad de normas de convivencia y la presencia de desgaste del factor biopsicosocial; por ello, se requiere generar un clima laboral satisfactorio a toda la comunidad educativa.

La investigación a efectuarse tendrá una **utilidad práctica** por cuanto se contará con un plan de estrategias activas que contendrá actividades, dinámicas y acciones de interacción tanto física como mental entre los compañeros, estos podrán ser ejecutados en forma permanente por las autoridades educativas de la institución para incrementar espacios motivadores en el que hacer educativo y organizacional.

Los **beneficiarios** de la investigación serán los actores educativos de la unidad educativa; en primera instancia, a los docentes por cuanto promoverá ambientes sanos de relación dentro y fuera del aula de clase; luego a los estudiantes por cuanto recibirán su proceso de aprendizaje en forma activa el desempeño de calidad que mostrará el docente; y finalmente, a las autoridades por cuanto contarán un documento que guíe las buenas prácticas en el clima laboral en forma permanente.

La presente investigación resultará **factible** de desarrollarla por cuanto se contará con la disponibilidad de todos los recursos materiales, técnicos, tecnológicos, financieros y humanos para lograr la planificación, ejecución y análisis en la determinación de resultados para brindar una solución efectiva al mejoramiento del clima laboral dentro de la unidad educativa; además, se contará con la autorización legal de las autoridades para obtener información institucional.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la incidencia del clima laboral en el desempeño profesional de los docentes dentro de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad Guaranda provincia de Bolívar en el año 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

Fundamentar sobre el clima laboral y el desempeño profesional mediante una retrospectiva teórica para afianzamiento de conocimientos y habilidades de organización participativa.

Analizar la correlación del clima laboral en el desempeño profesional de los docentes mediante una encuesta de dimensiones y factores asociados para el mejoramiento de la productividad pedagógica.

Diseñar un plan de estrategias de fortalecimiento del clima laboral en el desempeño profesional en la institución mediante un esquema sistemático para el incremento de la satisfacción personal.

1.6. Hipótesis

El clima laboral incide en la eficiencia del desempeño profesional en los docentes dentro de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda, año 2024.

1.7. Variables

1.7.1. Señalamiento de las variables

Variable independiente:

Clima laboral

Variable dependiente:

Desempeño profesional

1.7.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización variable independiente

Variables	Definición operativa	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica / Instrumento
Clima laboral	Es el entorno organizacional, psicológico y humano en el que se desarrollan las relaciones de trabajo que crean un ambiente que puede motivar o afectar a los empleados en su rendimiento (Gómez, 2022).	Productividad competitiva	Reconocimientos o premios Evaluación del desempeño Justicia y equidad	¿Le ofrecen retos con oportunidades de seguir mejorando? Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐	Encuesta / Cuestionario Observación / Ficha control
		Infraestructura de Trabajo	Entorno de trabajo Eficiencia y Eficacia Sobrecarga de tareas	¿Se siente valorado por los compañeros dentro de su trabajo? Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐	
		Cultura Organizacional	Filosofía institucional Objetivos comunes Resolución de conflictos	¿Se siente participe activo en el logro de las metas institucionales? Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐	
		Liderazgo Influyente	Comunicación asertiva Decisiones democráticas Trabajo en equipo	¿Se comunica con los directivos y docentes fácilmente? Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐	

Nota. Elaboración propia con base al marco teórico, 2024

Tabla 2.

Operacionalización variable dependiente

Variables	Definición operativa	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica / Instrumento
Desempeño profesional	Es un proceso de uso de las capacidades profesionales, la disposición personal y la responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que intervienen e impactan en el quehacer diario para fortalecer conocimientos, destrezas y habilidades continuamente (Robalino, 2020).	Responsabilidad	Predisposición permanente	¿Se considera el reflejo de estilo de trabajo en la institución?	Encuesta / Cuestionario
			Innovación continua	Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐	
			Capacitación experiencial		
		Motivación	Confianza	¿Se organiza adecuadamente para trabajar en la institución?	
			Cumplimiento de actividades	Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐	
			Bienestar integral		Observación / Ficha control
		Seguridad	Salud ocupacional	¿Se estresa demasiado por las tareas o actitudes del personal?	
			Gestión de riesgos		
			Participación activa	Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐	

Nota. Elaboración propia con base al marco teórico, 2024

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Según la investigación de Sánchez (2022) en su estudio sobre el clima laboral y el desempeño docente en el centro de atención múltiple Ciudad de México con la finalidad de detectar el nivel de desempeño profesional en el ambiente de trabajo escolar; con base a una metodología mixta es decir tanto cualitativa como cuantitativa se obtuvo información de 120 docentes a través de una encuesta que contenía indicadores de evaluación del clima y desempeño en el ámbito educativo.

Los resultados determinaron la presencia de falencias con respecto al desinterés por el trabajo limitando a la autorrealización individual; la baja valoración de los directivos hacia la orientación, planificación y desenvolvimiento; la subjetividad de interacción con los compañeros y directivos de la institución desvinculando relaciones de apoyo, coordinación confianza y lealtad; y finalmente, la falta de oportunidades de crecimiento, ascensos de puesto e incremento de salarios.

Por tal razón, concluye que en la institución es evidente la destrucción de la identidad a una forma más individualista que genera un ambiente laboral desmotivado y unidireccional que debilita la razón de hacer educación; así, recomienda estrategias como a) dar continuidad al orgullo de pertenencia mediante la reelaboración del Código de Ética institucional, b) aumentar la participación y comunicación horizontal entre directivos, docentes y estudiantes bajo un marco de respeto continuo y responsabilidad equitativa, c) contribuir en el intercambio de experiencias didácticas con base a cursos de capacitación activos y presenciales.

Por otra parte, según Guzmán et al (2021) en su investigación sobre el diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de

Guayaquil con el objetivo de determinar la incidencia del clima organizacional en los colaboradores educativos, a través de una metodología con enfoque cuantitativo y con alcance exploratorio descriptivo se aplicó una encuesta con criterios de análisis entorno al clima laboral a 209 empleados de diferentes áreas.

Los resultados encontrados en esta investigación acorde a las dimensiones mostraron que; en cuanto al propósito y objetivos existe una inadecuada difusión de la misión, visión y valores institucionales, en cuánto a la relación entre los miembros está latente la inexistencia de una comunicación directa con los altos mandos, en cuánto al mecanismo de apoyo no existen complicaciones de adaptación a los nuevos empleados para asumir su trabajo; en cuanto a las recompensas existe un descontento por no recibir salarios justos y acorde a la carga de actividades; y, en cuanto al liderazgo no existe participación adecuada en la toma de decisiones.

En este sentido, en la investigación se concluye que esta la latente a) la inconformidad con las capacitaciones porque no se las realiza a todo el personal, b) la insatisfacción de la ausencia de bonos para transportación y alimentación, y c) la percepción negativa sobre las remuneraciones inequitativas en algunos docentes y administrativos. Por ello, recomienda la implementación de estrategias en las dimensiones de estructura, responsabilidad y jerarquía, por parte del departamento de recursos humanos, que se adapte de forma adecuada al entorno organizacional educativo y la realidad local.

Para Ortiz (2023) en su investigación acerca del clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de la Unidad Educativa Chillanes del cantón Chillanes, provincia de Bolívar con el objetivo de determinar cómo influye el grado de confianza, participación y trabajo en la realización de las actividades educativas diarias, mediante una metodología con enfoque mixto y diseño correlacional se aplicó a una encuesta a 67 docentes sobre las dimensiones y factores de incidencia del estudio en cuestión.

Entre los hallazgos encontrados al procesar la información están: el aparecimiento de conflictos laborales por malos entendidos por una comunicación no asertiva; la ausencia de programas de recompensas y estímulo a la labor docente; la resistencia al cambio de actitud frente a la tecnología para innovar el proceso educativo repercutiendo en la desmotivación laboral, y la desalineación de los intereses educativos de la institución que desvincula el verdadero objetivo de la educación como servicio a la comunidad.

Por lo que en la actualidad es fundamental trabajar por un clima laboral adecuado para que impacte de forma positiva en el desempeño de las funciones de los docentes a favor de la educación de los estudiantes; para ello se recomienda aplicar talleres de capacitación diseñados para mejorar las relaciones interpersonales y de comunicación con todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de generar compromiso y trabajo en equipo que beneficien tanto al contexto social como al proceso educativo.

2.2. Científico

2.2.1. Clima laboral

Es el ambiente de trabajo que se desarrolla entre los empleados y directivos dentro de una empresa u oficina (García, 2023); por otra parte, el clima laboral es la sensación del entorno que depende de cada trabajador, pero al momento del proceso de relación organizacional puede afectar en conjunto en forma positiva o en negativa, alternado su labor específica en las actividades que realiza; en sí, el término se enfoca en el entorno organizacional, psicológico y humano en el que se desarrollan las relaciones de trabajo que crean un ambiente que puede motivar a los empleados o afectar su desempeño (Gómez, 2022).

2.2.1.1. Importancia del clima laboral

En las empresas cuando los empleados se encuentran felices, motivados y saludables retribuyen en beneficios organizacionales, según Cañadas (2020) lo más importante a alcanzar con un buen clima laboral es:

- Mejorar la productividad, cuando las personas se sienten comprometidas con su trabajo disfrutan de sus empleos, incrementan la posibilidad de generar mayor productividad, especialmente en aspectos pedagógicos.

- Reducir costos y gastos, las instituciones educativas buscan reducir el déficit presupuestario, realizando de manera transparente los procesos de reclutamiento y selección docente, lo que conlleva a evitar la rotación y el absentismo del personal.

- Cumplir la cultura corporativa, es decir el alcance de metas y objetivos empresariales, mismo que se desarrollará con el empoderamiento de los docentes al conocer la filosofía de la institución.

En cambio, para Castilla (2021) la generación de un buen clima laboral supone cuatro beneficios específicos, tales son:

- Desarrolla una actitud positiva por parte de las personas empleadas que lo perciben.
- Facilita el éxito empresarial, el crecimiento del negocio y la tasa de rentabilidad.
- Fomento la identificación de la empresa en el ámbito de la cultura y los valores.
- Impulso la motivación de la plantilla con enfoque de esfuerzo y logro en el trabajo.

2.2.1.2. Factores de influencia del clima laboral

Como ya se ha mencionado, el clima laboral depende de múltiples elementos sean estos físicos o psicológicos para lograr generar un ambiente positivo y saludable en las instituciones; en este sentido Cáceres (2022) establece como factores importantes y prioritarios de mayor influencia en el entorno a los que se detalla a continuación.

- ***Colaboración***, donde se debe propiciar un buen ambiente de trabajo tanto de equipo como de apoyo a fin de cooperar bajo los mismos preceptos y en favor de las mismas causas, pero con un aporte individual de un mismo nivel de esfuerzo y compromiso.
- ***Competitividad***, donde se promueva el enfrentamiento de nuevos restos con más responsabilidades con base al reconocimiento y premiación de ideas, innovaciones o logros, todo esto a través de establecer límites, reglas y evaluaciones de los colaboradores.

- ***Cultura organizacional***, donde se fomente la empatía de la personalidad de la empresa sobre la forma ser y hacer las cosas con base a la proyección e interacción tanto interna como externa del accionar frente a la sociedad.

- ***Empoderamiento***, donde se involucre en el proceso de toma de decisiones mediante un grado de autoridad, responsabilidad y participación a los empleados sobre su experiencia y punto de vista en asuntos trascendentales.

- ***Liderazgo***, donde el líder es el pilar y modelo a seguir para poder involucrar a todos los empleados en base a la experiencia, la asignación de funciones y la toma de decisiones, esto enfocado en la valoración tanto como trabajador como ser humano.

- ***Motivación***, donde la energía sea el impulso para contribuir a la productividad con eficiencia y eficacia de forma voluntaria dentro del área que se desenvuelve, que en un futuro garantice el éxito de la organización.

- ***Resolución de conflictos***, donde el proceso de conciliación de situaciones problemáticas sea el motor del accionar de la empresa, evitando provocar los escenarios de desinterés, depresión o insatisfacción, las agresiones físicas y verbales, y las renuncias de trabajo.

- ***Valores***, donde se demuestre la manera de hacer las cosas al prestar el servicio al usuario final, en el sentido de la atención, la comunicación y la responsabilidad social bajo preceptos organizacionales formalmente normados y regulados.

2.2.1.3. Tipos de clima laboral

La diversidad de clima laboral depende del contexto en que se desarrolle, pero en la mayoría de las instituciones prevalece, según Valle (2022) determina cuatro tipos de clima laboral:

- ***Autoritario***, predomina la ausencia completa de interacciones entre las personas responsables y personas colaboradoras, la comunicación es muy deficiente caracterizada por la falta de confianza por parte de la dirección y los empleados dentro de la empresa.

- ***Paternalista***, prima la rigidez en las estructuras jerárquicas por ello los empleados no se sienten suficientemente identificados con la filosofía institucional, misión, visión, valores y objetivos limitando las posibilidades de la promoción en el contexto.

- ***Consultivo***, prevalece la gran confianza de los altos mandos hacia los empleados como participes con un cierto grado de autonomía en determinadas cuestiones siempre caracterizadas mediante actitudes dinámicas y proactivas.

- ***Participativo***, sobresale la toma de decisiones en consenso en la mayoría de actividades, esto provoca que los empleados se sientan identificados con la empresa mediante una comunicación efectiva presente permanentemente porque se encuentran en el lugar que les brinda progreso personal y profesional.

2.2.2. Desempeño profesional

El desempeño en los profesionales son las acciones prácticas con respecto a la labor que cumplen dentro de una institución, empresa u organización para desarrollar actividades específicas para brindar un servicio Castro (2023); en sentido holístico, acorde a Robalino (2020) se trata de un proceso de uso de las capacidades profesionales, la disposición personal y la responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que intervienen e impactan en el quehacer diario para fortalecer conocimientos, destrezas y habilidades continuamente.

2.2.2.1. Características del desempeño profesional

El desempeño profesional en sí se considera como el comportamiento o la conducta real de los empleados hacia las relaciones interpersonales, los deberes u obligaciones de un cargo o función encomendadas en un puesto de trabajo; Mejías y Borges (2023) determinan la siguiente caracterización.

- Está marcada por una serie de puntos intrínsecos de la persona pudiendo ser positivas o negativas.

- Está determinado como fundamental para ser aplicado desde el enfoque de la actitud, el esfuerzo y la disposición para encontrar soluciones.

- Está centrado en la optimización personal hacia las actividades, tareas y acciones en la mejora de procesos.

- Está enfocada en la manera que una persona se desenvuelve en su rol laboral durante un periodo determinado.

- Está encerrada en la trifecta perfecta en el campo laboral: eficiencia, eficacia y calidad para reflejar las actividades desarrolladas.

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño profesional

El desempeño profesional del docente siempre está vinculados a las actividades diarias que realiza en su accionar para con los estudiantes, por ello corresponde a las acciones inherentes de la profesión; este proceso según Benavides (2023) debe estar enmarcado sobre las siguientes dimensiones:

- ***Responsabilidad***, es la obligación de realizar las actividades para el cumplimiento de los objetivos a fin de tomar decisiones en forma cuidadosa.

- ***Productividad***, es la utilización efectiva del tiempo y los recursos con base a los factores y aprendizaje hacia la formación de capacidades en forma creativa.

- ***Motivación***, es la predisposición psicológica que orienta, mantiene y determina la conducta y comportamiento a la permanencia activa para enseñar.

- ***Cooperación***, es la realización de actividades en trabajo en equipo con esfuerzo integrado para desarrollar un plan o proyecto educativo orientado al alcance de objetos comunes.

- ***Política***, se refiere al cumplimiento de actividades, acciones y peticiones de las personas como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales con justicia social y equidad.

- ***Seguridad***, se refiere al estado actual de la organización y del entorno de trabajo del empleado por la necesidad de brindar salud y romper las limitaciones que se presentan en el desempeño.

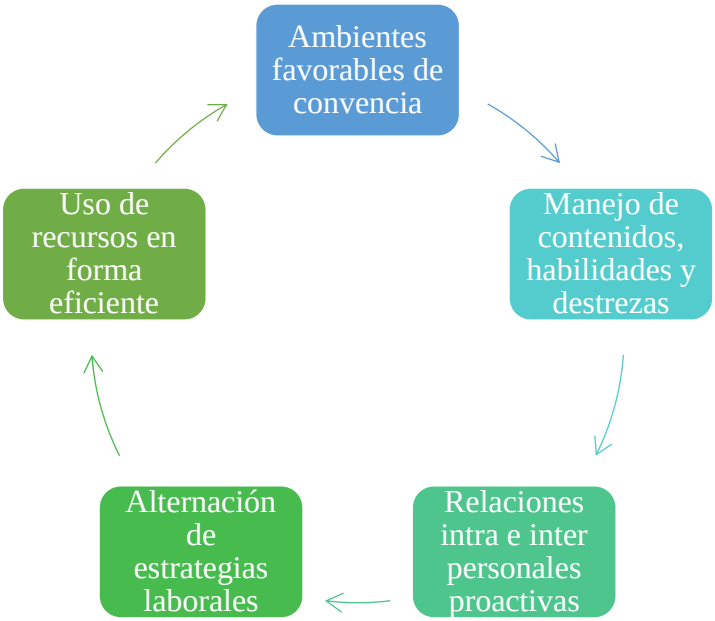
2.2.2.3. Evaluación del desempeño

Consiste en el conjunto de acciones organizadas por los entes rectores tanto internos como externos para comprobar el nivel e índice de desempeño profesional de un empleado de acuerdo a las mediciones e interacciones entre el conocimiento teórico práctico, el contexto sociocultural e institucional Cañadas (2023), este proceso no es fiscalizador más bien es una forma de fomentar y ayudar en el perfeccionamiento profesional, este sistema que mide en forma subjetiva e integral a la conducta de los docentes, así como a las competencias, el rendimiento y la productividad.

Por otra parte, Zapata (2000) menciona que la calidad educativa con el logro efectivo de aprendizajes para la vida y por ende para satisfacción propia y estudiantil, en este sentido, una valoración del desempeño debe estar ligado a un ambiente laboral donde se desarrolle en óptimas condiciones la interrelación entre algunos aspectos laborales.

Figura 1.

Aspectos de la valoración del desempeño



Nota: Adaptado de Zapata (2000)

El conocimiento del rendimiento de los docentes permite la organización de la fuerza laboral, este proceso debe contener información sobre los ambientes de convivencia, el manejo de la enseñanza, la comunicación asertiva, la utilización de estrategias dinámicas con enfoque motivador y la frecuencia de uso de diversidad de recursos; en conjunto coadyuba a la creación de planes de capacitación para mejorar el desempeño profesional a favor de la institución.

2.2.2.4. Importancia de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño como herramienta fundamental permite medir todos los parámetros profesionales, y que dicha información sirve de base para la solución de conflictos, el mejoramiento de la productividad o la formación de un empleado; por ello este proceso debe ser continuo y efectivo basado en aspectos como las competencias y habilidades para ayudar a:

1. Valorar el rendimiento y el potencial de las personas a fin de comprobar si se ajustan a los requerimientos.

2. Anticipar problemas de integración de empleados en la estructura de la empresa o sobre un proyecto.

3. Identificar ya sean fallos y debilidades de cada empleado para evitarlos, así como los éxitos y puntos fuertes para optimizarlos.

4. Brindar una retroalimentación (feedback) constante para gestionar el talento y desarrollar a los empleados con planes de capacitación y carrera.

5. Verificar el valor laboral del empleado hacia la empresa con sus tareas e ideas haciéndole parte de las decisiones.

2.3. Conceptual

2.3.1. Absentismo laboral. Es el incumplimiento de la jornada de trabajo estipulada en el contrato o nombramiento del empleado debido a la ausencia voluntaria o no justificadas, generalmente se da por enfermedad o por calamidad doméstica, muchos de los casos por el ambiente laboral (Nordyke, 2023).

2.3.2. Actividad laboral. Es la realización diaria de una tarea o labor con la intervención del ser humano interactuando entre objeto y medios de trabajo mediante la aplicación física e intelectual dentro de una entidad (Parra, 2018).

2.3.3. Altos mandos. Son las personas que poseen un nivel de poder menguado que ejercen autoridad a los empleados dentro de un colectivo empresarial, recayendo la gran responsabilidad de tomar decisiones importantes para dirigir las estrategias que llevarán al éxito y al alcance de los objetivos (De La Peña, 2022).

2.3.4. Calidad de trabajo. Es el desarrollo de actividades en forma precisa, concisa y completa que tiene buena aceptación por parte de los clientes de una empresa u organización; esté rara vez requiere de correcciones (Núñez y Delgado, 2020).

2.3.5. Carrera profesional. Es el recorrido de aprendizaje y crecimiento que se va desarrollando a lo largo de la trayectoria laboral por cada una de las responsabilidades y funciones encomendadas por los empleadores ya sea en el corto o largo plazo (Larrosa, 2023).

2.3.6. Clima laboral. Es el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que una institución ofrece para satisfacción de los empleados en su entorno de trabajo con base a experiencias innovadoras que impactan positivamente en la productividad y la mejora continua (Rosero, 2021).

2.3.7. Código de Ética. Es el documento formal estructurado con las normas, los criterios y los valores que resumen el buen ejercicio de una actividad profesional y en especial a la forma moral de proceder dentro de una empresa; estos permiten la autorregulación de los limites aceptables y los mecanismos tanto de sanciones como de suspensiones en el ejercicio laboral ante el incumplimiento (Rivera, 2023).

2.3.8. Comunicación asertiva. Es la capacidad de expresar los sentimientos, ideas, opiniones y requerimientos de una manera libre, sencilla, honesta, clara y especifica en el momento precios y a la persona correcta sin ofender a los demás (Pearson, 2020).

2.3.9. Conflictos. Es el conjunto de sentimientos, ideas, intereses y actitudes antagónicas de una persona que choca con la razón de ser y proceder de otro individuo o empresa que crea acciones y repercusiones negativas que impactan en la imagen de institucional (Redorta, 2021).

2.3.10. Cultura corporativa. Es la forma en que una empresa brinda sus productos o servicios hacia los usuarios sin descuidar los la relación con los clientes, socios y empleados, esto se debe reflejar en las prácticas, políticas y comportamiento a ser adoptados por los trabajadores en el día a día desde el nivel más consciente hasta el más inconsciente dentro del entorno laboral (Da Silva, 2022).

2.3.11. Desempeño docente. Es el conjunto de acciones sistemáticas desarrolladas para interactuar en un ambiente pedagógico entre el conocimiento, la praxis y el convivir dentro de una institución educativa a favor de la formación escolar de estudiantes; está inmerso la función, la capacidad, el perfil, las competencias y el desarrollo profesional. (Martínez, 2020)

2.3.12. Indicador de desempeño. Es la variable o índice laboral que permite verificar en la realización de actividades de un empleado con relación a los objetivos y metas planificadas con los resultados obtenidos en un período mediante un proceso de seguimiento y monitoreo permanente (Larrosa, 2023).

2.3.13. Modelo BDH. Es aquel modelo que destaca a función de los recursos humanos en asegurar la gestión del talento humano por competencias como factor clave en instituciones de educación para alcanzar objetivos estratégicos, por ello, se enfoca en el saber, el saber hacer y el saber estar de los individuos que la integran (Aparici, 2023).

2.3.14. Motivación. Es la razón que predispone a estar en óptimas condiciones a un docente para lograr un efectivo aprendizaje como requisito fundamental para impulsar el aprovechamiento en las aulas que influye en forma constructivista y transformadora en el aprovechamiento y conducta de los estudiantes (Montico, 2022).

2.3.15. Plan de estrategias. Es el instrumento metodológico que consolida la satisfacción de las necesidades comunicativas, relacionales dentro de un contexto institucional que ayuda a priorizar los objetivos, maximizar los recursos y tomar mejores decisiones a fin de aumentar la eficiencia y la eficacia, favorecer el desarrollo integral del empleado y mejoramiento del nivel de vida laboral (Soledispa, 2022).

2.3.16. Productividad pedagógica. Es el trabajo desarrollado por un docente de manera más inteligente con énfasis educativo, investigativo y académico que incrementan la calidad de los resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje utilizando menos tiempo, energía, esfuerzo y dinero como elementos trascendentales (Lema-Cachinell, et at, 2020).

2.3.17. Proyecto educativo. Es el documento escolar donde se organiza el aprendizaje en la que docentes, estudiantes y familia buscan en forma conjunta una solución a un problema de interés con relevancia social mediante un proceso activo y participativo (Delfino, Terreno y Suzeta, 2019).

2.3.18. Rendimiento laboral. Es la proporción existente entre el resultado obtenido y los medios que se usan al realizar una actividad por parte de los individuos para

obtener un rédito empresarial en términos de oportunidad, calidad y costo durante un tiempo determinado (Dean y Ripley, 2022).

2.3.19. Responsabilidad social. Es el compromiso voluntario que las personas o empresas tienen para contribuir tanto en la generación de una sociedad más justa como de protección al medioambiente en beneficio útil en la calidad y desarrollo sustentable de la comunidad (Perdiguero y García, 2020).

2.3.20. Rotación. Es el proceso donde un trabajador sale, entra o cambia en un puesto durante un período de tiempo determinado a causa de renuncias o despidos provocado por múltiples factores como salarios poco atractivos, explotación laboral, ambiente tóxico de trabajo o cambio en la vida privada (Soto, 2019).

2.4. Legal

2.4.1. Constitución del Ecuador

Art. 3 numeral 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educción, la salud y la seguridad social y el agua para sus habitantes; y en el numeral 2 manifiesta: Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

Art. **14**. Reconocer el derecho a la población a vivir en ambiente sano y ecológicamente que garantice la sostenibilidad y el buen vivir.

Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y fuente de economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 363. Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud fomentando estas prácticas en los ámbitos familiar, laboral y comunitario.

2.4.2. Ley Orgánica de Servicio Público

Art. 23 literal l. Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; y literal n expresa: No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos; y literal ñ manifiesta: Ejercer

el derecho de la potencialización integrado de sus capacidades humanas e intelectuales.

Art. 51 literal b. Proponer las políticas de Estado y del Gobierno relacionadas con la administración de los recursos humanos del sector público; y literal f dice: Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por esta ley y evaluar y controlar la administración central institucional; y literal g menciona: Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación mediante la ejecución de programas de formación y capacitación con su correspondiente evaluación del desempeño una vez al año.

2.4.3. Ley Orgánica de Educación Intercultural

Art. 2. Los principios que regentan las actividades del docente en el ámbito educativo son: q) motivación, r) evaluación, t) cultura de paz y solución de conflictos, w) calidad y calidez, x) integralidad, jj) escuelas saludables y seguras, kk) convivencia armónica.

Art. 6 literal b. Garantizar que las instituciones sean espacios de ejercicio de derechos y convivencia pacífica; literal n menciona: Garantizar la participación activa de estudiantes familia y docentes en los procesos educativos.

Art. 10 literal a. Acceder gratuitamente a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación; y el literal b expresa: Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana; literal e menciona: Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción a sus deberes y obligaciones.

Art 11. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social estimulará el desempeño profesional para mejorar o precautelar la salud física, psicológica y ocupacional del docente a través de fomentar una actitud constructivista en sus relaciones interpersonales en la institución educativa.

2.4.4. Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

Art 130. La administración del talento humano del servicio público responde a un sistema integrado que esta conformado por los subsistemas de planificación de talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección del personal; formación, capacitación y desarrollo profesional; y, evaluación del desempeño. Además, se considerará como parte integrante del desarrollo del talento humano la salud ocupacional.

Art 130. El desarrollo institucional, es el conjunto de principios, normas, técnicas, procesos y estrategias que permiten a las instituciones, organismos y entidades de la administración pública central, institucional y dependiente, a través del talento humano, organizarse para generar el portafolio de productos y servicios institucionales acordes con el contenido y especialización de su misión objetivos y responsabilidades en respuesta a las expectativas y demandas de los usuarios internos y externos.

Art 198. Las Unidades de Administrativas de Talento Humano serán las responsables de la capacitación programada anualmente, en virtud de la programación que establezca el Ministerio de Relaciones Laborales, así como de generar para dicha planificación las necesidades institucionales de capacitación de lo cual reportarán semestralmente.

Art 216. La evaluación del desempeño programa y por resultados tiene por objetivo medir y estimular la gestión de la entidad, de procesos internos y de servidores, mediante la fijación de los objetivos, metas e indicadores cuantitativos y

cualitativos fundamentados en una cultura organizacional gerencial basada en la observación y consecución de los resultados esperados.

Art 236. A efectos del plan de salud ocupacional integral, el Estado dentro del programa de bienestar social, que tiende a fomentar el desarrollo profesional de las y los servidores públicos, en un clima organizacional respetuoso y humano, protegiendo su integridad física, psicológica y su entorno familiar.

2.4.5. Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo

Art 2 literal b. Establecer las obligaciones, derechos como responsabilidades de cada trabajador en mejora por la seguridad y seguridad ocupacional en pos de promover y optimizar la salud integral de los trabajadores; y literal d menciona: Mejora continua de las actividades, procesos, equipos, condiciones de trabajo en la institución.

Art. 4 literal f. Velar y concienciar sobre el cuidado integral de sus propia salud física y mental, así como por los demás servidores y trabajadores que dependen de ellos, durante el desarrollo de sus labores.

Art 5 literal a. Desarrollar sus laborales en un ambiente de trabajo adecuado y propio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

2.4.6. Norma Técnica para la Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Servicio Público

Art. 9. **Del objetivo de la Medición del Clima Laboral**, el objetivo de la medición del clima laboral es conocer en forma técnica y sistemática la percepción de las y los servidores públicos acerca de su ambiente laboral y entorno, a fin de implementar planes que permitan corregir de manera priorizada los factores críticos

identificados que afecten el compromiso y la productividad del servidor, esto a fin de mejorar la calidad en el servicio a la ciudadanía (p.3).

Art. 10. **Del clima laboral**, el clima laboral es la percepción que tiene los y las servidores públicos hacia el ambiente de trabajo y que afecta directa o indirectamente a su desempeño (p. 3).

Art. 11. **De los componentes del Modelo de Medición del Clima Laboral**, la medición del clima laboral estará conformado por tres componentes principales: 1. Liderazgo, 2. Compromiso, y 3. Entorno de Trabajo (p. 3).

Art. 12. **Del Liderazgo**, este componente busca medir la percepción sobre el nivel de liderazgo que las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior tienen en las instituciones, en factores como: la influencia, interacción, orientación a resultados, responsabilidad y estándares asignados por los directivos a sus equipos de trabajo y, la manera como los apoyan y alinean con los objetivos institucionales (p. 3).

Art. 14. **Del Compromiso**, este componente mide la percepción del grado en el que un colaborador se identifica con la institución, con sus políticas y objetivos, se adapta, aporta y desea permanecer en ella, en correspondencia a la satisfacción de que está obtienes de sus necesidades y expectativas.

Art. 16. **Del Entorno de Trabajo**, este componente comprende percepciones sobre los aspectos materiales y humanos que afectan al entorno en el que los colaboradores desarrollan su trabajo.

2.4.7. Código de Convivencia de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves

Art. 6. La vida en comunidad son las formas de relacionamiento que tiene los personas en la coexistencia física, virtual o mixta implicando el respeto,

reconocimiento y valoración de las múltiples diversidades con enfoque dignos, equitativo e igualitario.

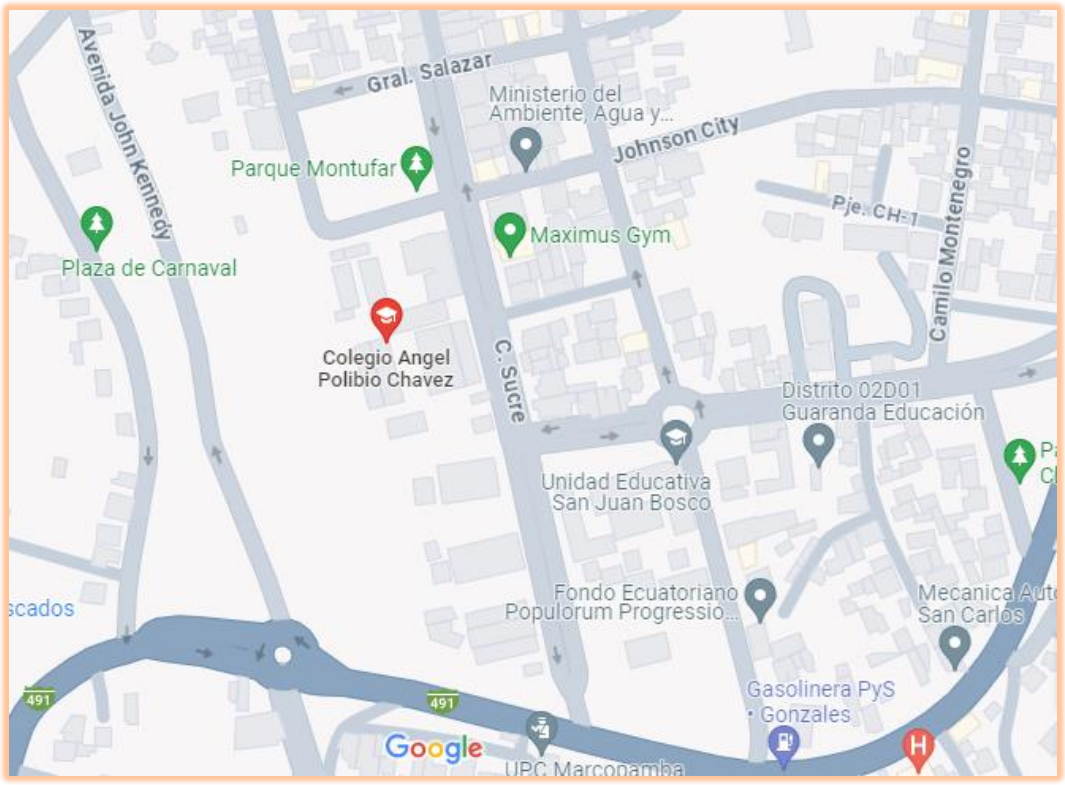
Art. 12. Fortalecer la identidad institucional mediante el reconocimiento y valoración de los esfuerzos y logros individuales y colectivos de estudiantes, docentes y autoridades que representen un logro importante con impacto positivo a la educación.

2.5. Georreferencial

La presente investigación se desarrollará en las instalaciones físicas de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves ubicada geográficamente en el cantón Guaranda en la parroquia urbana Ángel Polibio Chaves en la calle Jonhson City entre Sucre y Pichincha frente al Parque Montufar con número de domicilio 14-572; además, está localizada cartográficamente en X: 7223629.90 y en Y: 9823248.79

Figura 2.

Ubicación georreferencial Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves.



Nota. Tomado de Google Maps, 2023

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La investigación científica se define como “un proceso de búsqueda de respuestas a planteamientos problémicos que están presentes en un contexto, estos luego se transforman en producción de conocimiento fiable y válido” (Hernández, Fernández y Baptista, 2020); bajo esto, la investigación puede clasificarse desde múltiples puntos de vista como la forma, la profundidad, la adscripción y el método. En esta investigación se consideró el nivel o profundidad por lo que pasó por los tres siguientes niveles.

Primero, es la **exploratoria** que es “la aproximación a fenómenos poco estudiados para una mejor comprensión del investigador” (López, 2023, p. 248); en la presente investigación se indagó en estudios académicos sobre las conceptualizaciones y referentes teóricos mediante una interpretación racional de contenidos de investigaciones previas sobre el desempeño docente dentro de un clima laboral que aún no ha sido estudiado dentro de la institución.

Asimismo, la segundo será la **descriptiva** que “caracteriza a una población estudiada mediante métodos estadísticos” (Rus, 2021, p. 29); en este trabajo se aplicó para poder especificar rasgos y características de la presencia del problema con relación al clima laboral en el desempeño docente, detallando la percepción y la forma de manifestación en el contexto educativa dentro de la institución.

Finalmente, la **correlacional** que “determina la relación de dos variables a través de la medición numérica sin influencia de variables extrañas” (Díaz, 2019, p. 421); así, en esta investigación se analizó la presencia de una relación estadística significativa entre la variable clima laboral y la variable desempeño docente dentro

del entorno de trabajo de los docentes de la unidad educativa mediante el uso de un estadístico de prueba sobre la hipótesis planteada desde el principio.

3.2. Enfoque de la investigación

Un enfoque de investigación es "la naturaleza de un estudio visto de una forma integral en las etapas del proceso investigativo que va desde la definición hasta la determinación de hallazgos junto al planteamiento de sus posibles soluciones" (Mata, 2023, p. 43); en la presente investigación tuvo un enfoque **cuantitativo** Valladares (2023, p. 81) manifiesta que "usa la recolección de datos para comprobar hipótesis con base una medición numérica y análisis estadístico que permite el establecimiento de patrones de comportamiento"; en este sentido, se recogieron datos sobre el clima laboral y el desempeño laboral para estudiar las características comunes a fin de contextualizar estadísticamente la incertidumbre investigativa en cuanto a la presencia predecible del problema.

3.3. Métodos de investigación

Un método investigativo es la orientación racional que conducen un estudio en búsqueda de conocimientos mediante la serie de pasos y elementos ligados entre sí para resolver problemas (Cerda, 2022); en el presente trabajo académica se usó los de tipo teórico formal como son el inductivo, el deductivo y el analítico.

En relación al método **inductivo**, lo menciona como "el procedimiento investigativo por el que se parte de un hecho concreto para formular un razonamiento o procedimientos más general" (Cerda, 2022, p. 92); así, se aplicó para la redacción teórica retrospectiva sobre las variables de estudio el clima laboral y el desempeño docente mediante la búsqueda de información tanto en fuentes primarias como secundarias de relevancia académica.

En cambio, el método **deductivo** consiste en "el encadenamiento lógico de hechos para llegar a una conclusión directa y relevante" (Carvajal, 2022, p. 64); así, se

aplicó en la detección de causas y consecuencias que generalizan la presencia de la situación problémica con respecto al clima laboral y su afectación al desempeño laboral desde una perspectiva global mediante la comprobación de la hipótesis.

Finalmente, en referencia al método **analítico** "la exposición directa con los sujetos investigados para examinar y analizar un fenómeno o problema en detalle" (Tena y Rivas, 2020); así, se aplicó el método analítico en la redacción del análisis e interpretación de la información procesada y recolectada mediante los instrumentos investigativos elaborados para determinar a profundidad un contraste relativo de los hallazgos encontrados.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

La técnica de recolección comprende "la ruta o guía de las actividades a realizarse para obtener datos de entes o personas para hallar la respuesta a interrogantes planteadas en una investigación" (Martínez y Galán, 2021); bajo este precepto teórico, en esta investigación se usó la técnica de la **encuesta** que según González (2020) es "una recolección de datos que se realiza mediante una consulta con la finalidad de conocer la opinión de personas sobre un tema, hecho o suceso en un tiempo determinado"; por ello, permitió obtener la percepción sobre el clima laboral en el desempeño docente dentro de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves, y así consiguió datos relevantes sobre el contexto institucional con respecto al enfoque laboral.

En este sentido, es indispensable un instrumento de recolección que acorde a García (2022) es "la herramienta o formato interrogativo fundamental en una investigación que permite la obtención de respuestas puntuales y reales sobre factores y características a ser medidas por el investigador en un contexto determinado"; para esta investigación se usó el **cuestionario** que estará constituido por diecinueve preguntas de tipo cerrada agrupadas por las dimensiones sobre los factores determinantes de clima laboral en una institución con la utilización de una *escala de Likert* que fueron tomadas como referencia del Test Escala Breve de Clima

Laboral (EBCL) de Diego Chirio, Miguel Basauri y Amador Colonia (2023) basado en Moss y Ticket (2020).

El cálculo de la confiabilidad de obtuvo automáticamente del programa estadístico SPSS utilizando el Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de **0,92** por lo que el instrumento se ubica en una fiabilidad **Excelente**.

Tabla 3.

Detalle estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	10

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

En el segundo archivo estuvo la estructura de cada una de las preguntas y a que dimensión e indicador pertenece, usa una Escala de Likert de 3 (siempre - positiva, a veces - neutra, nunca – negativa); el cuestionario es una adaptación.

Así mismo, en relación a la técnica y al instrumento se desarrolló algunas actividades con la ayuda del programa informático Microsoft Word con la finalidad de dar una estandarización, siendo las siguientes:

- Determinación de cada una las dimensiones y de los indicadores pertinentes con respecto a las variables de investigación del trabajo como son el clima laboral y el desempeño docente.

- Redacción de las expresiones investigativas que se estructurará en cada dimensión con sus correspondientes opciones de respuesta de forma clara y sencilla para un mejor entendimiento de los sujetos de investigación.

- Revisión del cuestionario en forma integral para evitar incoherencias, inconsistencias y duplicidad de información a fin de obtener datos relevantes y precisos del tema de investigación.

3.5. Universo, Población y Muestra

El universo comprende "los elementos finitos o infinitos tales como personas, programas, objetos, sucesos o bases de datos a nivel global para investigar" (Lugo, 2023); en esta investigación comprenden los docentes de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda.

La población constituye "los elementos accesibles o unidad de análisis que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el estudio investigativo con diversos propósitos" (Triola, 2020); por ello, los sujetos de investigación fueron los ciento siete docentes que laboran dentro de la unidad educativa que realizan tanto funciones administrativas como pedagógicas, en la tabla 1 se encuentra la conformación de la población.

Tabla 4.

Detalle de la población

Unidades de Observación	Cantidad
Directivos	5
Psicólogas DECE	4
Docentes	98
Total	107

Nota. Elaboración propia con base al distributivo de trabajo. 2024

La muestra es "la parte finita que se selecciona de la población y que tiene las mismas características generales a los cuales se les aplicará un determinado instrumento de recolección de datos para lograr conclusiones de inferencia estadística válidas" (Fernández, 2021); en este sentido, para la selección de muestra en este trabajo investigativo sólo se tomó en cuenta a los noventa y ocho docentes

que se encuentran actualmente dictando clases en los diferentes grados, cursos y paralelos que tiene la institución educativa en cada jornada.

Además, hay que mencionar que no se considerará a los docentes que desempeñan labor administrativa por cuánto no tienen carga horaria pedagógica; así no se aplicó ninguna fórmula para el cálculo de la muestra por ser muy pequeña. En la tabla 2 se muestra la conformación de la muestra de las unidades a investigar.

Tabla 5.

Detalle de la muestra

Unidades de Observación	Cantidad		
	Varones	**Mujeres**	**Total**
Docentes de la jornada matutina	38	17	55
Docentes de la jornada vespertina	28	15	43
Total	66	32	98

Nota. Elaboración propia con base al distributivo de trabajo. 2024

3.6. Procesamiento de la Información

El procesamiento estadístico "muestra los resultados luego de procesar los datos recolectados que permiten reflejar la situación real de un hecho o fenómeno investigado" (Bernal, 2022); en la presente investigación se desarrolló una serie de actividades una vez recolectado los datos mediante la aplicación de la encuesta a los docentes objeto de estudio para comprobar la presencia del hecho problémico dentro de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de Guaranda.

Las actividades realizadas fueron a) eliminación de los instrumentos vacíos para mayor confiabilidad; b) codificación tanto las preguntas planteadas como las respuestas de los cuestionarios en el programa informático SPSS; c) generación de estadística descriptiva en tablas de frecuencias y gráficas circulares para una mejor comprensión; d) estructuración del análisis e interpretación agrupadas por el nivel de significancia; e) comprobación de la hipótesis mediante la prueba Chi-cuadrado; f) redacción de los hallazgos encontrados, las conclusiones y las recomendaciones

en forma clara y precisa evitando las desviaciones y malas interpretaciones de los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión

4.1.1. Encuesta a docentes

1. ¿Le ofrecen retos con oportunidades de seguir mejorando?

Tabla 6.

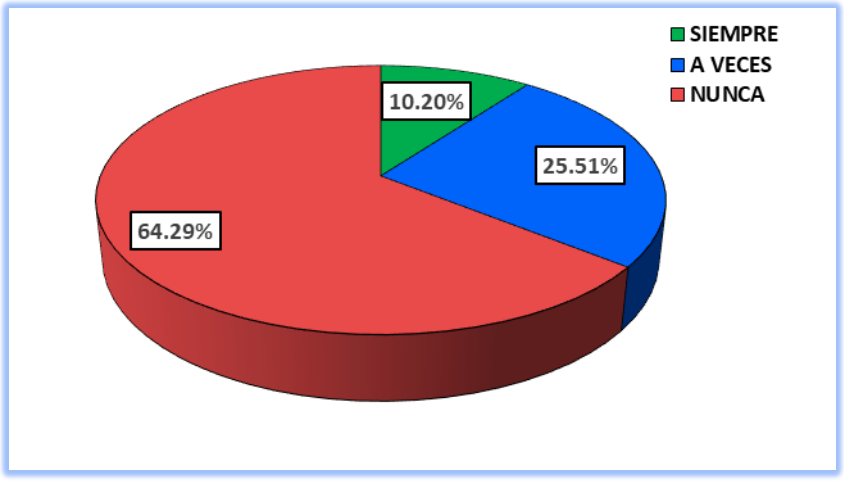
Resultado oportunidades de mejora

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	10	10
A veces	25	35
Nunca	63	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 3.

Resultado oportunidades de mejora



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica muestra como resultado que el 64,29% de docentes manifiesta que nunca tienen oportunidad de mejora, el 25,51% que a veces lo tienen y el 10,20% restante

si lo tienen; en la mayoría estas oportunidades no la tienen ya no existen condiciones institucionales de asumir nuevos retos y desafíos que incrementen la satisfacción tanto personal como profesional. Los retos laborales es un objetivo que se plantea para conseguir en el corto o largo plazo por lo que se convierte en el mecanismo de exigir esfuerzos que requieren de motivación para alcanzar satisfacción en su carrera docente al final del proceso.

2. ¿Le proporcionan información sobre su valoración del desempeño?

Tabla 7.

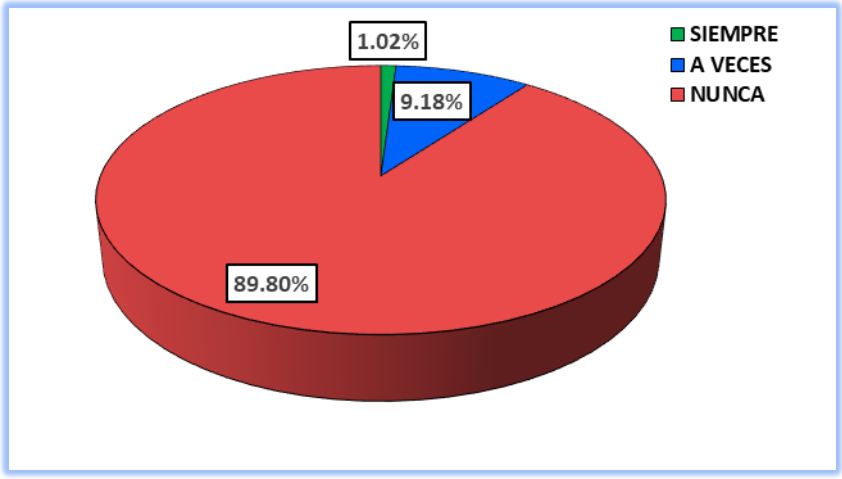
Resultado valoración del desempeño

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	1	1
A veces	9	10
Nunca	88	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 4.

Resultado valoración del desempeño



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

Los resultados de la gráfica muestran que el 89,80% de docentes aducen que nunca les proporcionan la valoración del desempeño, el 9,18% a veces lo proporcionan, y el 1,02% siempre dan los resultados; la mayoría no les proporcionan dentro de la institución debido a que las autoridades distritales son muy herméticos y sancionadores evitando espacios de mejora. La evaluación del desempeño constituye la herramienta de detección temprana de los puntos fuertes y débiles que pueden mejorarse en cada uno de los docentes para poder llegar a optimizar los procesos y resultados tanto profesionales como educativos.

3. ¿Le tratan por igual evitando algún tipo de favoritismo?

Tabla 8.

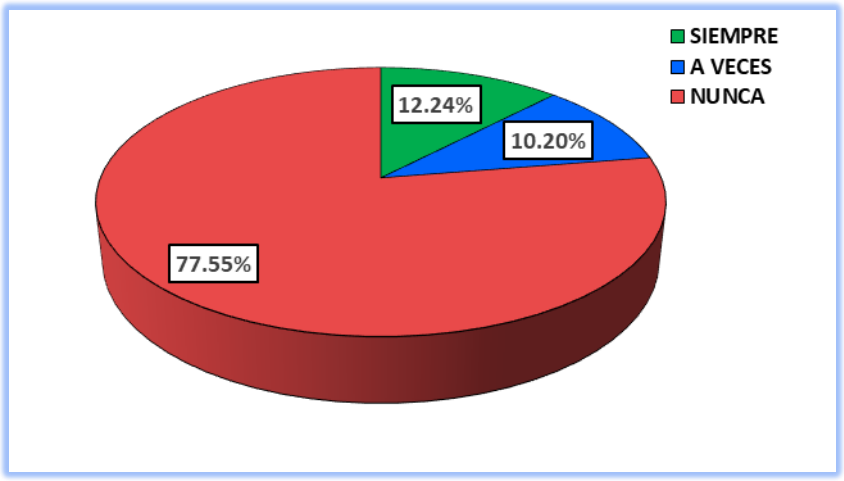
Resultado trato sin favoritismo

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	12	12
A veces	10	22
Nunca	76	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 5.

Resultado trato sin favoritismo



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica resultante muestra que los docentes en 77,55% nunca se ha excluido el favoritismo, el 12,24% siempre se evita el favoritismo y el 10,20% lo hacen a veces; la mayoría perciben el favoritismo y se ha convertido en una práctica común dentro de la institución por cuánto existe la división de los docentes por jornada escolar apareciendo todo tipo de problemas y rencillas cuando se requiere integrarlos. Las autoridades son las llamadas a establecer procedimientos tanto internos como externos para evitar tratos preferenciales sin razones objetivas y el aparecimiento del rendimiento deficiente; por ello, se debe diseñar códigos de convivencia y ética que abarquen la integridad institucional.

4. ¿Le brindan instalaciones adecuadas en el trabajo?

Tabla 9.

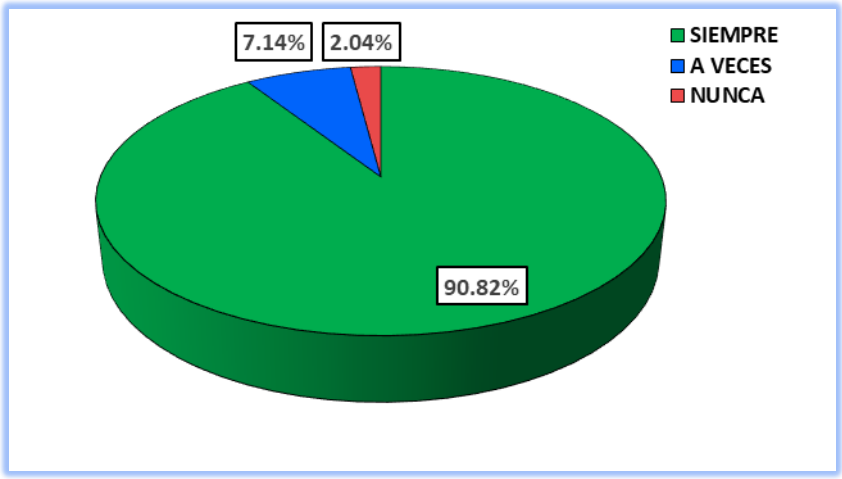
Resultado instalaciones adecuadas

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	89	89
A veces	7	96
Nunca	2	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 6.

Resultado instalaciones adecuadas



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

Los resultados en la gráfica muestran que los docentes manifiestan en un 90,82% siempre tienen las condiciones de infraestructura adecuadas, un 7,14% a veces tiene las condiciones y el 2,04% nunca tiene una infraestructura; la gran mayoría están sobre una infraestructura ideal para desarrollar su labor educativa diaria, debido a que, al ser un establecimiento repotenciado cuentan con instalaciones modernas y equipadas a favor de la comunidad. La infraestructura educativa es fundamental en el rendimiento profesional de los docentes, puesto que cumple con un rol motivador y funcional, produciendo mejor actitud hacia el proceso de enseñanza a los docentes y favorecen el aprendizaje de los estudiantes.

5. ¿Le proporcionan recursos materiales en su trabajo?

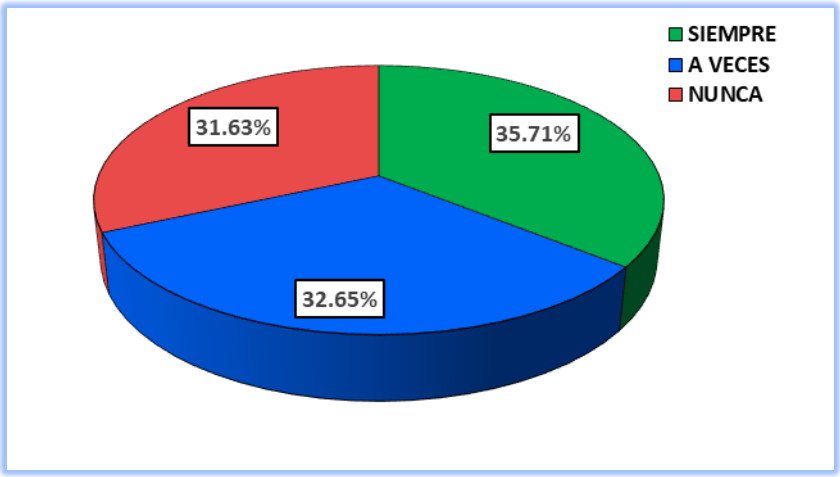
Tabla 10.

Resultado recursos materiales

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	35	35
A veces	32	67
Nunca	31	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 7.
Resultado recursos materiales



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024
Análisis e interpretación

En la gráfica resultante se muestra que los docentes encuestados manifiestan en un 35,71% siempre recibir materiales, un 32,65 a veces los recibe y un 31,63% nunca los entrega nada; la mayoría afirman que los recursos materiales son proporcionados en la institución, siendo estos los más básicos como marcadores, borrador, libreta de calificaciones, mapas y libros; en relación a los materiales didácticos mencionan que son elaborados por sus propios recursos económicos. La dotación de una variedad de recursos educativos ayuda articular tanto la teoría como la práctica en el proceso de enseñanza aprendizaje.

6. ¿Le hacen realizar actividades no relacionadas con su cargo?

Tabla 11.

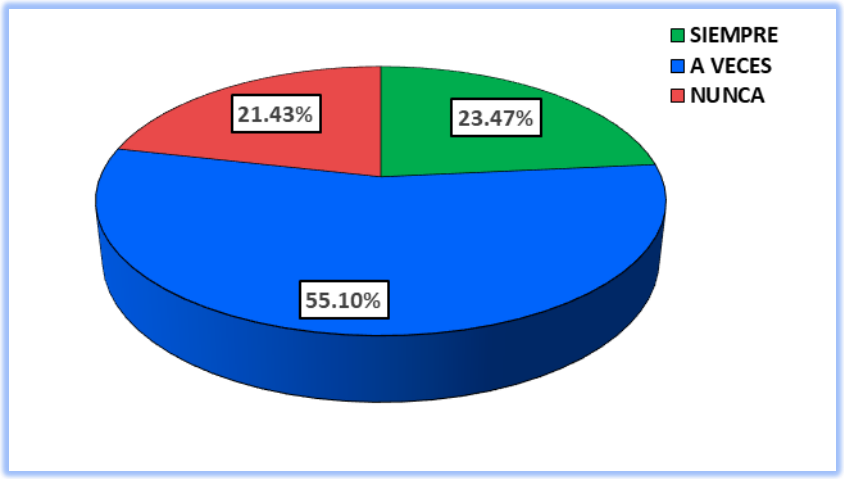
Resultado encargo de actividades

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	23	23
A veces	54	77
Nunca	21	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 8.

Resultado encargo de actividades



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica resultante muestra que los docentes afirman en un 55,10% a veces realiza actividades no inherentes a su cargo, un 23,47% siempre efectúa otras funciones y el 21,43% nunca realiza; la mayoría desarrolla actividades que no son de su competencia sólo les disponen las autoridades institucionales por la eliminación del departamento de secretaría, trayendo como consecuencia malestar laboral debido a la priorización de procesos administrativos por los académicos. El proceso educativo es el pilar fundamental para la formación de las personas como entes

útiles a la sociedad, de allí que el docente debe evitar desarrollar actividades administrativas y debe centrar la labor de ser el guía en todo el proceso de aprendizaje.

7. ¿Se siente orgulloso de trabajar para la institución educativa?

Tabla 12.

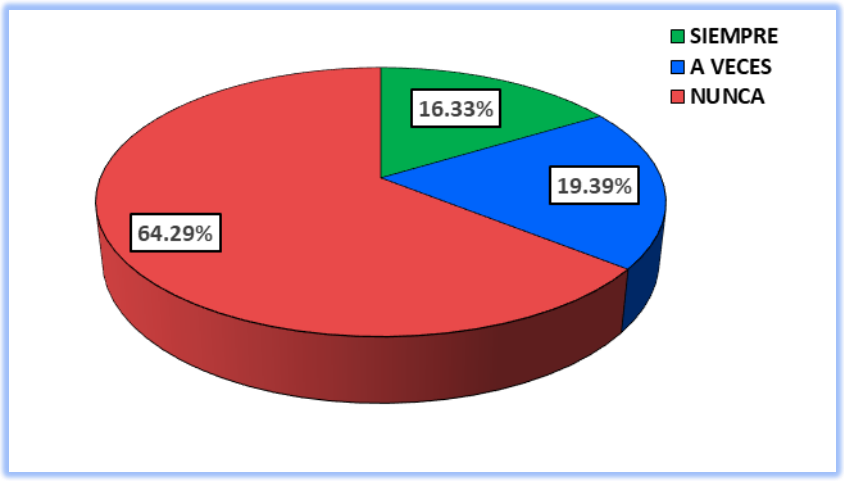
Resultado orgullo por la institución

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	16	16
A veces	19	35
Nunca	63	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 9.

Resultado orgullo por la institución



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica muestra que los docentes en un 64,29% nunca tienen sentido de pertenencia, un 19,39% a veces se siente orgulloso y un 16,33% es indiferente; en la mayoría no aflora el sentido de pertenencia institucional a raíz de las desigualdades del trato que reciben por parte de la autoridad principal, y su compromiso e identificación sólo con una jornada. El sentido de pertenencia es el motor que genera el compromiso de trabajo impulsando la motivación, la innovación y productividad; esto esencial para la satisfacción de los docentes y el éxito en general de la unidad educativa frente a la comunidad.

8. ¿Se siente participe activo en el logro de las metas institucionales?

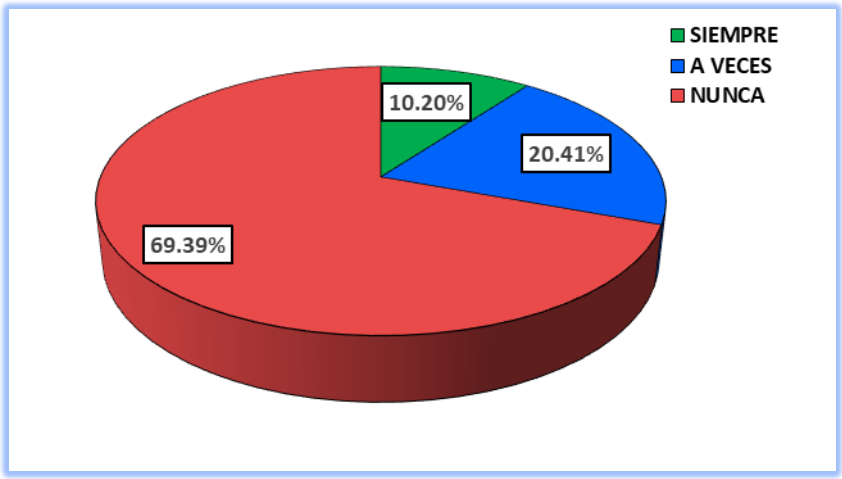
Tabla 13.

Resultado participación de metas

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	10	10
A veces	20	30
Nunca	68	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 10.
Resultado participación de metas



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

Los resultados mostrados en la gráfica determinan que los docentes en un 69,39% nunca se siente participe, un 20,41% lo hace a veces y un 10,20% siempre se incluye; la mayoría se sienten excluidos en el alcance las metas educativas institucionales por cuánto existe malestar al seleccionar sólo al mismo grupo en la elaboración e implementación de las propuestas pedagógicas anuales. El alcance las metas educativas debe ser el logro de una planificación y desarrollo de las estrategias en forma mancomunada, en la participación debe prevalecer la alternancia en todas las actividades pedagógicas, culturales y comunitarias a miras de un desarrollo profesional efectivo y de calidad.

9. ¿Le solucionan problemas con base al código de convivencia?

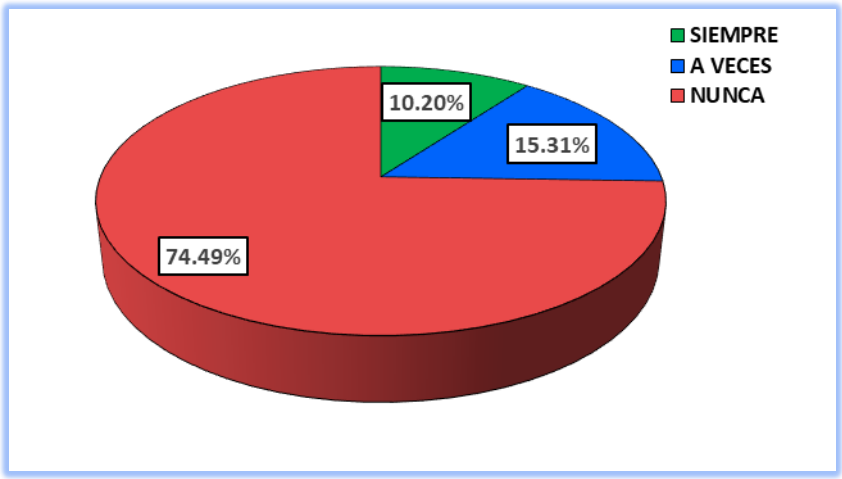
Tabla 14.

Resultado aplicación de normativa de convivencia

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	10	10
A veces	15	25
Nunca	73	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 11.
Resultado aplicación de normativa de convivencia



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica muestra que los docentes encuestados manifiestan en un 74,49% la nula aplicabilidad, un 15,31% existe la aplicación y un 10,20% la aplicación es de siempre. La mayoría afirman la inaplicabilidad del código de convivencia institucional en situaciones de conflicto interno con los miembros de la comunidad educativa, por cuánto existe algunos vacíos legales pertinentes con deficiente sistema correctivo. El código de convivencia debe normar las reglas sobre las relaciones entre todos actores del sistema educativo en forma interna para incidir positivamente el desarrollo integral facilitando la convivencia armónica institucional.

10. ¿Se comunica con los directivos y docentes fácilmente?

Tabla 15.

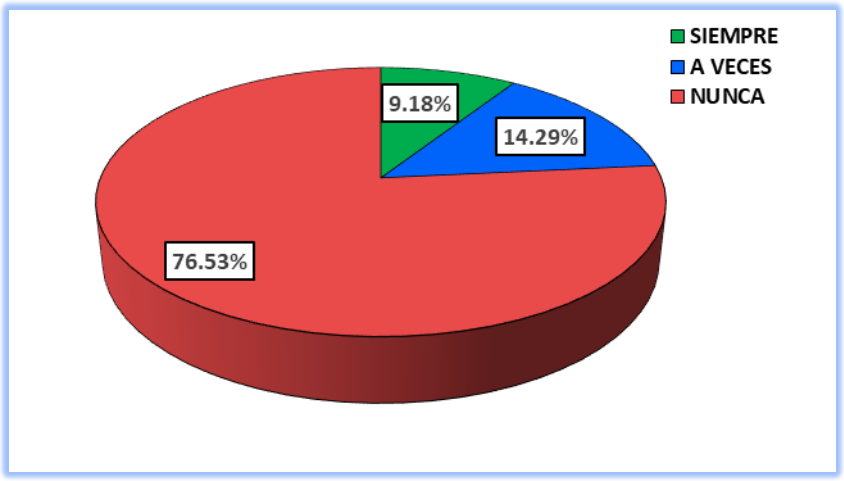
Resultado comunicación efectiva

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	9	9
A veces	14	23
Nunca	75	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 12.

Resultado comunicación efectiva



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

Los resultados mostrados en la gráfica determinan que los docentes en un 76,53% siempre tienen problemas de comunicación, un 14,21% a veces lo tienen y un 9,18% nunca ha tenido. La mayoría afirman la deficiencia comunicacional tanto con directivos como con docentes, debido a las barreras de bloqueo de los canales de comunicación, generando un ambiente desagradable de trabajo y la poca libertad de expresión. La comunicación debe ser considerada como la herramienta efectiva que tienen las autoridades para propiciar un medio de relación humana que favorezcan la motivación y armonice el buen clima laboral.

11. ¿Le consideran en la toma decisiones su punto de vista?

Tabla 16.

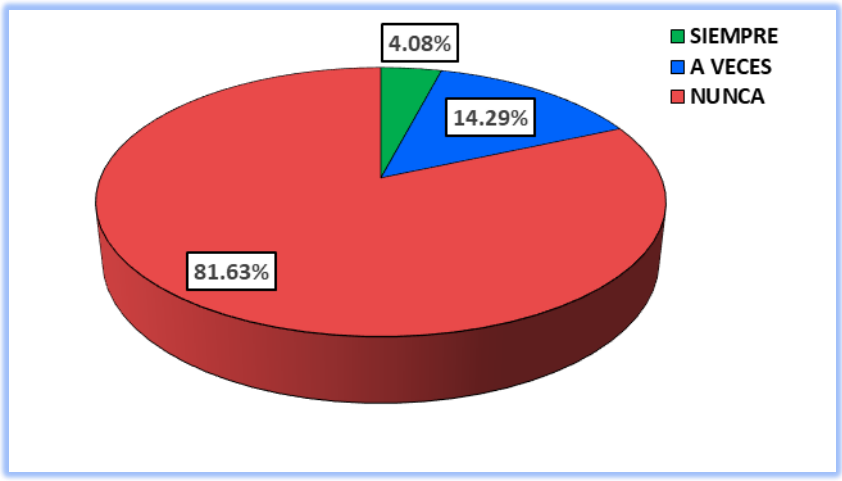
Resultado toma de decisiones

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	4	4
A veces	14	18
Nunca	80	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 13.

Resultado toma de decisiones



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica resultante muestra que de los docentes encuestados el 81,63% afirman nunca se incluidos en la toma de decisiones institucionales, el 14,29% aducen a veces ser tomado en cuenta y el 4,08% siempre son incluidos. La gran mayoría son excluidos por cuánto la autoridad principal ejerce su cargo con enfoque político. La toma de decisiones ayuda en los procesos de adaptación y de mejora continua por ello debe brindar el espacio para que los docentes no solo escuchen o den opiniones, sino que exista la oportunidad de pronunciarse de forma libre sobre la dirección de situaciones, acciones y medidas dentro del ejercicio educativo y la convivencia pacífica.

12. ¿Le gusta trabajar activamente en tareas con los compañeros?

Tabla 17.

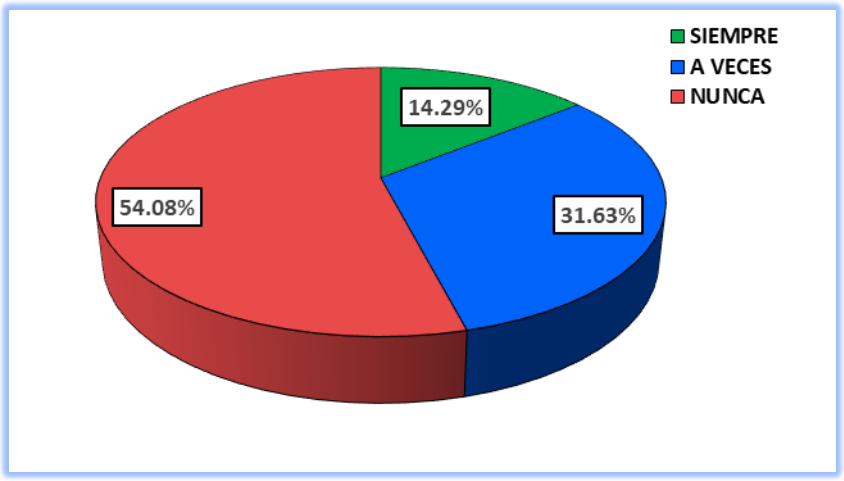
Resultado trabajo en equipo

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	14	14
A veces	11	25
Nunca	53	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 14.

Resultado trabajo en equipo



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica muestra como resultado que de los docentes encuestados un 54,08% manifiestan nunca trabajar en equipo, un 31,63% dicen a veces se sienten bien en equipo y el restante 14,25% siempre trabajan en equipo. La mayoría no se sienten a gusto en trabajar en equipo, debido al existencia del celo profesional conllevando a la desvalorización de las fortalezas de compañeros y la mejora del desempeño en general. El trabajo en equipo motiva a la generación de redes de apoyo con compromiso y responsabilidad asegurando la participación comprometida y activa de todos los miembros de la comunidad educativa con base a sus puntos de vista de forma continua y logar acuerdos y unificación de criterios.

13. ¿Se organiza adecuadamente para trabajar en la institución?

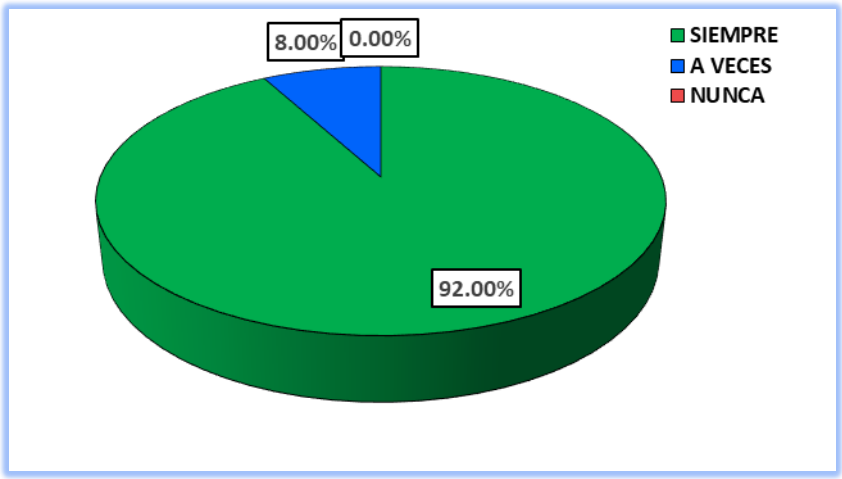
Tabla 18.

Resultado organización de trabajo

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	92	92
A veces	8	98
Nunca	0	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 15.
Resultado organización de trabajo



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica resultante muestra que de los docentes encuestados el 92% siempre planifican las actividades y el 8% a veces lo hace. Una gran mayoría organizan en forma oportuna todas actividades para poder desarrollarlas en su jornada laboral, por cuánto tiene las herramientas y destrezas profesionales para la planificación didáctica y pedagógica en el proceso educativo. La planificación es el proceso fundamental que todo docente posee porque forma parte de su práctica educativa, aquí se articula tanto los sabres, las competencias, la metodología y las estrategias sobre las actividades a desarrollar para el logro de las destrezas en los estudiantes.

14. ¿Se enfoca en soluciones efectivas ante un desafío pedagógico?

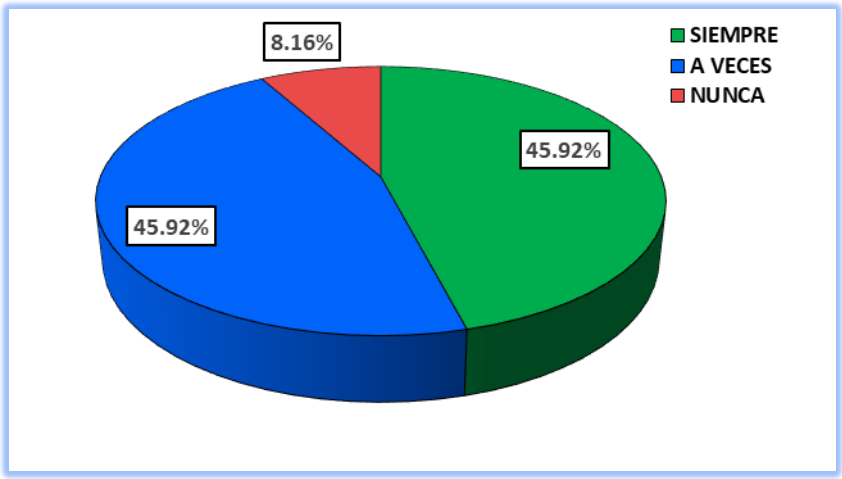
Tabla 19.

Resultado soluciones a desafíos

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	45	45
A veces	45	90
Nunca	8	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 16.
Resultado soluciones a desafíos



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica muestra como resultado que de los docentes encuestados el 45,92% siempre o a veces propician espacios de autoaprendizaje para dar soluciones efectivas a problemas en el campo educativo y el 8,16% nunca generan soluciones. En la mayoría sin embargo se ha evidenciado que no generan aportes investigativos como artículos científicos o trabajos académicos de alto impacto de ayuda para la comunidad educativa. Los desafíos pedagógicos son el camino hacia la excelencia en el desempeño profesional de un docente, así, se debe desarrollar competencias investigativas de alta calidad y se transformen en participes activos en la economía de conocimiento con éxito.

15. ¿Se capacita permanentemente para su desarrollo profesional?

Tabla 20.

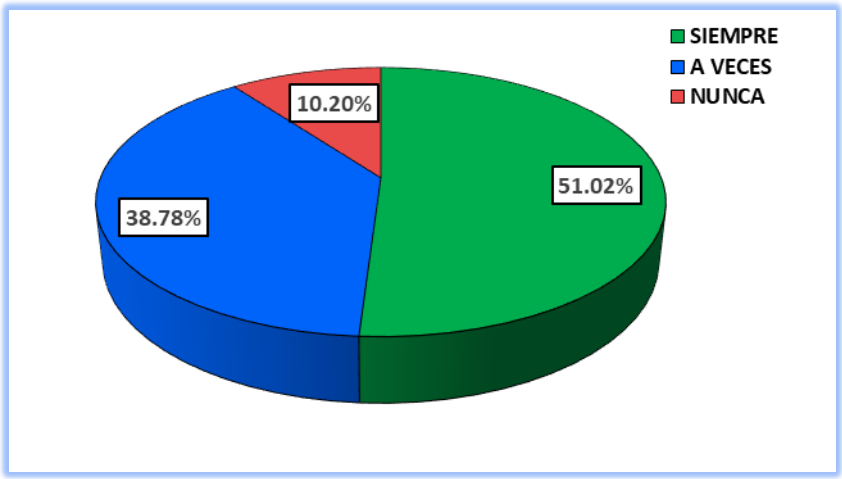
Resultado desarrollo profesional

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	50	50
A veces	38	88
Nunca	10	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 17.

Resultado desarrollo profesional



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

Los resultados mostrados en la gráfica determinan que los docentes encuestados en un 51,02% siempre se capacitan, un 38,78% a veces realizan capacitaciones y el 10,20 no lo realiza. La mayoría oportunamente se capacitan para su desarrollo profesional, por cuanto el Ministerio de Educación les provee cursos de capacitación en forma permanente en varios ejes educativos. La capacitación es una inversión en el futuro porque les permite a los docentes un mejor desempeño académico en la enseñanza de los estudiantes y una mayor motivación para mejorar e innovar la práctica pedagógica continuamente.

16. ¿Le satisface el desarrollo de actividades de su rutina docente?

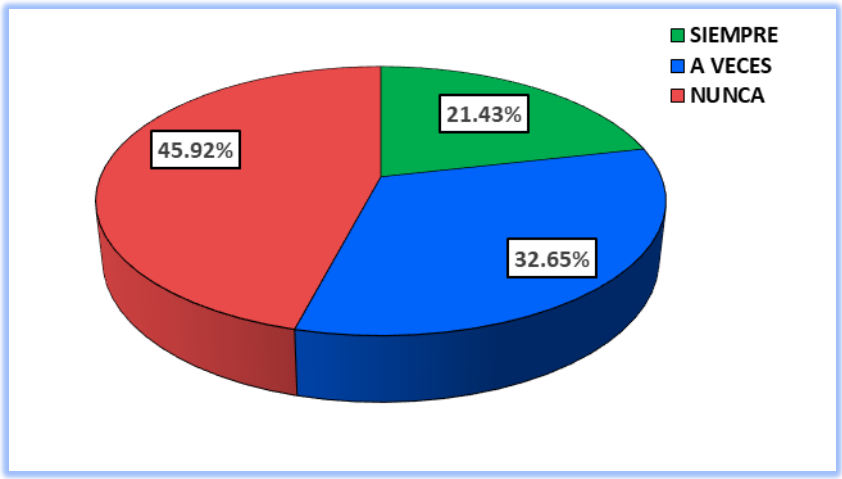
Tabla 21.

Resultado rutina docente

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	21	21
A veces	32	53
Nunca	45	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 18.
Resultado rutina docente



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica muestra que la mayoría de los docentes encuestados el 45,92% nunca está satisfecho de la rutina, el 32,65% afirma que a veces lo está, y el 21,43% siempre están: La mayoría no están satisfechos con la rutina de actividades que desarrollan en su labor diaria, debido a que afecta a su bienestar emocional y psicológica necesitando de un descanso o una pausa activa. La rutina docente debe ayudar a disminuir las conductas disruptivas entre docentes y estudiantes, haciendo más fácil y menos caóticas las transiciones dentro del aula de clase, en sí deben ser planificadas alternadamente para no provocar una metodología conductista en su desarrollo profesional.

17. ¿Se considera el reflejo de estilo de trabajo en la institución?

Tabla 22.

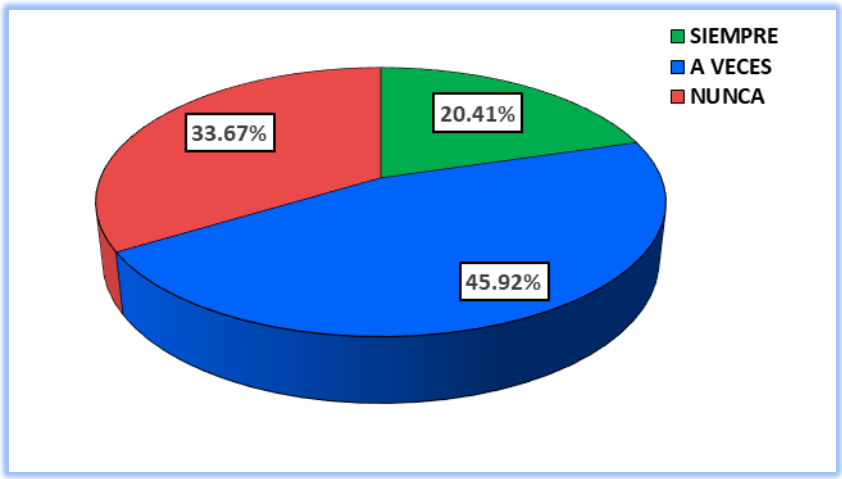
Resultado reflejo de estilo institucional

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	20	20
A veces	45	65
Nunca	33	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 19.

Resultado reflejo de estilo institucional



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica resultante muestra que la mayoría de los docentes encuestados en un 45,92% se auto determinan como el reflejo, un 33,67% a veces se ve reflejado y el 20,41% siempre lo es. La mayoría se manifiesta como un reflejo un estilo laboral como docente, por cuánto cumplen a cabalidad con las actividades que deben implementar en el proceso educativo. La comunicación institucional es fundamental para la difusión de la identidad y acciones educativas que tienen como objetivo mostrar a la sociedad sobre el estilo y la metodología que se está llevando a cabo para mejorar conocimiento y destrezas; este es un determinante para selección de un entorno de trabajo educativo.

18. ¿Se siente valorado por los compañeros dentro de su trabajo?

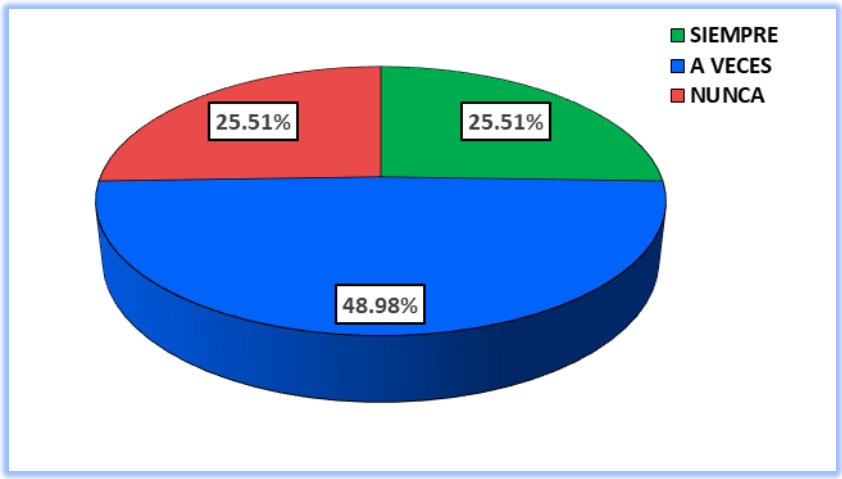
Tabla 23.

Resultado valoración de compañerismo

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	25	25
A veces	48	73
Nunca	25	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 20.
Resultado valoración de compañerismo



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica mostrada determina que la mayoría de los docentes encuestados el 48,98% se siente valorado y el 25,51 siempre o a veces se siente valorado por los demás compañeros. En la mayoría sin embargo existe muestras latentes de celo profesional, de actitudes negativas y de comportamientos inadecuados en actividades integradoras. La valoración colectiva es parte esencial para el trabajo en equipo y la lealtad laboral, es indispensable el reconocimiento correcto y oportuno de su satisfacción coadyubando a la productividad permanente dentro y fuera del aula de clases.

19. ¿Se estresa demasiado por las tareas o actitudes del personal?

Tabla 24.

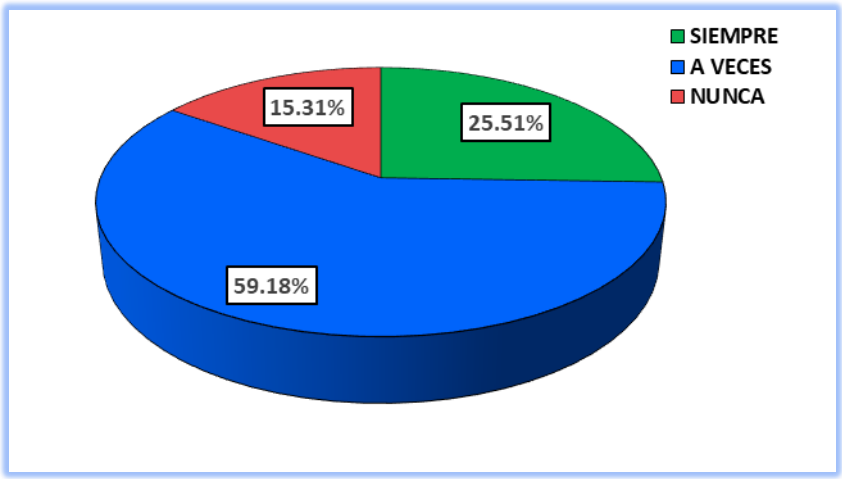
Resultado estrés laboral

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	25	25
A veces	58	83
Nunca	15	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 21.

Resultado estrés laboral



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica resultante muestra que los docentes en un 59,18 afirman a veces tener un alto índice de estrés, un 25,51% siempre siente estrés por el trabajo y un 15,31% no ha desarrollado estrés. La mayoría ha sentido estrés laboral por las actitudes y activades que realizan los compañeros de trabajo, a causa de la poca empatía, la crítica destructiva y el disimulo de amistades verdaderas. El estrés es la causa principal del aparecimiento de enfermedades sean física o emocionales en los docentes, por ello es necesario la aplicación de técnicas de relajación y reglas de convivencia que permitan el bienestar de salud integral, la eficacia pedagógica y la calidad educativa.

20. ¿Se siente capaz de manejarse con seguridad en su trabajo?

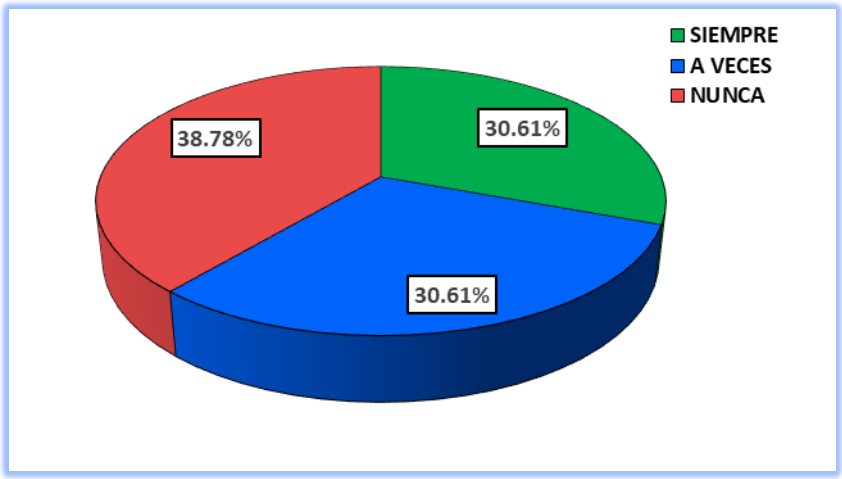
Tabla 25.

Resultado seguridad en el trabajo

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	30	30
A veces	30	60
Nunca	38	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 22.
Resultado seguridad en el trabajo



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

Los resultados de la gráfica muestran que de los docentes el 38,78% nunca siente seguridad y el 30,61% a veces o siempre pueden manejarse con seguridad. La mayoría en el trabajo no se siente seguridad debido a las excesivas escalinatas que se transita para pasar de boque en bloque y las calzadas muy resbalosas en época de lluvia. La seguridad laboral es importante para reducir la presencia de lesiones, la incidencia de accidentes y el aparecimiento de enfermedades ocupaciones, por ello es necesario la gestión del riesgo para aumentar el confort y el bienestar de los profesionales en el desempeño de sus tareas educativas.

21. ¿Le brindan colaboración toda la comunidad educativa?

Tabla 26.

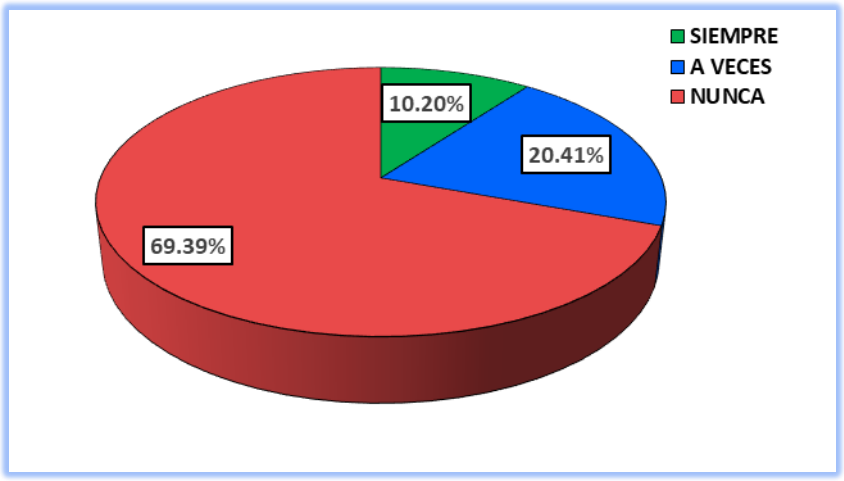
Resultado colaboración comunidad educativa

Indicador	Frecuencia	Frecuencia acumulada
Siempre	10	10
A veces	20	30
Nunca	68	98
Total	98	

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Figura 23.

Resultado colaboración comunidad educativa



Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Análisis e interpretación

La gráfica muestra que los docentes encuestados en un 69,39% nunca reciben la colaboración, en un 20,41% a veces les colaboran, y el 10,20% siempre tiene dicha colaboración. Con la mayoría tanto las autoridades y/o padres de familia cuando realizan actividades de cualquier índole no recibe colaboración alguna de tipo personal, por cuánto aducen que no tienen tiempo y que se dedican a trabajar y la falta de recursos económicos. La colaboración escolar no sólo debe centrarse en la parte financiera, sino más bien en forma de apoyo social, moral, emocional y psicológico para brindar una educación integral ayudando a fortalecer su sentido de pertenencia y apoyo en cada momento en su vida profesional.

4.2. Discusión de resultados

El análisis de los hallazgos encontrados luego de procesada los datos y convertidas en información se realizarán con base a las dimensiones e indicadores a los que pertenece cada interrogante incluida en la encuesta.

Tabla 27.

Resultados por dimensión e indicador

Dimensión	Indicador	Resultado		
		Positivo	**Neutro**	**Negativo**
Productividad competitiva	Reconocimientos o premios	10.20%	25.51%	64.29%
	Evaluación del desempeño	1.02%	9.18%	89.80%
	Justicia y equidad	12.24%	10.20%	77.55%
Ambiente de Trabajo	Entorno de trabajo	90.82%	7.14%	2.04%
	Eficiencia y Eficacia	35.71%	32.65%	31.63%
	Sobrecarga de tareas	23.47%	55.10%	21.43%
Cultura Organizacional	Filosofía institucional	16.33%	19.39%	64.29%
	Objetivos comunes	10.20%	20.41%	63.39%
	Resolución de conflictos	10.20%	15.31%	74.49%
Liderazgo Influyente	Comunicación asertiva	9.18%	14.29%	76.53%
	Decisiones democráticas	4.08%	14.29%	81.63%
	Trabajo en equipo	14.29%	31.63%	54.08%
Responsabilidad	Predisposición permanente	92.00%	8.00%	0.00%
	Innovación continua	45.92%	45.92%	8.16%
	Capacitación experiencial	51.02%	38.78%	10.20%
Motivación	Confianza	21.43%	32.65%	45.92%
	Cumplimiento de actividades	20.41%	45.92%	33.67%
	Bienestar integral	25.51%	48.98%	25.51%
Seguridad	Salud ocupacional	25.51%	59.18%	11.31%
	Gestión de riesgos	30.61%	30.61%	38.78%
	Participación activa	10.20%	20.41%	69.39%

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Con los resultados obtenidos se pudo comprobar que existe una serie de falencias y carencias con respecto a la incidencia del clima laboral en el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Ángel Polibio Chaves de la cuidad de Guaranda; en relación a la dimensión productividad competitiva tiene una brecha negativa del 77,21% en promedio; así, está latente la inequidad y en algunos casos la injusticia por el apego directo hacia los docentes de una sola jornada; además de la

inexistencia de programas de reconocimiento a la trayectoria profesional y comportamiento laboral, esto influye de manera negativa en la calificación de la evaluación del desempeño que ser efectúa en forma anual.

En cambio, en la dimensión cultura organizacional existe una brecha negativa en promedio del 67.39%, esto se evidencia en el deficiente conocimiento de la filosofía institucional como brújula moral del diario accionar, la escaza aplicación del código de convivencia para la resolución de conflictos en forma pacífica y en el limitado y difícil alcance de los objetivos tanto educativos como institucionales; provocando la ausencia de políticas y normativas que comprometan una verdadera calidad educativa en forma eficiente y efectiva.

Igualmente, en la dimensión liderazgo influyente presenta un 70.75% de debilidad por cuánto las autoridades han creado cercos comunicativos unidireccionales que evitan expresar el sentir de la planta docente en forma apropiada y asertiva; a la vez, la presencia de decisiones no democráticas generan una atmosfera laboral decrepita, monótona y autoritaria que son reflejadas por la poca disposición para el trabajo en equipo cuando se requiere diseñar e implementar acciones emitidas desde planta central.

En lo que respecta a la dimensión motivación una brecha negativa del 55.03% está presente; es evidente la ausencia de pausas activas o jornadas efectivas de integración docente provocando una baja satisfacción en el trabajo con limitada confianza y autoestima en el cumplimiento de las actividades; esto puede repercutir en la afección de la calidad de la enseñanza, la disminución de la eficacia pedagógica y el deterioro de las relaciones directivos – docentes – padres de familia y estudiantes.

Finalmente, en relación a la dimensión seguridad a pesar de contar con una infraestructura física y tecnológica recién adecuada está latente en promedio 50,14% de falencia negativas, siendo la poca participación activa de los miembros de la comunidad la más preocupante; también, la escaza seguridad en época de

invierno y de algunos sectores dentro la institución, esto en conjunto ha producido en gran medida problemas de salud como el estrés que genera agotamiento físico, emocional e intelectual.

4.3. Comprobación de hipótesis

Mediante el planteamiento de la hipótesis general de este trabajo investigativo "El clima laboral incide en la eficiencia del desempeño profesional en los docentes dentro de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda, año 2024", se define a continuación los tres escenarios de trabajo.

4.3.1. *Escenario lógico*

H_0 = El clima laboral **NO** incide en la eficiencia del desempeño profesional en los docentes dentro de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda, año 2024.

H_1 = El clima laboral **SI** incide en la eficiencia del desempeño profesional en los docentes dentro de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda, año 2024.

4.3.2. *Escenario matemático*

$H_0 \leftrightarrow P > \alpha$, si el valor P del chi-cuadrado calculado es menor que el valor de significancia, se acepta la hipótesis nula y no existe relación entre las variables clima laboral y desempeño profesional.

$H_1 \leftrightarrow P < \alpha$, si el valor P del chi-cuadrado calculado es mayor que el valor de significancia, se acepta la hipótesis alternativa y existe relación entre las variables clima laboral y desempeño profesional.

4.3.3. *Escenario estadístico*

El estadístico seleccionado es la prueba de Chi-Cuadrado por la confiabilidad y facilidad de comprobar la correlación de dos los variables, considerando un valor de significancia del 5% ($\alpha = 0,05$), se obtiene las tablas de contingencia correspondientes tomando la pregunta 8 (variable independiente) y la pregunta 14 (variable dependiente) en el programa SPSS.

Tabla 28.

Tabla de contingencia de frecuencias observadas

		¿Se enfoca en soluciones efectivas ante un desafío pedagógico?			
		Siempre	A veces	Nunca	**Total**
¿Se siente participe activo en el logro de las metas institucionales?	Siempre	10	0	0	**10**
	A veces	20	0	0	**20**
	Nunca	15	45	8	**68**
Total		**45**	**45**	**8**	**98**

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Tabla 29.

Tabla de contingencia de frecuencias esperadas

		¿Se enfoca en soluciones efectivas ante un desafío pedagógico?			
		Siempre	A veces	Nunca	**Total**
¿Se siente participe activo en el logro de las metas institucionales?	Siempre	4.6	4.6	0.8	**10.0**
	A veces	9.2	9.2	1.6	**20.0**
	Nunca	31.2	31.2	5.6	**68.0**
Total		**45.0**	**45.0**	**8.0**	**98.0**

Nota. Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

En el mismo sentido, se obtuvo el valor numérico del chi-cuadrado (P-valor) automáticamente usando el programa SPSS que aplica la siguiente la fórmula:

$$x^2 = \sum_{n}^{i} \frac{(f_o - f_e)^2}{f_o}$$

Tabla 30.

Obtención del chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50.922	4	0.000
Razón de verosimilitud	63.442	4	0.000
Asociación lineal por lineal	35.276	1	0.000
N de casos válidos	98		

Elaboración propia basado en datos de las encuestas, 2024

Finalmente, acorde al valor de significancia determinado de α = 0.05 y el valor calculado del chi-cuadrado P = 0.000, y considerando el escenario matemático P-valor < α, es decir, 0,000 < 0.05, se puede deducir que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa del escenario lógico; así se concluye que: *El clima laboral **si** incide en la eficiencia del desempeño profesional en los docentes dentro de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda, año 2024*.

En este contexto para finalizar, es necesario la planificación de una solución eficaz y viable que motive el desarrollo profesional consciente y dinamizador del docente dentro y fuera de las aulas de clases; donde el clima laboral beneficie las relaciones cordiales con los compañeros, la efectiva comunicación interna, el desarrollo de prácticas pedagógicas de calidad y la colaboración oportuna de los miembros de la comunidad educativa, logrando así alcanzar con éxito los objetivos tanto educativos como institucionales para convertirse en referente en el contexto provincial.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. Título

Plan de estrategias "*Empodérate APCH*", para el fortalecimiento del clima laboral en el desempeño profesional en los docentes de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda, año 2024.

5.2. Introducción

El clima laboral es el medio humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano de los docentes y las autoridades dentro de la institución para poder generar un impacto positivo sobre la convivencia escolar armónica, que debe generar los espacios de bienestar en el trabajo y por ende obteniendo un desempeño profesional eficiente y de calidad de los mismos, para lograr los objetivos de aprendizaje en los estudiantes durante el proceso de formación académica y la satisfacción laboral.

Sin embargo, luego de una investigación profunda desarrollada en la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda en el 2024, se encontró un conjunto de falencias que han creado barreras en el normal desarrollo profesional de los docentes en su quehacer pedagógico; entre estas están; el deficiente manejo de la filosofía institucional, la escaza aplicabilidad del código de convivencia, la inexistencia de programas de reconocimiento, la unidireccionalidad en la comunicación, la toma de decisiones autoritarias, la ausencia de jornadas activas e integración, y la presencia de agotamiento emocional.

En este sentido, la estructuración de este plan de estrategias "*Empodérate APCH*" permitirá mejorar en gran medida las falencias detectadas, y así los docentes puedan

desarrollarse efectivamente bajo un clima laboral armónico que sea propicio tanto en el aspecto pedagógico como en el profesional caracterizado principalmente por la disciplina, la motivación y la confianza; en consecuencia desarrollar así: la calidad de las relaciones comunicativas, la presencia de liderazgo educativo, la aplicación de normas y reglas claras, la existencia de participación continua, y el bienestar y salud integral.

5.3. Objetivos

5.3.1. General

Diseñar un plan de estrategias para el fortalecimiento del clima laboral en el desempeño profesional en los docentes de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves de la ciudad de Guaranda, año 2024.

5.3.2. Específicos

- Identificar las necesidades de los docentes para fortalecer el clima laboral en su desempeño profesional de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves.

- Crear el plan de estrategias “Empodérate APCH” para los docentes de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves.

- Elaborar herramientas de control y seguimiento del plan de estrategias “Empodérate APCH”.

5.4. Justificación

El presente plan de estrategias “*Empodérate APCH*” es **necesario** de estructurarlo a razón de proveer de una propuesta de solución a las falencias detectadas dentro de la institución tales como la gestión de un liderazgo autoritario, las debilidades comunicacionales, la falta de pertenencia institucional, el aparecimiento de estrés y

la deficiencia colaborativa; por ello, se debe estructurar un conjunto de actividades que mejore el clima laboral para generar espacios educativos con la calidad basados en el desempeño profesional de los docentes.

Los **beneficiarios** son aquellas personas que serán favorecidas con la implementación del plan de estrategias "*Empodérate APCH*" propuesta como alternativa de solución; primero, serán los docentes porque ayudará a incrementar su motivación para realizar sus actividades educativas diarias a fin de mejorar su desempeño profesional; y segundo, serán las autoridades por cuánto contarán con instrumento de mejora continua del clima laboral dentro de la institución.

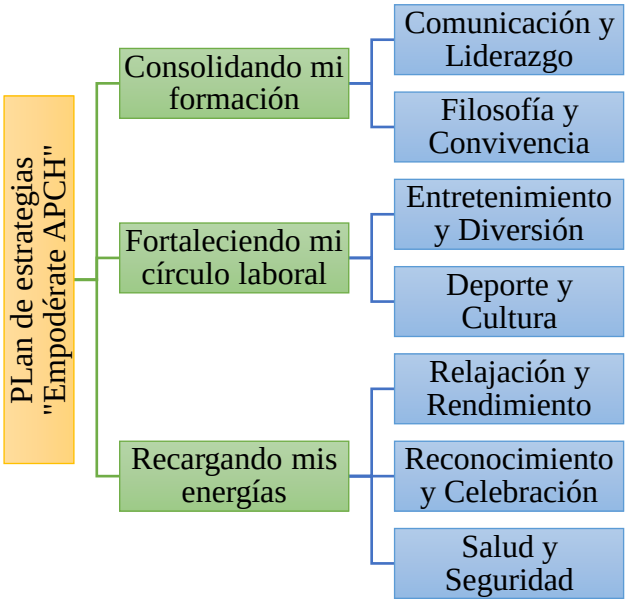
La implementación de la propuesta será **viable** debido a que el talento humano requerido en cada una de las actividades a desarrollar serán los profesionales de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves; en cambio, los recursos financieros se obtendrán mediante gestiones de las autoridades de la institución.

El desarrollo de las estrategias del plan tendrá un **impacto positivo** por cuánto ayudará a promover un entorno emocional, psicológico y social de tipo motivador, integrador y satisfactorio dentro del contexto de convivencia educativa entre los docentes y autoridades, donde prime una cultura de participación activa, retroalimentación oportuna y el aprendizaje organizacional para garantizar la sostenibilidad de los cambios y la productividad en el desempeño profesional.

5.5. Estructura del plan de estrategias

El plan de estrategias "*Empodérate APCH*" contiene una planificación de actividades agrupadas en tres fases, tales son: "*Consolidando mi formación", "Fortaleciendo mi círculo laboral"* y *"Recargando mis energías"*.

Figura 24.
Organigrama del plan de estrategias



Nota. Elaboración propia basado en los resultados de la encuesta, 2024

1. **Fase "*Consolidando mi formación*",** se enfoca en estrategias **capacitación** con un conjunto de actividades como talleres, charlas cursillos y seminarios a fin de coadyuvar al fortalecimiento y optimización de destrezas y habilidades en el desempeño profesional docente en un contexto educativo armónico y pacífico; estas se desarrollan para mejorar las falencias encontradas en las dimensiones liderazgo influyente, productividad competitiva, responsabilidad y motivación.

Dentro de la primera fase encontramos dos subfases, tales como:

1.1. ***Comunicación y liderazgo*** contiene las estrategias de capacitación a través de un taller de comunicación interna y un cursillo sobre liderazgo educativo que ayudarán a socializar y guiar la eficiencia comunicacional bajo una perspectiva de un liderazgo participativo entre autoridades y docentes dentro de la unidad educativa.

Tabla 31.

Planificación de la estrategia comunicación y liderazgo

Estrategia:	Capacitación en Comunicación y Liderazgo
Objetivo:	Potencializar los mecanismos de comunicación interna y liderazgo para el incremento de las relaciones humanas.
Actividades:	1.1.1. Desarrollar talleres de capacitación de comunicación interna, con las siguientes temáticas a ser abordadas: • La comunicación en la educativa. • Estructura y gestión de la comunicación. • Integración de los intangibles. • Caracterización de la comunicación interna. • Herramientas e instrumentos de soporte. • Planes de comunicación efectivos. 1.1.2. Ejecutar cursillo sobre liderazgo educativo multidireccionales, considerando las siguientes temáticas: • Introducción al aprendizaje y liderazgo. • El uso del liderazgo en el ámbito educativo. • Los valores del líder docentes en el aula. • La función del director como líder. • Formas de ejercer el liderazgo directivo. • Los docentes como lideres pedagógicos. • El liderazgo profesional y el logro escolar. 1.1.3. Exhibir diferentes afiches sobre los instrumentos de comunicación y tipología de liderazgo tanto en los espacios estratégicos como en las carteleras dentro la institución.

Recursos:	Computadora, proyector, parlantes, micrófono, afiches, fichas de registro, certificados, souvenirs.
Duración:	Dos veces en el año lectivo
Responsables:	Máxima autoridad.
Control:	Registro de asistencia de los docentes por jornada al taller y al cursillo. Entrega de certificados de asistencia y aprobación a los talleres.
Evaluación:	Encuesta de satisfacción del desarrollo de las capacitaciones.

Nota. Elaboración propia basado en los resultados de la encuesta, 2024

1.2. ***Filosofía y convivencia*** contiene las estrategias de capacitación de un seminario tanto de los factores éxito educativo, como del código de convivencia educativos y una socialización acerca de la cultura organizacional a fin de ayudar a interiorizar y empoderarse participativamente a los docentes en el sentido de pertenencia institucional y armonizar la convivencia entre autoridades y docentes al corto y largo plazo.

Tabla 33.

Planificación de la estrategia filosofía y convivencia

Estrategia:	Filosofía y Convivencia
Objetivo:	Concienciar la resolución de conflictos y problemas con el código de convivencia que faciliten los procedimientos pedagógicos armoniosos y las relaciones interpersonales en forma oportuna.
Actividades:	1.2.1. Ejecutar un seminario sobre los factores de éxito para la convivencia educativa, con el siguiente contenido: • Caracterización de los códigos de convivencia. • Principios y enfoques en la convivencia.

	• Normas básicas institucionales. • El código de convivencia en la educación. • Tratamiento de conflictos y/o problemas. • Mecanismo de actuación y gestión. • El diálogo como herramienta de conciliación. 1.2.2. Socializar la filosofía institucional en procesos y prácticas educativas para el fortalecimiento de la cultura organizacional, a través de: • Afiches y dípticos. • Pendones y banderas publicitarias. • Página web institucional. • Fondos de pantalla en computadoras institucionales.
Recursos:	Computadoras, proyector, parlantes, micrófono, afiches, dípticos, pendones publicitarios, fichas de registro.
Duración:	Dos veces en el año lectivo.
Responsables:	Máxima autoridad.
Control:	Registro de asistencia de los docentes por jornada del seminario. Entrega de certificados de asistencia y aprobación al seminario.
Evaluación:	Encuesta de satisfacción del desarrollo de las capacitaciones.

Nota. Elaboración propia basado en los resultados de la encuesta, 2024

2. ***Fase "Fortaleciendo mi círculo laboral",*** se enfoca en estrategias de **integración** con un conjunto de actividades como convivencias de integración, campeonatos, talleres y festival de danzas a fin de coadyuvar en mejoramiento de la motivación, la productividad y la satisfacción docente; estas están

enmarcadas en las falencias detectadas en las dimensiones productividad, liderazgo influyente y motivación.

Dentro de la segunda fase encontramos dos subfases, tales como:

2.1. ***Entretenimiento y diversión*** contiene las estrategias de fortalecimiento como días de integración, tareas en equipo y competencias de entretenimiento que ayudarán a reforzar los lazos de compañerismo a todo nivel mediante actividades activas a los docentes del establecimiento educativo.

Tabla 34.

Planificación de la estrategia entretenimiento y diversión

Estrategia:	Entretenimiento y Diversión
Objetivo:	Propiciar espacios de interacción laboral favorables para el fortalecimiento de los valores, la colaboración y la motivación de los docentes dentro de la institución.
Actividades:	2.1.1. Ejecutar una jornada de convivencia de integración docente positiva tanto social como laboral que rompan la monotonía, donde las actividades individuales que se efectuarán son las siguientes: • Minuto para ganar • El juego de lápiz • Doblando papeles • Dibujo a ciegas En cambio, entre las actividades de trabajo en equipo estarán las siguientes: • Técnica 555 • El desierto • Afinidades • La selva • La isla desierta

	• El globo Estas jornadas se realizarán en un complejo deportivo fuera de la infraestructura institucional para sacar el mejor pro23vecho y que impacten de manera positiva a los docentes. 2.1.2. Desarrollar competencias de entretenimiento con base al ingenio, habilidad y conocimientos a lo largo de recorridos al aire libre, entre estas se propone: • Scape Room • Yincanas
Recursos:	Parlantes, micrófono, papel, lápices globos, cobija, autos, tarjetas de pistas, fichas de registro.
Duración:	Una vez en el año lectivo
Responsables:	Máxima autoridad
Control:	Registro de asistencia de los docentes por jornada del seminario. Entrega de premios, medallas y certificados de participación.
Evaluación:	Encuesta de satisfacción del desarrollo de las capacitaciones.

Nota. Elaboración propia basado en los resultados de la encuesta, 2024

2.2. ***Deporte y cultura*** contiene las estrategias de fortalecimiento como un micro campeonato deportivo tanto local como provincial y la participación en festivales y comparsas en los días fechas de celebración institucional o local que ayudarán al desarrollo activo de los docentes para fortalecer el cuerpo y el alma tradicionalista en forma recreativa ante la comunidad educativa y la sociedad guarandeña.

Tabla 35.

Planificación de la estrategia deporte y cultura

Estrategia:	Deporte y Cultura
Objetivo:	Promover la actividad física como medio de salud integral sobre espacios activos y recreativos tanto social como laboral que rompan la monotonía y generen la integración a todo nivel.
Actividades:	2.2.1. Desarrollar micro campeonatos internos de juegos deportivos entre la jornada matutina y vespertina; las disciplinas a considerar son las siguientes: • Fútbol • Básquet • Vóley 2.2.2. Competir en los encuentros deportivos a nivel cantonal y provincial tanto externos como interinstitucionales, entre estos tenemos: • Copa Divino Niño. • Campeonato Unión Profesional. • Olimpiadas Distrito de Educación. 2.2.3. Participar en los festivales musicales y comparsas tradicionales y folclóricas de la localidad, las celebraciones consideradas serán: • Fiestas institucionales. • Inti Raymi.

	• Carnaval de Guaranda. • Carnaval de la confraternidad. • Reencuentros estudiantiles.
Recursos:	Parlantes, audios, trajes, balones deportivos, medallas, diplomas, copas, fichas de registro.
Duración:	Una vez en el año lectivo.
Responsables:	Máxima autoridad.
Control:	Entrega de premios, medallas y certificados de participación.
Evaluación:	Encuesta de satisfacción del desarrollo de los campeonatos deportivos.

Nota. Elaboración propia basado en los resultados de la encuesta, 2024

3. **Fase *"Recargando mis energías"*** se enfoca en estrategias de **protección** con un conjunto de actividades como pausas activas, programas de reconocimiento, conversatorio y protocolos de emergencia a fin de generar espacios de bienestar físico, psicólogo mental y social en los docentes; estas están relacionas con las falencias de las dimensiones: productividad, cultura organizacional, liderazgo, motivación y seguridad.

3.1. ***Relajación y rendimiento*** contiene las estrategias protección tales como pausas activas, sesiones de baile y un taller socioemocional que ayudarán a proveer alivio personal, disminución del estrés, mejorar los lazos docente - estudiante y optimizar el rendimiento pedagógico dentro y fuera del aula de clases en la unidad educativa.

Tabla 36.

Planificación de la estrategia relajación y rendimiento

Estrategia:	Relajación y Rendimiento
Objetivo:	Mejorar la convivencia escolar y el proceso de enseñanza aprendizaje mediante la promoción de optimización del rendimiento laboral.

Actividades:	3.1.1. Ejecutar un taller de pausas activas rutinarias dentro y fuera de aula de clases, las técnicas a considerar son: • Oxigenación corporal de Jacobson. • El nudo humano. • El bastón. • Gimnasia cerebral. • A moler café. • Viaje en barco. • Simón dice. • El baile del mono. • Montaña rusa. 3.1.2. Desarrollar sesiones de baile acorde a un mix de música que ayude al movimiento y concentración; los que se considerarán son: • Baile-terapia. • Zumba. 3.1.3. Desarrollar un taller práctico acerca de educación socioemocional en las esferas tanto individual como social para establecer relaciones positivas, entre los contenidos estarán: • Las emociones • Implicaciones del estrés • Enseñanza afectiva y socioemocional • Resiliencia y asertividad • El manejo de las emociones • Estrategias para la gestión de emociones

Recursos:	Parlantes, audios, fichas de registro.
Duración:	Cada mes en el año lectivo.
Responsables:	Máxima autoridad.
Control:	Registro de asistencia de los docentes al conversatorio. Entrega de certificados de participación.
Evaluación:	Encuesta de satisfacción del desarrollo de las actividades.

Nota. Elaboración propia basado en los resultados de la encuesta, 2024

3.2. ***Reconocimiento y celebración*** contiene las estrategias de protección como: programa personaje del mes, placas jubilares y programas sociales en días festivos, que ayudarán a motivar a los docentes al mejoramiento del desempeño profesional coadyubando a brindar un servicio educativo de calidad a la comunidad en general.

Tabla 37.

Planificación de la estrategia reconocimiento y celebración

Estrategia:	Reconocimiento y Celebración
Objetivo:	Fomentar el reconocimiento, la productividad y la colaboración laboral en el desempeño profesional para mantener la motivación y la valoración en beneficio institucional.
Actividades:	3.2.1. Implantar el programa personaje de mes a los docentes que se destaquen el aporte personal y profesional, para ello se realizar lo siguiente: • Aplicar el cuestionario de Schultz *(Ver Anexo 6)* para la selección del empleado del mes que toma en cuenta los factores de asistencia, puntualidad, uniforme y actitud. • Determinar las puntuaciones obtenidas en los cuestionarios usando una escala de Likert para la selección del más puntuado.

	• Entregar la placa o medalla al docente en la formación general de estudiantes. • Publicar en las redes sociales de la institución un afiche del reconocimiento recibido. 3.2.2. Implantar la placa final para reconocer la trayectoria laboral como docente institucional cuando sea beneficiario del proceso de jubilación. 3.2.3. Fortalecer el desarrollo de programas sociales con los docentes en días de celebración nacional, tales como: • Día de Finados • Día de la Navidad/Fin de año • Día del Amor y la Amistad • Dia del Padre • Día de la Madre • Día del Maestro
Recursos:	Test, medalla, placa, afiche, fichas de registro.
Duración:	Cada mes en el año lectivo
Responsables:	Máxima autoridad
Control:	Registro de asistencia de los docentes al conversatorio. Entrega de medallas, placas y diplomas de reconocimiento.
Evaluación:	Encuesta de satisfacción del desarrollo de las actividades.

Nota. Elaboración propia basado en los resultados de la encuesta, 2024

3.3. *Salud y seguridad* contiene las estrategias de protección a los docentes tales como: un protocolo de emergencia, un conversatorio sobre salud ocupacional y la implantación de un botiquín, para ayudar en la seguridad y el bienestar personal e institucional dentro de la unidad educativa.

Tabla 38.

Planificación de la estrategia salud y seguridad

Estrategia:	Salud y Seguridad
Objetivo:	Fomentar una cultura de seguridad y salud ocupacional en el lugar de trabajo para situaciones de emergencia para sobrellevar efectivamente situaciones de riesgo y/o salud en contextos educativos.
Actividades:	3.3.1. Elaborar un protocolo de emergencia de riesgo y vulnerabilidad fomentando la protección del docente de enfermedades o lesiones en el desempeño de sus funciones; como resultado final se obtendrá: • Semáforos de riesgo. • Mapa riesgos. • Manual de prevención de riesgos. 3.3.2. Ejecutar un conversatorio acerca de salud ocupacional en el ámbito educativo para la generación de una cultura de prevención de riesgos laborales tanto en el aspecto físico, mental y social; se considerará las siguientes temáticas. • Conceptualizaciones de salud y seguridad. • Seguridad en el lugar de trabajo. • Reducción de riesgo de caídas o deslizamientos, • Uso correcto de equipos • Riesgos silenciosos. • Las enfermedades del siglo. • Ergonomía en el trabajo. • La psicología del peligro. • La medicina en el trabajo.

	3.3.3. Implementar un botiquín de primeros auxilios ante lesiones y emergencias comunes en los docentes, facilitando una estabilización del afectado; el cual puede contener: • Medicinas básicas. • Productos de higiene personal. • Tensiómetro y oxímetro.
Recursos:	Computadora, proyector, parlantes, micrófono, botiquín, fichas de registro.
Duración:	Una vez en el año lectivo.
Responsables:	Máxima autoridad.
Control:	Registro de asistencia de los docentes al conversatorio.
Evaluación:	Encuesta de satisfacción del desarrollo de las actividades.

Nota. Elaboración propia basado en los resultados de la encuesta, 2024

5.6. Presupuesto económico

La presupuestación financiera del plan de estrategias, conlleva la ejecución de cada una de las actividades que requieren de recursos económicos para la ejecución que deberá desarrollar la institución, en la tabla 39 se detallan los rubos de cada uno de ellos.

Tabla 39.

Detalle de presupuesto plan de las estrategias Empodérate APCH

Tipo	Descripción	Parcial	Total
Humanos	Máxima autoridad	$50,00	**$ 50,00**
Tecnológicos	Computadora	$ 450,00	**$ 814,00**
	Proyector	$ 250,00	
	Parlantes	$ 80,00	
	Micrófono	$ 30,00	
	Memoria USB	$ 4,00	
Materiales	Trípticos	$ 75,00	**$ 1.140,00**
	Afiches	$ 65,00	
	Volantes	$ 40,00	
	Souvenirs	$ 80,00	
	Fichas de registro	$ 20,00	
	Certificados	$ 35,00	
	Diplomas	$ 35,00	
	Trajes folclóricos	$ 450,00	
	Balones deportivos	$ 45,00	
	Trofeos	$ 25,00	
	Medallas	$ 40,00	
	Mapa de riesgos	$ 10,00	
	Cuadernillos	$ 50,00	
	Tests	$ 20,00	
	Botiquín	$ 150,00	
		Total	**$ 2.004,00**

Nota. Elaboración propia basado en los resultados de la encuesta, 2024

La implementación del plan de estrategias para el mejoramiento del clima laboral en el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves tiene un costo total de 2.004,00 dólares américos, los cuales deberán ser solventados por la gestión del líder institucional.

5.7. Control y seguimiento

Las herramientas que permitirán el control permanente y evaluación final de la implementación de la propuesta serán la matriz de seguimiento y la encuesta de satisfacción por la facilidad en el manejo del progreso de un plan con miras a tomar acciones apropiadas en el momento de desviaciones en su ejecución.

Con respecto a la matriz de seguimiento será utilizada durante todo el tiempo que dure el desarrollo de la propuesta "*Plan de Estrategias Empodérate APCH*" y servirán para evaluar el cumplimiento de cada una de las actividades que forman parte de las tres estrategias planificadas "*Consolidando mi formación", "Fortaleciendo mi círculo laboral"* y *"Recargando mis energías"*, permitiendo registrar limitantes, interferencias y/o retrasos tanto internos como externos que puedan causar problemas que desfavorezcan la marcha del plan; para de esta manera, poder generar un conjunto de procedimientos adaptativos o correctivos en forma adecuada y oportuna.

Figura 25.

Formato de matriz de seguimiento

PLAN DE ESTRATEGIAS "EMPODÉRATE APCH"

MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Fase: _____ **Subfase:** _____

Fecha	Fase	Subfase	Problema	Solución	Cumplimiento	Satisfacción
TOTAL						

Nota. Elaboración propia basado en la propuesta, 2024

En relación a la encuesta de satisfacción será usada al finalizar todas las actividades programadas de cada fase del plan de estrategias "*Empodérate APCH*" y servirá para medir el nivel de compromiso, desenvolvimiento, domino y experiencia de los capacitadores por parte de los docentes; además, se incluirá indicadores sobre el cumplimiento de las expectativas y consideraciones de opiniones y sugerencias; al finalizar deberá tabularse los datos en su totalidad generando así un informe para la toma de decisiones efectiva.

Figura 26.

Formato de encuesta de satisfacción

PLAN DE ESTRATEGIAS "EMPODÉRATE APCH"

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Temática:

Facilitador:

Fecha:

Maque la casilla según su percepción acorde a la siguiente escala de Likert
1 = Muy Malo 2= Malo 3 = Regular 4= Bueno 5 = Excelente

Calificación / Indicador	1	2	3	4	5
Contenido					
Objetivos claros					
Temas de impacto					
Utilidad profesional					
Aplicabilidad extrapolable					
Metodología					
Método aplicado en la clase					
Material didáctico adecuado					
Motivación constante					
Experiencia óptima					
Desempeño					
Dominio de la temática					
Comunicación efectiva					
Puntualidad en tiempos					
Resolución de dudas					
				TOTAL	

Sugerencias:

Nota. Elaboración propia basado en la propuesta, 2024

5.8. Conclusiones y recomendaciones del plan de estrategias

5.8.1. Conclusiones

A través del análisis de las necesidades de los docentes, se identificaron factores clave que impactaran en el clima laboral, como la comunicación efectiva, el reconocimiento de los logros, y el apoyo emocional y profesional, estos aspectos son esenciales para mejorar el ambiente de trabajo, y a su vez, el desempeño docente la identificación de estas necesidades permite crear un entorno más colaborativo y motivador, donde los docentes se sientan valorados y respaldados.

La formulación del plan de estrategias *"Empodérate APCH"* se basó en las necesidades identificadas, proponiendo acciones concretas para abordar los desafíos presentes en el entorno laboral, el plan incluye estrategias de desarrollo profesional, iniciativa de reconocimiento y actividades para fomentar el bienestar emocional, estas estrategias están diseñadas para empoderar a los docentes, proporcionándoles las herramientas y el apoyo necesario para mejorar su desempeño y contribuir positivamente en el clima laboral.

La creación de herramientas de control y seguimiento es fundamental para asegurar la implementación efectiva del plan *"Empodérate APCH"*, estas herramientas permiten monitorear el progreso de las estrategias, evaluar su impacto y realizar ajustes necesarios para optimizar los resultados; el uso de indicadores claros y procesos de retroalimentación continuo facilita la identificación de áreas de mejora y el fortalecimiento de las estrategias implementadas, garantizando así el éxito del plan y el bienestar continuo de los docentes.

5.8.2. Recomendaciones

Establecer un sistema de reconocimiento y recompensas que valore tanto los logros individuales como los colectivos, esto puede incluir certificados menciones especiales premios simbólicos y celebraciones de logros importantes con la

implementación de programas de bienestar que incluyen talleres de manejo de estrés, coaching y asesoramiento psicológico, además, fomentar el desarrollo profesional a través de capacitaciones y oportunidades de formación continua.

Se recomienda crear un calendario de talleres y capacitaciones enfocados en habilidades pedagógicas gestión de aulas y nuevas tecnologías educativas, además, incentivar la participación en conferencias y seminarios externos, organizando retiros actividades recreativas y vientos sociales que permiten a los docentes relajarse y construir relaciones interpersonales fuera del entorno laboral.

Se recomienda analizar los resultados obtenidos del monitoreo realizar ajustes en las estrategias según sea necesaria, asegurando que las herramientas de control sean flexibles y permitan modificaciones rápidas en respuesta a cambios en las necesidades de los docentes, compartiendo regularmente los resultados de seguimiento y las evaluaciones con todos los miembros de la comunidad educativa esto fomentará un sentido de pertenencia y transparencia asegurando que todos estén informados y convertidos con éxito del plan.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

La revisión teórica sobre el clima laboral y el desempeño profesional ha relevado que ambos aspectos están estrechamente interrelacionados y son fundamentales para el éxito de una organización, el análisis retrospectivo ha permitido afianzar conocimientos y desarrollar habilidades en la organización participativa, destacando la importancia de un entorno de trabajo positivo para el desarrollo de competencias profesional, a partir de estos conocimientos, se ha identificado estrategias clave para mejorar el clima laboral, lo que no solo contribuirá a un mejor desempeño profesional, sino también al crecimiento de la institución.

A través del análisis de la correlación entre el clima laboral y el desempeño profesional de los docentes, se ha demostrados que un ambiente laboral desfavorable en los indicadores de entorno de trabajo con un 2.04% y están teniendo una sobrecarga de tareas del 21.43%, también un 0.00% de predisposición permanente por parte de los docentes; además, con un 8.16% de falta de innovación continua, y la poca capacitación experiencial con un 10.20% y la salud ocupacional con un 11.31%; es crucial para el mejoramiento de la productividad pedagógica; los resultados de las encuestas aplicadas evidencian que factores como la comunicación efectiva, el apoyo organizacional y la participación activa influyen significativamente en el desempeño de los docentes; estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias que promuevan un clima laboral positivo como una forma de optimizar los resultados educativos y profesionales.

El diseño de un plan de estrategias para fortalecer el clima laboral en la institución ha sido un paso fundamental para incrementar la satisfacción personal y profesional de los docentes, mediante un esquema sistemático se han propuesto acciones específicas orientadas a mejorar el ambiente de trabajo y, en consecuencia, el

desempeño profesional; la implementación de estas estrategias no solo busca fomentar una mayor bienestar individual y colectivo, sino también crear un entorno más colaborativo y productivo, en última instancia, este enfoque integral contribuye al desarrollo sostenible de la institución y al logro de sus objetivos educativos.

6.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda organizar talleres y capacitaciones centradas en habilidades de trabajo en equipo, liderazgo colaborativo y gestión de conflictos, esto fortalecerá la capacidad de los empleados para trabajar juntos de manera efectiva y contribuirá a un ambiente de trabajo más armonioso, al establecer prácticas regulares de retroalimentación constructiva ayuda a identificar área de mejora y reconocer los logros; se sugiere implementar sistemas de evaluación de desempeño que incluyan retroalimentación de pares y superiores.

Se recomienda implementar plataformas de comunicación interna como boletines informativos o aplicaciones móviles que faciliten el flujo de información, y promuevan la participación activa de los docentes, creando espacios de participación, como comités consultivos o reuniones regulare, donde los docentes puedan expresar sus opiniones y colaborar en la toma de decisiones, esto fomentará un sentido de pertenencia y compromiso social.

Se recomienda establecer indicadores clave de rendimiento (KPI) y realizar encuestas periódicas para evaluar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario, con la creación de programas de incentivos que reconozcan y premien el desempeño destacado de los docentes puede aumentar la motivación y satisfacción laboral, estos programas pueden incluir bonos, reconocimiento público u oportunidades de desarrollo profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aparici, I. (2023). *Implementación de tu modelo de gestión del talento humano con éxito.* Ediciones Sesame.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Registro Oficial No. 449

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público.* Registro Oficial Suplemento No. 294.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica de Educación Intercultural.* Registro Oficial Suplemento No. 434.

Da Silva, D. (2022). *Cultura corporativa de una empresa: qué es y cómo puede ayudar a tu negocio.* https://www.zendesk.com.mx/cultura-corporativa-de-una-empresa

De La Peña, N. (2022). *CEO en una empresa: cualidades, funciones y referentes. Semrush.* https://es.semrush.com/blog/que-es-ceo.empresa/

Dean, P., y Ripley, D. (2022). *Los principios del rendimiento, modelos de aprendizaje en la organización.* Editorial Textipad

Delfino, A., Terreno, Y., y Suzeta, L. (2019). El proyecto educativo: retos y perspectivas de un enfoque interdisciplinar. *Editorial EduSol*. 15(50). 39-50. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475747191005

Guzmán, M., Ancín, I., y Prieto, S. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista científica Ecociencia. 8(2),* 22-44. https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474

Larrosa, J. (2023). *¿Cómo gestionar la carrera de tus empleados? Plan de carrera profesional.* Editorial PayFit.

Lema-Cachinell, A., Delgado-Saeteros, E., Lema-Cachinell, B. (2020). *La productividad de la evaluación del desempeño profesional docente: una mirada desde la pedagogía.* Santiago, 16(142). https://link.gale.com/apps/doc/A534956242/IFME?id=750c9dd5

Martínez, G. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. 11(21).* https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703

Ministerio del Trabajo. (2018). *Norma Técnica de Medición de Clima Laboral del Servicio Público.* Acuerdo Ministerial N. MDT-2018-0138

Montico, S. (2022). La motivación en el aula universitaria: ¿una necesidad pedagógica? *Ciencia, docencia y tecnología.* 15(29), 105-112.

Nordyke, A. (2023). *Impacto del absentismo laboral en España.* Ediciones Milenium.

Núñez, M., y Delgado, M. (2020). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado Boca del Río.* Tesis de Licenciatura. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Tacna, Perú. https://intra.edu.per/handle/20.500.11818/1486

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Guía de las Normas Internacionales del Trabajo.* Ediciones Centro Internacional de Formación de la OIT.

Ortiz, G. (2023). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de la Unidad Educativa Chillanes que se encuentra en el cantón Chillanes, provincia de Bolívar en el período 2020 – 2021*. Tesis de Maestría. Universidad Estatal de Milagro. Milagro, Ecuador. http://respositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/6516

Parra, H. (2018). *¿Qué es la actividad en el trabajo?* Ediciones Enfoque Ocupacional.

Pearson, L. (2020). *Guía de comunicación asertiva, técnicas poderosas, fáciles y prácticas para comunicarte como un experto: habla de forma efectiva*. Editorial Amazon Italia Logística.

Perdiguero, T., y García, A. (2020). *La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial.* Ediciones Palacios.

Redorta, J. (2021). *Entender el conflicto: la forma como herramienta.* https://books.google.com.ec/books?ide=Ao88QaiLxUsC

Rivera, L. (2023). *Fundamentación legal del código de ética en las pequeñas y medianas empresas.* Ediciones Etecé.

Rosero, E. (2021). *¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?* https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/

Sánchez, M. (2022). *Clima laboral y el desempeño docente en el centro de atención múltiple # 76 de la ciudad de México*. Tesis de Maestría. Tecnológico de Monterrey. México DF, México. http://hdl.handle.net/11285/570995

Secretaria de Derechos Humanos del Ecuador. (2021). *Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo.* https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/15.-reglamento_de_seguridad_y_salud_ocupacional_sdh.pdf

Soledispa, M. (2022). *Planes de gestión de grupo de talento humano y planes de capacitación.* Ediciones Ministerio del Ambiente de Colombia.

Soto, M. (2019). *Sucesión empresarial: empresas familiares.* Editorial Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de trabajo (Gantt)

Descripción	Inicio	Fin	Días	Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Entrega de temas	15/05/2024	20/05/2024	5																
Elaboración del anteproyecto	22/05/2024	23/06/2024	10																
Correcciones del anteproyecto	26/06/2024	15/07/2024	10																
Aprobación del anteproyecto	18/07/2024	18/07/2024	1																
Inicio del proyecto de titulación	19/07/2024	19/05/2024	1																
Capítulo I. Formulación del proyecto	20/07/2024	29/07/2024	7																
Capítulo II. Marco teórico	30/07/2024	05/08/2024	7																
Capítulo III. Metodología	06/08/2024	13/08/2024	7																
Capitulo IV. Resultados y discusión	14/08/2024	20/08/2024	7																
Capitulo V. Propuesta	21/08/2024	30/08/2024	7																
Conclusiones y Recomendaciones	31/08/2024	15/09/2024	7																
Entrega del proyecto	16/09/2024	16/09/2024	1																
Aprobación del proyecto	17/09/2024	28/09/2024	10																
Defensa del proyecto	29/09/2024	29/09/2024	1																

Nota. Elaboración propia, 2024

Anexo 2. Presupuesto ejecutado

Descripción	Cantidad	Precio
Oficios autorización	4	0.40
Cuestionarios para encuestas	82	8.20
Servicio de internet	6	180.00
Suministros		40,00
Transportación		50,00
	Total	278.60

Nota. Elaboración propia, 2024

Anexo 3. Instrumento de recopilación de datos

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ENCUESTAS PARA DOCENTES

Objetivo: Obtener datos del clima laboral en el desempeño profesional en los docentes para el análisis de deficiencias institucionales y su correlación en el contexto institucional.

Instrucciones: Marque con una equis (X) la casilla que da respuesta a las preguntas planteadas acorde a su realidad en la institución.

Interrogantes	Siempre	A veces	Nunca
Productividad Competitiva			
1. ¿Le ofrecen retos con oportunidades de seguir mejorando?	☐	☐	☐
2. ¿Le proporcionan información sobre su valoración del desempeño?	☐	☐	☐
3. ¿Le tratan por igual evitando algún tipo de favoritismo?	☐	☐	☐
Infraestructura de Trabajo			
4. ¿Le brindan instalaciones adecuadas en el trabajo?	☐	☐	☐
5. ¿Le proporcionan recursos materiales en su trabajo?	☐	☐	☐
6. ¿Le hacen realizar actividades no relacionadas a su cargo?	☐	☐	☐
Cultura Organizacional			
7. ¿Se siente orgulloso de trabajar para la institución educativa?	☐	☐	☐
8. ¿Se siente participe activo en el logro de las metas institucionales?	☐	☐	☐
9. ¿Le solucionan problemas con base al código de convivencia?	☐	☐	☐
Liderazgo Influyente			
10. ¿Se comunica con los directivos y docentes fácilmente?	☐	☐	☐
11. ¿Le consideran en la toma decisiones su punto de vista?	☐	☐	☐
12. ¿Le gusta trabajar activamente en tareas con los compañeros?	☐	☐	☐

Interrogantes	Siempre	A veces	Nunca
Responsabilidad			
13. ¿Se organiza adecuadamente para trabajar en la institución?	☐	☐	☐
14. ¿Se enfoca en soluciones efectivas ante un desafío pedagógico?	☐	☐	☐
15. ¿Se capacita permanentemente para su desarrollo profesional?	☐	☐	☐
Motivación			
16. ¿Le satisface el desarrollo de actividades de su rutina docente?	☐	☐	☐
17. ¿Se considera el reflejo de estilo de trabajo en la institución?	☐	☐	☐
18. ¿Se siente valorado por los compañeros dentro de su trabajo?	☐	☐	☐
Seguridad			
19. ¿Se estresa demasiado por las tareas o actitudes del personal?	☐	☐	☐
20. ¿Se siente capaz de manejarse con seguridad en su trabajo?	☐	☐	☐
21. ¿Le brindan colaboración toda la comunidad educativa?	☐	☐	☐

Gracias por su colaboración

Anexo 4. Formato de encuesta de satisfacción

PLAN DE ESTRATEGIAS "EMPODÉRATE APCH"

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Temática:	
Facilitador:	
Fecha:	

Maque la casilla según su percepción acorde a la siguiente escala de Likert
1 = Muy Malo 2= Malo 3 = Regular 4= Bueno 5 = Excelente

Calificación / Indicador	1	2	3	4	5
Contenido					
Objetivos claros					
Temas de impacto					
Utilidad profesional					
Aplicabilidad extrapolable					
Metodología					
Método aplicado en la clase					
Material didáctico adecuado					
Motivación constante					
Experiencia óptima					
Desempeño					
Dominio de la temática					
Comunicación efectiva					
Puntualidad en tiempos					
Resolución de dudas					
				TOTAL	

Sugerencias:

_____

_____

_____

Gracias por su colaboración

Anexo 5. Formato de matriz de seguimiento

PLAN DE ESTRATEGIAS "EMPODÉRATE APCH"

MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Fase: **Subfase:**

Fecha	Fase	Subfase	Problema	Solución	Cumplimiento	Satisfacción
TOTAL						

Anexo 6. Formato de encuesta de satisfacción

PLAN DE ESTRATEGIAS "EMPODÉRATE APCH"

CUESTIONARIO DE SHULTS

Docente:	
Área:	
Fecha:	

Maque la casilla según su percepción acorde a la siguiente escala de Likert

Calificación / **Indicador**	**Siempre**	**A veces**	**Nunca**
Asistencia			
Desarrolla sus clases			
Labora horas complementarias			
Acude a todo evento			
Puntualidad			
Ingresa puntualmente			
Sale puntualmente			
Uniforme			
Tiene presentación pulcra			
Viste con el uniforme			
Usa distintivo institucional			
Actitud			
Muestra proactividad			
Colabora en actividades			
Propone innovaciones			
TOTAL			

Sugerencias:

_____

_____

_____

Gracias por su colaboración

Anexo 7. Evidencia fotográfica

Aplicación de encuestas docentes de la jornada matutina







Aplicación de encuestas docentes de la jornada matutina







Revisiones del trabajo investigativo de tutor y pares académicos

Anexo 8. Autorización de la institución

UNIDAD EDUCATIVA "ÁNGEL POLIBIO CHAVES"
GUARANDA - ECUADOR

Guaranda, 06 de junio de 2024

Señoritas
Dora Belén Mariño Saltos
Zeneida Aracely Salazar Vega
ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Presente.-

De mi consideración

Con respecto al requerimiento recibido en forma escrita de su parte con fecha 04 de junio de 2024, en el que solicita el permiso respectivo para desarrollar el Trabajo de Titulación "EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA ÁNGEL POLIBIO CHAVES DE CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2024" de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, me permito informar que queda autorizado el acceder a la institución para llevar a cabo los procesos necesarios para su investigación en los docentes de la institución de las jornadas Matutina y Vespertina; además, puede hacer uso de la imagen y el nombre de la institución para efectos académicos e investigativos.

Atentamente,

Firmado electrónicamente por:
FERNANDO XAVIER MENA PAREDES

Abg. Xavier Mena Paredes
RECTOR (E) UE APCH

BACHILLERATO TÉCNICO
BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO
EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA

Teléfonos: (03) 2985-736
Dirección: Johnson City y Sucre
E-mail: itsapch@gmail.com
Web: www.itsapch.edu.ec

Anexo 9. Certificado del plagio

UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

LIC. FÁTIMA DEL ROCÍO NÚÑEZ AGUIAR, EN CALIDAD DE DIRECTORA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"El clima laboral en el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa Ángel Polibio Chaves, de la ciudad de Guaranda, año 2024"**, presentado por la señoritas **Mariño Saltos Dora Belén y Salazar Vega Zeneida Aracely**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 4%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel 02 de agosto del 2024

Atentamente,

Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguiar

Directora

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 9. Certificado turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
El clima laboral en el desempeño profesional

AUTOR
Mariño Dora - Salazar Zeneida

RECUENTO DE PALABRAS
21216 Words

RECUENTO DE CARACTERES
121261 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
114 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
1.6MB

FECHA DE ENTREGA
Aug 5, 2024 11:31 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Aug 5, 2024 11:33 AM GMT-5

4% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 3% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



Resumen