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 LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR. JOSÉ RICARDO CHIRIBOGA VILLAGÓMEZ, UBICADA EN LA PARROQUIA TANDAPI, CANTÓN MEJÍA, PERÍODO LECTIVO ABRIL 2023 - FEBRERO 2024"

AUTOR:

PARRA HERRERA SANDY CAROLINA

DIRECTOR

Ing. Xavier Marcelo García García

PARES ACADÉMICOS

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina

Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor

SAN MIGUEL – ECUADOR

2024

TEMA

El clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, ubicada en la parroquia Tandapi, Cantón Mejía, período lectivo abril 2023 – febrero 2024.

AGRADECIMIENTO

Primero quiero empezar agradeciendo a **Dios** por darme las fuerzas para seguir adelante en todo este proceso y quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que, de una u otra forma, hicieron posible este logro. En primer lugar, a mi familia, especialmente a mis padres y a mi hermano, quienes siempre me brindaron su apoyo incondicional, su amor y su paciencia. A mi abuelita, por su cariño y enseñanzas que siempre me han acompañado.

A mis compañeros, quienes fueron un respaldo y motivación durante esta etapa, a la **Universidad Estatal de Bolívar**, por haberme brindado una educación integral y las herramientas para crecer profesional y personalmente. A todos los docentes que fueron parte de este proceso, en especial a la **Ing. Erika Cahuasqui**, la **Ing. Jessica Durán** y el **Ing. Alejandro Sánchez**. De ellos aprendí no solo conocimientos académicos, sino valores y enseñanzas que llevaré conmigo siempre.

Gracias a todos ustedes, este proyecto es posible y representa un paso importante en mi camino.

Parra Herrera Sandy Carolina

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada de manera especial A mis padres, **Mery Herrera** y **Juan Parra**, quienes con su apoyo incondicional y guía han sido la base en cada etapa de mi vida. Gracias a ustedes por enseñarme con su ejemplo la importancia del esfuerzo y la perseverancia, porque sin su amor y respaldo este logro no sería posible. A mi hermano, **Yandel Parra**, por ser una presencia constante que me impulsó a seguir adelante con su compañía y aliento en cada paso de este camino.

A mi abuelito **Jorge Herrera**, quien desde el cielo ha sido una guía e inspiración para mí, dándome fuerzas en los momentos más difíciles. A mi abuelita **Flor Andino**, cuya constancia y dedicación han sido un ejemplo invaluable para cumplir con este sueño. A mi amigo, **Carlos Hernández**, que desde el inicio de este proceso confió en mí y me brindó su apoyo incondicional en cada momento de duda. A mi amiga, **Emely Valle**, por ser una persona que me ha acompaño y apoyado mucho a pesar de la distancia desde que la conocí ha sido una persona maravillosa, y a mi amiga **Katheryn Barragán**, por su amistad y apoyo incondicional.

Y a mi querida perrita **Nena**, quien cada semana me esperaba al volver a casa, recordándome la importancia de seguir adelante sin importar las adversidades. Finalmente, me dedico este logro a mí misma, por no rendirme, por levantarme una y otra vez a pesar de las dificultades, y por demostrarme que, aunque parezca imposible, todo esfuerzo tiene su recompensa.

Parra Herrera Sandy Carolina

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "***Xavier Marcelo García García***"; Ing. "***Erika Priscila Cahuasqui Molina***" e Ing. "***Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor***"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "**El clima organizacional en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, ubicada en la parroquia Tandapi, Catón Mejía, período lectivo abril 2023- Febrero 2024** ", desarrollado por la señorita ***Parra Herrera Sandy Carolina***

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

Xavier Marcelo García García
Director

Erika Priscila Cahuasqui Molina
Par Académico

Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor
Par Académico

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Sandy Carolina Parra Herrera portadora de la Cédula de Identidad No 1724936719 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
El clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, ubicada en la parroquia Tandapi, Cantón Mejía, período lectivo abril 2023 - febrero 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, autorizo/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.

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

Sandy Carolina Parra Herrera

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA ii

AGRADECIMIENTO..... iii

DEDICATORIA iv

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO..... v

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR..... vi

ÍNDICE DE CONTENIDO..... vii

ÍNDICE DE TABLAS xi

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES xii

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN..... 2

Abstract 2

CAPÍTULO I..... 3

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO..... 3

Descripción del Problema 3

Formulación del Problema 5

Preguntas de investigación:..... 5

Justificación: 5

Objetivos: 6

Variables: 7

Operacionalización de Variables: 7

CAPÍTULO II. 16

MARCO TEÓRICO 16

Antecedentes: 16

Científico 16

Clima Organizacional 16

Comunicación Interna 17

Plataformas de comunicación interna 17

Nivel de satisfacción 17

Nivel de comprensión de mensajes clave 17

Condiciones de trabajo 18

Nivel de confort físico 18

Seguridad psicológica 18

Satisfacción con las condiciones de trabajo 18

Relaciones Interpersonales 19

Conflictos interpersonales 19

Coordinación y cooperación 19

Satisfacción con las relaciones laborales 19

Desempeño Laboral 20

Productividad 20

Cumplimiento de objetivos 20

Eficiencia de recursos 20

Índice de satisfacción laboral 21

Desarrollo profesional 21

Participación en programas de capacitación 21

Feedback y mejora continua 22

Autoevaluación del crecimiento profesional 22

Puntualidad y asistencia 22

Puntualidad en la llegada al trabajo y a reuniones 22

Número de ausencias no justificadas 23

Asistencia a reuniones académicas 23

Conceptual 23

Legal 26

Georreferencial 28

CAPÍTULO III. 30

METODOLOGÍA 30

CAPÍTULO IV. 31

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 31

Análisis, interpretación y discusión de resultados 31

Conclusiones 56

Recomendaciones 57

Bibliografía 58

Anexos..... 65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro de Variables..... 7

Tabla 2: Frecuencia de canales de comunicación 31

Tabla 3: Canales efectivos para la comunicación interna 32

Tabla 4: Efectividad de la comunicación..... 33

Tabla 5: Frecuencia de problemas de comunicación 34

Tabla 6: Estado de instalaciones y equipamiento 35

Tabla 7: Ambiente de seguridad psicológica 36

Tabla 8: Seguridad al comunicarse 37

Tabla 9: Impacto de las condiciones laborales en el desempeño..... 38

Tabla 10: Satisfacción de políticas y beneficios laborales..... 39

Tabla 11: Conflictos interpersonales entre compañeros 40

Tabla 12: Apoyo entre colegas en sus tareas y responsabilidades..... 41

Tabla 13: Ambiente existente de colaboración y respeto mutuo 42

Tabla 14: Comunicación entre docentes 43

Tabla 15: Cumplimiento de los objetivos y metas institucionales..... 44

Tabla 16: Cumplimiento de objetivos laborales..... 45

Tabla 17: Nivel de satisfacción con su trabajo 46

Tabla 18: Oportunidades de desarrollo profesional y capacitación 47

Tabla 19: Constancia de la retroalimentación del desempeño..... 48

Tabla 20: Retroalimentación necesaria y oportunidades de mejora 49

Tabla 21: Crecimiento y desarrollo en las habilidades 50

Tabla 22: Asistencia a las reuniones académicas y de equipo 51

Tabla 23: Análisis de contenido..... 53

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Ilustración 1: Ubicación de la Unidad Educativa 29

Ilustración 2: Croquis de la Unidad Educativa 29

Ilustración 3: Frecuencia de canales de comunicación 32

lustración 4: Canales efectivos para la comunicación interna 33

Ilustración 5: Efectividad de la comunicación 34

Ilustración 6: Frecuencia de problemas de comunicación 35

Ilustración 7: Estado de instalaciones y equipamiento 36

Ilustración 8: Ambiente de seguridad psicológica 37

Ilustración 9: Seguridad al comunicarse 38

Ilustración 10: Impacto de las condiciones laborales en el desempeño 39

Ilustración 11: Satisfacción de políticas y beneficios laborales 40

Ilustración 12: Conflictos interpersonales entre compañeros 41

Ilustración 13: Apoyo entre colegas en sus tareas y responsabilidades 42

Ilustración 14 : Ambiente existente de colaboración y respeto mutuo 43

Ilustración 15: Comunicación entre docentes 44

Ilustración 16: Cumplimiento de los objetivos y metas institucionales 45

Ilustración 17: Cumplimiento de objetivos laborales 46

Ilustración 18: Nivel de satisfacción con su trabajo 47

Ilustración 19: Oportunidades de desarrollo profesional y capacitación 48

Ilustración 20: Constancia de la retroalimentación sobre el desempeño 49

Ilustración 21: Retroalimentación necesaria y oportunidades de mejora 50

Ilustración 22: Crecimiento y desarrollo en las habilidades 51

Ilustración 23: Asistencia a las reuniones académicas y de equipo 52

Ilustración 24: Análisis de contenido 54

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se ha convertido en uno de los temas con gran relevancia dentro del ámbito educativo, ya que este influye de manera significativa en el desempeño laboral de los docentes, debido a que hace referencia a la percepción que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo. Dentro de este contexto, la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, ubicada en la parroquia Tandapi del Cantón Mejía, representa un escenario el cual nos resulta ventajoso para investigar cómo las dinámicas internas de la institución afectar a las labores de los docentes.

En un contexto educativo como el que estamos presentando en esta investigación, un clima organizacional positivo puede llegar a fomentar la motivación, colaboración y el compromiso de cada uno de los docentes, lo que a su vez se verá repercutido en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. La Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, se enfrenta a desafíos los cuales requieren de una comprensión profunda de cómo el clima organizacional impacta en el desempeño de todo su cuerpo docente.

Para lograr el objetivo principal, se plantearon objetivos específicos, en primer lugar, se busca fundamentar teóricamente las variables de investigación, proporcionando asi un marco conceptual más sólido. En segundo lugar, se pretende identificar los factores clave del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los docentes, a través de la realización de un análisis exhaustivo de los datos recopilados. Finalmente, se analizarán estos factores clave para la comprensión de su impacto en el desempeño laboral de los docentes.

RESUMEN

La presente investigación se centra en el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, ubicada en la parroquia Tandapi, Catón Mejía, durante el período lectivo abril 202 – febrero 202. Se propone analizar cómo las percepciones sobre el entorno laboral influyen en la motivación, colaboración y compromiso de los docentes. Para ello, se establecen tres objetivos específicos: fundamentar teóricamente las variables relacionadas con el clima organizacional y el desempeño laboral, identificar los factores clave que afectan dicho desempeño y analizar estos factores clave que afectan dicho desempeño y analizar estos factores a través de la recopilación y el análisis de datos. Los resultados de esta investigación proporcionarán un marco de referencia para mejorar el clima organizacional en la institución, lo que beneficiará tanto a los docentes como a los estudiantes.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Docentes, Motivación

Abstract

This research focuses on organizational climate and its impacto n the job performance of teachers at the Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, located in the Tandapi parish, Mejía canton, during the academic period from April 202 to February 202. The study aims to analyze how perceptions of the work environment influence teachers´ motivation, collaboration, and commitment. To achieve this, three specific objetives are established: to theoretically underpin the variables related to organizational climate and job performance, to identify key factors affecting job performance, and to analyze these factors through data collection and análisis. The findings of this research Will provide a framework for improving the organizational climate within the institution, benefiting both teachers and students.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Teachers, Motivation

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Descripción del Problema

El clima organizacional se define como el conjunto de percepciones compartidas por miembros de una organización sobre sus políticas, prácticas y procedimientos. Según (Fernández y Aguilar, 2019), “el clima organizacional representa la percepción colectiva del ambiente de trabajo, influyendo directamente en la motivación y rendimiento de los empleados”

Diversos estudios han demostrado que un buen clima organizacional contribuye al bienestar y sobre todo al desempeño laboral de los docentes, ya que un entorno de trabajo saludable fomenta la motivación y reduce el estrés, lo cual se verá reflejado en una mejora dentro de la calidad de enseñanza. Según (Méndez, 2019), “un clima organizacional favorable promueve la satisfacción laboral y el compromiso de los docentes, lo cual es esencial para el éxito educativo”.

Los factores por lo que se ve afectado el clima organizacional son diversos y se ven implicados desde la gestión directiva hasta las condiciones físicas del entorno laboral en las que se encuentren. (García y Ramírez, 2021) señalan que “el liderazgo transformacional y la participación activa de los docentes son cruciales para construir un clima organizacional positivo que favorezca el desempeño laboral”.

Análisis de estudios de casos presentados en diferentes países revelan que las características del clima organizacional pueden variar significativamente según el contexto cultural y socioeconómico del lugar en el que se encuentren. (López J. , 2019) indica que “A pesar de las diferencias culturales y contextuales, los principios de un buen clima organizacional, como la comunicación efectiva y el reconocimiento del trabajo docente, son aplicables globalmente”. Es por ello que

es importante reconocer que los principios básicos que promueven un buen clima organizacional son universales.

Dentro de Ecuador, se han realizado diversos estudios los cuales han abordado el tema del clima organizacional en el ámbito educativo. Según la investigación realizada por (Gonzáles y Ramírez, 2019) , se encontró la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes entre escuelas públicas y privadas de todo el país. Estos autores destacan la importancia de implementar estrategias de mejora continua en el clima organizacional para potenciar el desempeño del docente y por ende la calidad educativa del mismo.

Otra investigación relevante también es la de (Torres J. , 2020) , quien realizó el análisis del impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica en la región Costa del Ecuador. Los resultados indican que un clima organizacional favorable brinda mayor nivel de satisfacción laboral, lo cual se verá reflejado de manera positiva en el desempeño docente y en la retención del personal educativo.

Tras realizar el análisis del árbol de problemas el cual esta relacionado con el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez durante el período lectivo de abril de 2023 a febrero de 2024, se identificaron 3 causas principales las cuales impactan directamente en el clima organizacional y el rendimiento laboral de los docentes.

La primera causa radica en la comunicación interna deficiente, esta deficiencia puede dar una desconexión entre los docentes y la visión de la institución, lo que genera desmotivación y falta de compromiso. La falta de información sobre las metas, expectativas y reconocimiento puede hacer que los docentes se sientan marginados y aislados sobre los objetivos que mantiene la institución.

La segunda causa identificada es un liderazgo ineficaz, este se puede presentar por la carencia de claridad y dirección, los dicentes enfrentan incertidumbre y preguntas sin respuestas, un liderazgo solido es esencial para respaldar y orientar la labor de los docentes.

La ausencia de este tipo de liderazgo efectivo puede llevar a un aumento en el ausentismo y la rotación de personal, afectando la estabilidad del cuerpo docente.

La tercera causa es la presencia de relaciones interpersonales conflictivas, los cuales generan un ambiente tenso y poco colaborativo, afectando la armonía y colaboración lo cual se ve reflejado directamente en una baja calidad de enseñanza.

Formulación del Problema

¿Cómo el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, ubicada en la parroquia Tandapi, Cantón Mejía, período lectivo abril 2023- febrero 2024?

Preguntas de investigación:

¿Qué bases teóricas son las que sustentan las variables de investigación relacionadas con el clima organizacional y el desempeño laboral?

¿Cuáles son los principales factores identificados en el clima organizacional de la institución que tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de los docentes?

¿Qué factores clave del clima organizacional influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez?

Justificación:

El clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, ubicada en la parroquia Tandapi, Catón Mejía, durante el periodo lectivo de abril 2023 febrero 2024, es un factor crucial para su desempeño y reducir quejas o renuncias. Este estudio busca identificar las debilidades en el clima organizacional y plantear soluciones con el objetivo de generar un mejor desempeño en los docentes, y por ende una mejor calidad educativa.

El proyecto es viable gracias al apoyo de las autoridades de la Unidad Educativa, lo que facilitará la recopilación de datos necesarios. El impacto social del proyecto será significativo, ya que, al analizar y mejorar el clima organizacional, se podrá identificar y abordar tensiones y conflictos entre los docentes. Esto fomentará un

ambiente positivo y colaborativo, mejorando la comunicación y el espíritu de equipo, lo que a su vez se reflejará en una mejor organización tanto por parte de los docentes como de los estudiantes.

En el aspecto económico, la institución se beneficiará de un buen clima organizacional, ya que la satisfacción laboral aumentará, reduciendo la rotación de personal y los costos de contratación. Además, los docentes motivados contribuirán a una mejor calidad de enseñanza, lo que se reflejara en un mayor rendimiento de los estudiantes y un aumento en las matrículas de nuevos alumnos, incrementando así los ingresos de la institución.

Gestionar de manera adecuada el clima organizacional creará un ambiente de trabajo positivo, reduciendo el estrés entre los docentes y generando un impacto positivo tanto físico como mental. Al concientizar sobre la importancia del clima organizacional, se podrá implementar prácticas sostenibles dentro de la Unidad Educativa, como la reducción de residuos, el ahorro de energía y la promoción de prácticas ecológicas. Esto también permitirá desarrollar proyectos de innovación entre estudiantes y docentes que contribuyan a las prácticas sostenibles.

La implementación de este proyecto mejorará el desempeño de los docentes, lo que resultará en una educación de mayor calidad para los estudiantes. Los padres de familia notarán estos resultados, ya que docentes comprometidos y motivados ofrecerán métodos de enseñanza más efectivos, y una buena comunicación permitirá que tanto padres como estudiantes expresen sus inquietudes de manera abierta y confiada.

Objetivos:

a) Objetivo General:

Analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez.

b) Objetivos Específicos:

Fundamentar teóricamente las variables de investigación relacionadas con el clima organizacional y del desempeño laboral.

Identificar los factores clave del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los docentes, a través del análisis de los datos recopilados.

Analizar los factores clave del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, a través de la recopilación y el análisis de datos.

Variables:

A. Variable Independiente

Clima Organizacional

B. Variable Dependiente

Desempeño Laboral

Operacionalización de Variables:

Tabla 1:

Cuadro de Variables

Variables	*Definición Conceptual*	*Definición Operativa*	*Dimensiones*	*Indicadores*	*Técnica*	*Instrumento*	*Ítems*
Clima Organizacional	Según (Gómez et al., 2019), "El clima organizacional representa la percepción que tienen los empleados".	Según (García L. , 2021), "El clima organizacional es el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de la organización".	Comunicación interna	Plataformas de comunicación interna	Monitoreo y control	Encuesta como herramienta de análisis	¿Qué canales de comunicación utiliza con mayor frecuencia? ¿Cuál de estos canales considera que es el más efectivo para la comunicación interna?
				Nivel de satisfacción	Escala de Likert	Encuesta	¿Cómo evaluaría la efectividad de la comunicación interna dentro de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez? ¿Ha recibido una capacitación adecuada sobre cómo utilizar las

					herramientas de comunicación?
		Nivel de comprensión de mensajes clave	Encuesta	Cuestionario con preguntas de opción múltiple	¿En qué medida comprende los mensajes clave y objetivos de la empresa? ¿Con qué frecuencia enfrenta malentendidos o confusiones debido a problemas de comunicación?
	Condiciones de trabajo	Nivel de confort físico	Encuesta de ambiente laboral	Escala de medición	¿Cómo calificaría las condiciones físicas del entorno laboral (Infraestructura, equipamiento, recursos) en la Unidad Educativa? ¿Se siente cómodo/a en su espacio de trabajo?

	Seguridad psicológica	Encuesta	Cuestionario de Checklist	¿Siente que existe un ambiente de seguridad psicológica en la Unidad Educativa, donde puede expresar sus ideas y opiniones libremente? ¿Se siente seguro/a para expresarse en el trabajo?
	Satisfacción con las condiciones de trabajo	Encuesta de satisfacción	Cuestionario con escala de Likert	¿Cree que las condiciones de trabajo en la Unidad Educativa contribuyen a un desempeño óptimo? ¿Está satisfecho con las políticas y beneficios laborales que ofrece la Unidad Educativa?

			Relaciones interpersonales	Conflictos interpersonales	Cuestionario	Cuestionario de incidentes con escala de Likert	¿Considera que existen conflictos interpersonales significativos entre sus compañeros de trabajo? ¿Cómo calificaría el nivel de conflictos entre sus compañeros de trabajo?
				Coordinación y cooperación	Cuestionario	Cuestionario de evaluación de relaciones interpersonales	¿Se siente apoyado por sus colegas en la realización de tareas y responsabilidades? ¿Considera que existe un ambiente de colaboración y respeto mutuo entre el personal docente?
				Satisfacción con las	Encuesta de clima laboral	Cuestionario de	¿Considera que la comunicación

				relaciones laborales		satisfacción con relaciones interpersonales	entre docentes es abierta y constructiva? ¿Cómo describiría la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes?
Desempeño Laboral	Según (López J. , Gestión del desempeño en el entorno laboral, 2019), "El desempeño laboral se define como la eficacia con la que un individuo lleva a cabo sus responsabilidades asignadas".	Según (Cuesta, 2021), "El desempeño laboral se evalúa a través de conductas estratégicas y un enfoque basado en procesos".	Productividad	Cumplimiento de objetivos	Encuesta	Cuestionario de revisión	¿Considera que la Unidad Educativa cumple con los objetivos y metas establecidas? ¿Siente que está cumpliendo con sus objetivos laborales?
				Eficiencia de recursos	Análisis	Cuestionario de verificación	¿Cree que la Unidad Educativa utiliza eficientemente los recursos (Humanos, materiales, tecnológicos,

					etc.) para lograr sus objetivos?
		Índice de satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario de evaluación docente	¿Cómo calificarían su índice de desempeño laboral? ¿Qué tan satisfecho/a está con su trabajo en general?
	Desarrollo profesional	Participación en programas de capacitación	Análisis de asistencia	Encuesta de asistencia	¿Ha tenido oportunidades de desarrollo profesional y capacitación en la Unidad Educativa? ¿Está satisfecho con las oportunidades de avance y promoción en su carrera dentro de la Unidad Educativa?
		Feedback y mejora continua	Encuesta de retroalimentación	Cuestionario	¿Recibe feeback constante sobre su desempeño y

				oportunidades de mejora? ¿Siente que recibe suficiente retroalimentación y oportunidades para mejorar?
		Autoevaluación del crecimiento profesional	Cuestionario de autoevaluación	Puntuación en una escala definida	¿Cómo evaluaría su nivel de productividad en el aula? ¿Siente que ha crecido y desarrollado sus habilidades en su trabajo?
	Puntualidad y asistencia	Puntualidad en la llegada al trabajo y a reuniones	Registro de llegada	Encuesta y observación directa	¿Cómo evaluarían su puntualidad y asistencia durante el periodo lectivo?
		Número de ausencias no justificadas	Análisis	Cuestionario y revisión de registro	¿Cuántas ausencias no justificadas ha tenido en el último periodo académico?

				¿Considera que el nivel de ausentismo en la Unidad Educativa es un problema que afecta el desempeño general?
	Asistencia a reuniones académicas	Análisis	Cuestionario	¿Asiste regularmente a las reuniones académicas y de equipo programadas por la Unidad Educativa?

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes:

La Investigación "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de DATAPRO", realizado por (Santamaría, 2020), analiza la forma en la que el clima organizacional afecta al desempeño laboral. Los objetivos planteados dentro de este trabajo de investigación incluyen identificar causas operativas y comportamentales. Esto se llevará a cabo con una metodología mixta, ya que combina varios enfoques.

La tesis titulada "El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano – Penipe Educación" el cual fue realizado por (Brasales, 2021), el cual tiene como objetivo el determinar cómo el clima alobar afecta en el desempeño de los docentes, con la ayuda de un enfoque cuantitativo además que la investigación aplica un análisis estadístico.

El estudio titulado "Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo", realizado por (Gomez, 2021), tiene como objetivo principal el determinar la relación existente entre el desempeño y el clima organizacional, utilizando un enfoque cuantitativo con una metodología deductiva.

Científico

Clima Organizacional

El clima organizacional representa a cada una de las percepciones colectivas de los empleados con referente a su ambiente de trabajo. Estas percepciones influyen dentro de sus comportamiento y satisfacción laboral. Según (González J. , 2020), "Un clima organizacional positivo mejora la motivación y desempeño de los

empleados, contribuyendo a un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio". La percepción del clima organizacional genera un impacto de manera directa en la actitud y rendimiento de cada uno de los empleados, ya que un ambiente positivo promueve la eficiencia y la satisfacción general.

Comunicación Interna

La comunicación interna eficaz es fundamental para la unión y el funcionamiento de toda organización. Además, mejora la claridad en la comunicación de mensajes y reduce malentendidos dentro de la organización. Según (Pérez y Rodríguez, 2021), "Las plataformas de comunicación interna facilitan la fluidez de información y reducen malentendidos, promoviendo una mayor eficiencia organizacional". Lo cual nos da a entender que al nosotros utilizar herramientas adecuadas para la comunicación las organizaciones minimizan las confusiones y maximizan la productividad.

Plataformas de comunicación interna

Las plataformas de comunicación interna, como lo son las aplicaciones de mensajería, son primordiales para una gestión de información más organizada y clara. (López R. , Plataformas de comunicación interna y su efectividad en el trabajo colaborativo., 2019) determina que, "Las plataformas de comunicación interna permiten la interacción y colaboración, mejorando la coordinación y la toma de decisiones dentro de la organización".

Nivel de satisfacción

Según (Martínez F. , 2020), "El nivel de satisfacción laboral es un indicador clave del bienestar de los empleados y su compromiso con la organización". Evaluar la satisfacción laboral es algo primordial para poder comprender el bienestar de cada uno de los empleados y su predisposición a contribuir ampliamente con la organización. Además, que la satisfacción laboral puede generar la influencia en la creatividad y la innovación, ya que de esta manera los empleados motivados tienen a proponer nuevas ideas y soluciones más efectivas.

Nivel de comprensión de mensajes clave

La comprensión de los mensajes clave que se brindan dentro de una organización es fundamental ya que de esta manera logramos alinear los objetivos y las

estrategias. (Fernández S. , 2021) explica que, “la claridad en la comunicación asegura que todos los empleados entiendan y trabajen hacia los mismos objetivos”. Esto hace que se facilite la cooperación entre equipos y además minimiza la cantidad de malos entendidos y confusiones que pueden surgir dentro de los entornos de trabajo

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo influyen dentro de aspectos físicos, psicológicos y sociales los cuales afectan el bienestar de todos los empleados que conforman la organización. (Gómez P. , 2022) dice que, “Un ambiente de trabajo seguro y cómodo mejora la satisfacción y el rendimiento laboral”. El hecho de proveer condiciones de trabajo aptas y adecuadas ayuda a garantizar la salud y el bienestar de los empleados, lo que lleva a la mejora del rendimiento.

Nivel de confort físico

Según (Ruiz, 2019), “Un ambiente físico adecuado reduce el estrés y la fatiga, mejorando la productividad y salud de los empleados”. El confort físico dentro del lugar de trabajo, incluyendo así la ergonomía y el ambiente, impactan de manera directa en la productividad y salud de los empleados. Además, un ambiente bien diseñado fomenta la concentración y motivación, lo que se nos ve traducido en el aumento de la productividad, por ende, invertir en el entorno laboral adecuado no solo beneficia a los empleados, sino también a la organización.

Seguridad psicológica

La seguridad psicológica es la percepción de los empleados, de manera que así puedan expresarse sin temor a represarías negativas por parte de ningún miembro de la organización. (Hernández A. , 2021) nos menciona que, “Un ambiente de seguridad psicológica fomenta la innovación y la participación activa de los empleados”. Lo cual implica que los trabajadores se sientan valorados y respetados, lo que les permite compartir ideas, realizar preguntas y expresar sus preocupaciones sin sentirse juzgados.

Satisfacción con las condiciones de trabajo

(Vega, 2020) dice que “la satisfacción con las condiciones de trabajo es esencial para el bienestar laboral y la retención de empleados”. El evaluar y mejorar las

condiciones de trabajo es esencial para mantener motivados y satisfechos a los empleados, reduciendo así la rotación, ya que cuando los empleados se sienten cómodos, seguros y valorados dentro de su entorno laboral, la motivación es notable y se verá reflejado en sus tareas, por lo tanto, las empresas que priorizan el bienestar de sus empleados crean un ciclo positivo.

Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales dentro del lugar de trabajo afectan a la moral y a la unión del equipo, además las relaciones saludables fomentan un ambiente sano el cual estará basado en la colaboración y apoyo mutuo. Según (Castillo L. , 2019), "relaciones interpersonales saludables fomentan un ambiente de colaboración y apoyo mutuo". Estas relaciones no solo ayudarán a mejorar la moral y la autoestima de los empleados, sino también fortalecerán la unión del mismo.

Conflictos interpersonales

Los conflictos interpersonales pueden afectar de forma negativa a el clima organizacional y también el desempeño laboral de las personas que integran la organización. Según (Navarro, 2019), "La gestión eficaz de conflictos es crucial para mantener un ambiente de trabajo saludable, abordar y resolver los conflictos de una manera constructiva es fundamental para evitar la disminución en la productividad y la baja mortal de los trabajadores".

Coordinación y cooperación

La coordinación y cooperación entre los miembros de la organización son primordiales para lograr alcanzar los objetivos organizacionales. (Sánchez D. , 2022) nos dice que "Un equipo bien coordinado trabaja de manera más eficiente y eficaz, logrando los objetivos organizacionales". La cooperación en el trabajo en equipo, donde cada miembro aporta sus habilidades y conocimientos para un propósito en común, dentro de este aspecto la comunicación clara y la confianza mutua son elementos clave los cuales nos facilitan la coordinación.

Satisfacción con las relaciones laborales

La satisfacción con las relaciones laborales influye directamente en la motivación y el compromiso de los empleados, ya que la satisfacción con las relaciones laborales es crucial para el mantenimiento de un nivel alto de compromiso entre

empleados. Basados en lo que nos dice (García E. , Relaciones laborales y su influencia en la satisfacción del empleado., 2021), la satisfacción con las relaciones laborales es un pilar fundamental para mantener un alto nivel de compromiso, ya que un buen clima mejora la moral del equipo y reduce el ausentismo y rotación de personal.

Desempeño Laboral

(Ramírez H. , 2020), nos menciona que "el desempeño laboral está influenciado por factores como la capacitación, el ambiente de trabajo y la motivación". El desempeño laboral es una medida en la cual el empleado cumple con expectativas planteadas dentro de su rol a cumplir. Al evaluar el desempeño y descubrir los factores que influyen en el mismo ayudamos a maximizar la productividad y la eficiencia dentro de la organización.

Productividad

La productividad se la define como la relación existente entre la producción de bienes o servicios y los recursos que son utilizados. Es por ello que (Martínez y Díaz, 2019) nos menciona que "mejorar la productividad implica optimizar el uso de recursos y tiempo, logrando una mayor eficiencia". Centrarnos en la productividad en algo fundamental para el crecimiento de la organización, lo cual asegura el uso eficiente de los recursos.

Cumplimiento de objetivos

El cumplimiento de objetivos es un indicador primordial del desempeño organizacional. Según (López A. , 2021), "el cumplimiento de objetivos involucra la planificación, ejecución y seguimiento de metas claras y alcanzables". El hecho de establecer y seguir unas metas claras es clave para poder dirigir esfuerzos dentro de la organización y así poder medir su éxito.

Eficiencia de recursos

(García M. , 2021) dentro de su estudio nos menciona que "la eficiencia de recursos es fundamental para el desarrollo sostenible, ya que permite maximizar la producción con el mínimo impacto ambiental". Dentro del estudio sobresalta la importancia de la eficiencia de recursos como un punto clave para la sostenibilidad empresarial, con ello hacemos referencia al uso óptimo de cada uno de los insumos

disponibles para obtener un máximo rendimiento con el cual generemos un desperdicio mínimo en lo posible.

Índice de satisfacción laboral

El índice de satisfacción laboral mide el grado en el cual los empleados se sienten satisfechos con respecto a su trabajo, ya que esto influye de manera directa en su rendimiento personal y su productividad. Según (Pérez D. , 2020), "un alto índice de satisfacción laboral se correlaciona positivamente con una mayor productividad y menor rotación de personal". En la cita sobresalta la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad, indicando de esta manera que cada uno de los empleados satisfechos llegan a ser más productivos lo cual genera menor probabilidad a que abandonen la empresa.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional está conformado de las actividades y programas los cuales permiten que los empleados mejoren sus habilidades y de esta manera avancen en sus carreras. Dentro de su estudio (López A. , 2021) nos menciona que "el desarrollo profesional continuo es esencial para mantener la competitividad en un mercado laboral en constante cambio". Se destaca la necesidad de un desarrollo profesional el cual sea capaz de adaptarse a nuevos cambios que ocurran en el mercado, de manera que se lleve a cabo una actualización de habilidades clave.

Participación en programas de capacitación

La participación en programas de capacitación es fundamental para el desarrollo de las habilidades y las competencias de los empleados ya que de esta manera mejoran el rendimiento laboral. Según (Rodríguez, 2019), "los programas de capacitación eficaces no solo mejoran las habilidades de los empleados, sino que también aumenta su motivación y compromiso". Los programas de capacitación no son solo una herramienta la cual ayuda al desarrollo de cada una de las habilidades, sino que también influyen de manera directa para el desarrollo de habilidades, además de influir positivamente dentro de la motivación y el compromiso de cada uno de los empleados.

Feedback y mejora continua

El feedback y mejora continua son acciones primordiales para un crecimiento no solo personal, sino que también como organización en general, de manera que nos permite realizar ajustes y mejoras las cuales estarán basadas en evaluaciones constantes. Según (Martínez R. , 2020), "un sistema de feedback efectivo fomenta una cultura de mejora continua, donde los empleados se sienten valorados y motivados a superarse". Un buen sistema de feeback puede generar un ambiente de trabajo en el cual la mejor continua se convierte en una norma, lo cual va lograr que los empleados quieran superarse continuamente.

Autoevaluación del crecimiento profesional

(Fernández J. , 2019), dice que "la autoevaluación regular es una herramienta poderosa para el desarrollo personal, ya que permite a los individuos identificar sus fortalezas y debilidades". La autoevaluación en base al crecimiento profesional permite que los empleados puedan reflexionar sobre los progresos propios y áreas de mejora, facilitando de esta manera el desarrollo tanto personal como profesional.

Puntualidad y asistencia

La puntualidad y asistencia son guías fundamentales las cuales llevan al compromiso y responsabilidad a los empleados. Según (Sánchez E. , 2021), "la puntualidad y asistencia consistentemente altas son indicativas de un alto nivel de compromiso y responsabilidad por parte de los empleados". Se destaca la puntualidad y la asistencia debido a que estos son reflejos de la dedicación por parte de los empleados en su diario desempeño dentro de sus labores y sobre todo con la organización.

Puntualidad en la llegada al trabajo y a reuniones

La puntualidad es necesaria para tener un buen funcionamiento de actividades laborales y eficiencia dentro de los equipos de trabajo. Como señala (Gómez L. , 2020), "la puntualidad en el trabajo y las reuniones mejora la eficiencia operativa y demuestra respeto por el tiempo de los demás". Se resalta la puntualidad como la principal fuente de eficacia en la realización de tareas.

Número de ausencias no justificadas

El número de ausencias no justificadas es un indicador el cual resulta negativo que puede afectar a la productividad y al ambiente laboral de toda la organización. Según (Ramírez F. , 2019), "las ausencias no justificadas frecuentemente son un indicio de problemas subyacentes en la satisfacción laboral o en la cultura organizacional". Se sugiere que las ausencias las cuales no sean justificadas pueden se indicio de problemas los cuales pueden ser significativos dentro de la organización, por ende, es crucial que todas las organizaciones realicen diagnósticos adecuados y de esta manera identificar y abordar los problemas que se encuentren.

Asistencia a reuniones académicas

La asistencia a reuniones académicas es esencial para un buen desarrollo profesional y para actualizaciones de conocimiento sobre todo en el ámbito académico. Participar en estas reuniones ayuda a que los profesionales puedan mantenerse actualizados ya se con las ultimas actualizaciones o las ultimas noticias. Según (Hernández P. , 2021), "participar en reuniones académicas permite a los profesionales mantenerse actualizados con las últimas investigaciones y desarrollos en su campo". La asistencia a las distintas reuniones académicas crea nuevos conocimientos lo cual facilita el intercambio de ideas que se tengan.

Conceptual

Absentismo: Según (González y Pérez, 2021), el absentismo es el reflejo de problemas de motivación y afecta directamente a la productividad organizacional.

Actitud: (López R. , Psicología Organizacional, 2020), nos menciona que la actitud de los empleados es un impacto directo en su desempeño y en la cultura organizacional.

Autoevaluación: Basado en lo que nos dice (Martínez R. , 2022), la autoevaluación nos permite identificar las fortalezas y áreas de mejora dentro del desarrollo personal.

Desempeño: Según (Fernández L. , 2019), el desempeño laboral es una clave para el éxito organizacional y está influenciado por la motivación.

Dimensiones: (Sánchez T. , 2021), nos indica que las dimensiones son las magnitudes las cuales describen o dan una característica ya sea de un objeto o espacio.

Bienestar: Según (Álvarez, 2020), se define al bienestar como el estado de encontrarse en un completo bienestar físico, mental y además social.

Colaboración: (Reyes, 2020), nos da a entender que la colaboración ayuda a potenciar la creatividad y sobre todo mejora la resolución de problemas, siendo así fundamental para el éxito del equipo.

Competitividad: Es un aspecto primordial para el crecimiento económico de cualquier institución, como lo señala (González M. , 2021), quien resalta que es una capacidad de cada organización de sobresalir entre otras dentro del mercado laboral.

Compromiso: El compromiso organizacional se refleja en una mayor satisfacción y lealtad por parte de los empleados, como lo indica (Valdés, 2022), nos ayuda a identificar la unión del empleado con la institución.

Confort: Según (López J. , Diseño de espacios confortables., 2019), hace referencia al confort como la percepción que se tiene de la comodidad del entorno.

Eficiencia: (Martínez A. , Eficiencia organizacional. , 2020), nos menciona que este aspecto es clave dentro de la gestión de recursos, ya que se trata de obtener el máximo resultado reduciendo la utilización de recursos.

Entorno: Según (Torres J. , 2019), El entorno influye dentro de la motivación y el desempeño, creando asi ciertas condiciones para la productividad.

Ergonomía: Según (Pérez C. , 2021), nos indica que mediante la ergonomía se busca optimizar la relación existe entre le ser humano y su entorno laboral de manera general.

Evaluar: Como nos dice (Ramírez S. , 2022), este es un proceso importante para una toma de decisiones informadas. Ya que se busca determinar el valor o la calidad mediante la realización de un analisis.

Gestión: Según (Torres F. , 2020), es el proceso de realizar planificaciones, organizar y sobre todo dirigir los recursos para alcanzar los objetivos.

Impacto: (Vargas, 2021), señala que es el efecto o influencia de algo que genera un resultado determinado.

Indicador: (García E. , Indicadores de Desempeño en las Organizaciones, 2021), nos da a conocer que los indicadores son herramientas clave las cuales pueden evaluar el rendimiento y asi facilitar la toma de decisiones.

Indicio: Según (Fernández L. , 2019), es un elemento clave el cual nos sugiere la existencia de algo, esto es importante ya que de esta manera se puede formular hipótesis.

Innovación: (Castillo J. , 2020), menciona que es el motor del crecimiento ya que de esta manera de incluyen novedades las cuáles hacen que un producto, servicio o proceso mejore.

Interacción: Según (Morales, 2021), es primordial ya que mediante la acción reciproca de relacionarse con otros individuos fomenta el aprendizaje y desarrollo personal de cada uno.

Motivación: (Cruz, 2020), nos menciona que la motivación es un ente crucial para un buen rendimiento laboral, determinando de esta manera el esfuerzo de cada uno de los empleados.

Percepciones: (Jiménez, 2022), indica que son principalmente interpretaciones o entendimientos que cada persona tiene sobre algo referente a su entorno.

Predisposición: Según (Salazar, 2020), esto nos refleja la tendencia o apego hacia algo o alguien, además esto puede afectar en la predisposición de una persona.

Productividad: Como nos menciona (Cordero, 2021), es un indicador el cual se basa en la producción obtenida y los recursos que se utilizaron.

Proveer: Según (Mendoza J. , 2022), esto hace referencia al suministrar o brindar lo necesario para el funcionamiento correcto de cualquier entidad.

Rendimiento: Según (Ríos, 2019), es el resultado que se produce en base a los recursos que ha sido empleados, es gracias a ello que se puede evaluar la eficacia de los sistemas.

Repercutir: (Aguirre, 2021), lo señala como el efecto o consecuencia que se tiene sobre alguna decisión o acción.

Represalias: Según (Castro, 2020), son acciones que se toman en respuesta a algún daño existido, estas pueden afectar de manera directa al clima laboral.

Sostenibilidad: Como nos menciona (Paredes, 2021), es la capacidad de satisfacer necesidades actuales sin afectar o comprometer a las necesidades futuras.

Subyacente: Según (López R. , Fundamentos de la investigación social. , 2022), este término se refiere a todas las causas que se encuentran debajo del problema.

Legal

(Constitución de la Republica del Ecuador)

(Constitución, 2013)

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

(Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe)

(LOEI, 2021)

Art. 22.- Competencias de la Autoridad Educativa Nacional. - La Autoridad Educativa Nacional, como rectora del Sistema Nacional de Educación, formulará las políticas nacionales del sector, estándares de calidad y gestión educativos, así como la política para el desarrollo del talento humano del sistema educativo.

(Acuerdo MDT-2018-0138)

Norma Técnica para la Medición del Clima Laboral

(Norma Técnica, 2018)

Art. 11.- De las componentes del Modelo de Medición de Clima Laboral. - La medición de clima laboral estará conformado por tres componentes principales:

1. Liderazgo
2. Compromiso
3. Entorno de trabajo

Art. 12. Del Liderazgo. – Este componente busca medir la percepción sobre el nivel de liderazgo que las Autoridades tienen en las Instituciones, en factores como. - la influencia, interacción, orientación a resultados, responsabilidad y estándares asignados por los directivos de trabajo y, la manera como apoyan y alinean con los objetivos institucionales.

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 que de esta obtiene de sus necesidades y expectativas.

Ar. 16. Del Entorno del Trabajo. – Este componente comprende percepciones sobre los aspectos materiales y humanos que afectan el entorno en el que los colaboradores desarrollan su trabajo.

(Resolución Nro. Ineval-Ineval-2018-0010-R)

Normativa para la evaluación del desempeño docente

(Normativa, 2018)

Art. 3.- Definiciones. – Para la aplicación de la normativa se consideran las siguientes definiciones:

Autoevaluación: Es el proceso evaluativo que permite que el docente analice fortalezas y debilidades de su propia práctica docente, a través de un análisis autorreflexivo e introspectivo de su formación académica y de los resultados de su labor pedagógica, con el fin de renovar y mejorar su práctica académica.

Desempeño docente: Conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el adecuado cumplimiento de la función docente. La evaluación del desempeño docente es un instrumento que permite comprobar el grado de cumplimiento de los procesos académicos que ejecuta.

Dimensiones del desempeño docente: El desempeño docente comprende cuatro dimensiones: el dominio de los saberes disciplinares específicos del campo que enseña, la gestión del aprendizaje en el aula, las habilidades socioeconómicas y ciudadanas, y las competencias del liderazgo. Las dimensiones conforman el Ser de un docente, basado en los ideales que el país requiere para alcanzar una educación de calidad.

Art. 7.- Dimensiones de Evaluación. – La evaluación de desempeño docente tendrá las siguientes dimensiones:

1. Saber: Saberes disciplinares. Es el dominio que evidencia el docente de los conocimientos específicos en los distintos campos que enseña; además de los saberes pedagógicos con los que cuenta para desarrollar su profesión.
2. Saber hacer: Gestión del aprendizaje. Son las habilidades, estratégicas y herramientas del docente para llevar a cabo de manera efectiva el proceso de aprendizaje.
3. Saber ser: Liderazgo profesional. Son las destrezas que le permiten mejorar su práctica educativa, considerar al docente como un guía que colabora en la construcción de comunidades de aprendizaje.

   4. Saber estar: Habilidades socioemocionales y competencias ciudadanas. Son las habilidades para entender las emociones propias y de los demás, discernir entre ellas y con base en esa información expresar los pensamientos y actitudes, así como llegar a acuerdos en un marco de cultura de paz compatible con los valores y marco legal.

Georreferencial

La Unidad Educativa se encuentra ubicada en la parroquia, Manuel Cornejo Astorga, provincia de Pichincha, Catón Mejía, a 120km aproximadamente de la capital Quito, dentro del Km 47 Vía Alóag – Santo Domingo.

Ilustración 1:

Ubicación de la Unidad Educativa



Nota: Adaptado de Google Maps, 2024.

Ilustración 2:

Croquis de la Unidad Educativa



Nota: Adaptado de Google eart, 2024.

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

La metodología aplicada dentro de estudio fue de tipo descriptiva y exploratoria, con un enfoque cualitativo y cuantitativo. En el cual se buscó plasmar las variables sin manipularlas, utilizando la definición de (Hernández et al., 2020), quienes nos afirman que "el estudio descriptivo permite obtener un panorama general de las características de una población o fenómeno". Esta investigación también fue de carácter exploratorio, el cual fue útil para definir problemas y formular hipótesis, tal y como nos dice (Creswell, 2019), quien menciona que "los estudios exploratorios son útiles cuando se investiga un tema poco conocido o poco explorado". Además, se aplicaron métodos cono el deductivo, inductivo y analítico; el método deductivo se basa en la aplicación de principios generales a casos ciertamente particulares (Martínez A. , Métodos de investigación: teoría y práctica. , 2021), por otro lado, el inductivo genera teorías a partir de ciertos datos específicos (Popper, 2019) y el analítico nos permite descomponer fenómenos en partes para obtener un mejor entendimiento (García R. , 2022). Para la realización de la recolección de datos se utilizaron tanto fuentes primarias mediante encuestas, siguiendo asi la afirmación de (Saldaña, 2021) que "la encuesta es una herramienta eficaz para obtener datos cuantitativos de una población especifica", y como fuentes secundarias como lo son libros, artículos y tesis, ya que, como muestra (López M. , 2020), "el uso de fuentes secundarias enriquece la investigación".

Dentro del presente proyecto no será necesaria la utilización y aplicación de ninguna fórmula de la muestra por el hecho de que la población a estudiarse es solo personal docente y admirativo los cuales forman un total de 50 personas. Además, para el procesamiento de los datos se utilizó la tabulación en Excel.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis, interpretación y discusión de resultados

Preguntas de clima organizacional

1. **¿Qué canales de comunicación utiliza con mayor frecuencia para comunicarse entre docentes?**

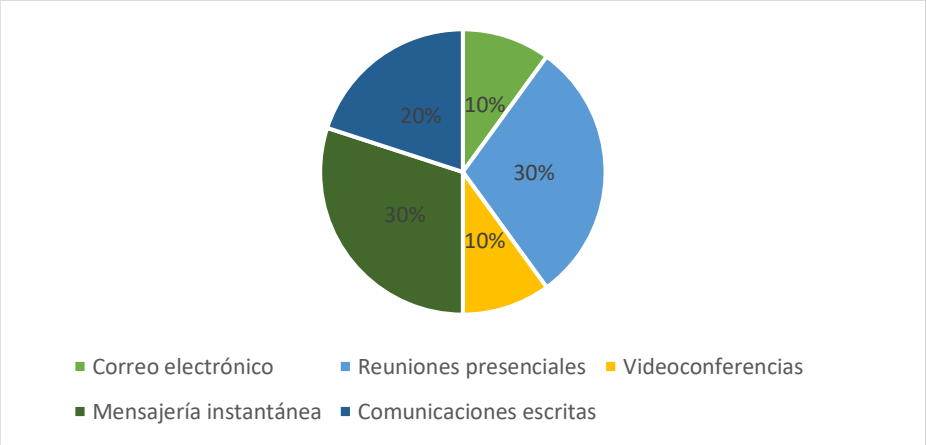
Tabla 2:

Frecuencia de canales de comunicación

Pregunta 1	Total	
	Encuestados	Porcentaje
Correo electrónico	5	10%
Reuniones presenciales	15	30%
Videoconferencias	5	10%
Mensajería instantánea	15	30%
Comunicaciones escritas	10	20%
Total:	50	100%

Ilustración 3:

Frecuencia de canales de comunicación



Análisis e interpretación: El canal usado con mayor frecuencia por parte de los docentes con un 30% de preferencia es la mensajería instantánea y otro 30% las reuniones presenciales, lo cual nos demuestra una gran preferencia por métodos de comunicación rápidos; solo un 20% utiliza método de comunicación escrita, correo electrónico y videoconferencias son los métodos menos comunes con un 10%. Esto nos indica que los docentes de la Unidad Educativa valoran de gran manera la inmediatez de la comunicación, lo cual podría mejorar la colaboración dentro de la institución.

2. **¿Cuál de estos canales considera que es el más efectivo para la comunicación interna?**

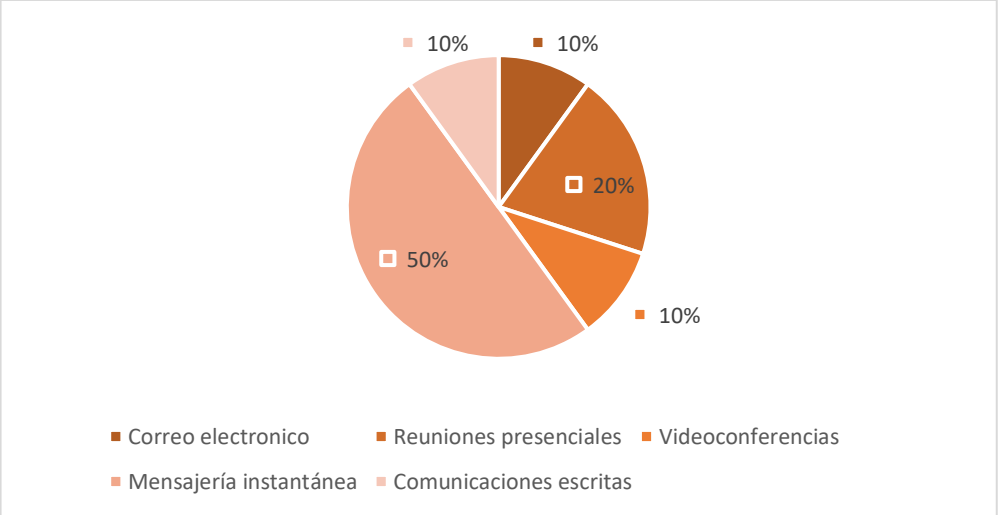
Tabla 3:

Canales efectivos para la comunicación interna

Pregunta 2	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Correo electrónico	5	10%
Reuniones presenciales	10	20%
Videoconferencias	5	10%
Mensajería instantánea	25	50%
Comunicaciones escritas	5	10%
Total:	50	100%

lustración 4:

Canales efectivos para la comunicación interna



Análisis e interpretación: El canal más efectivo según los encuestados es la mensajería instantánea, con un 50% de preferencia, aunque por otro lado las reuniones presenciales son valoradas con un 20%, por otro lado, tenemos un bajo uso del correo electrónico y videoconferencias con 10%, con lo cual se sugiere que pueden existir espacios que se puedan mejorar. Los resultados reflejan que existe una necesidad de respuestas rápidas en el trabajo docente, aunque otros canales podrían ser mejor utilizados para comunicaciones más profundas.

3. **¿Cómo evaluaría efectividad de la comunicación interna dentro de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez?**

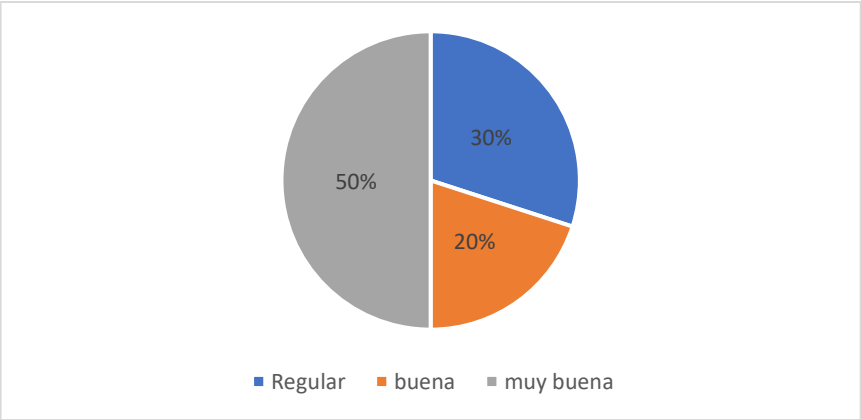
Tabla 4:

Efectividad de la comunicación

Pregunta 3	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Mala	0	0%
Regular	15	30%
Buena	10	20%
Muy buena	25	50%
Excelente	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 5:

Efectividad de la comunicación



Análisis e interpretación: Se evidencia una comunicación interna muy buena debido a que esta refleja un 50%, sin embargo, existe un 30% la califica como regular. Lo que nos da a conocer un cierto nivel de insatisfacción y muestra áreas de mejora, esta falta notable de calificaciones en excelente o malas nos crea expectativas moderadas. Es por ello que es necesario implementar estrategias para generar una mejora en la comunicación interna con acciones que no solo aumenten la satisfacción del personal, sino también el fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y sobre todo productivo.

4. **¿Con qué frecuencia enfrenta malentendidos o confusiones debido a problemas de comunicación?**

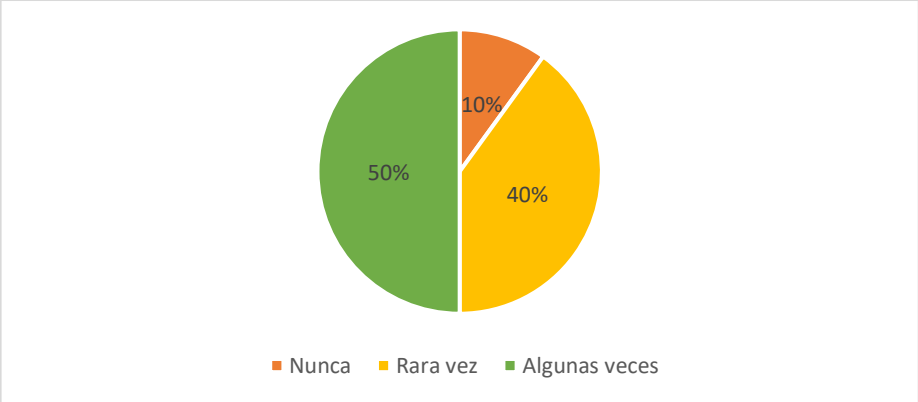
Tabla 5:

Frecuencia de problemas de comunicación

Pregunta 4	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Nunca	5	10%
Rara vez	20	40%
Algunas veces	25	50%
Frecuentemente	0	0%
Total:	*50*	*100%*

Ilustración 6:

Frecuencia de problemas de comunicación



Análisis e interpretación: se ve reflejada una comunicación generalmente efectiva ya que un 50% afirma que algunas veces se enfrenta a malentendidos. Sin embargo, existe un 40% que refleja confusiones rara vez. Lo que nos muestra que aún existe un margen el cual se puede mejorar promoviendo una cultura de confianza y colaboración, lo genera que los docentes se sientan cómodos dentro de su entorno.

5. **¿Cómo calificaría las Instalaciones y equipamiento de la Unidad Educativa?**

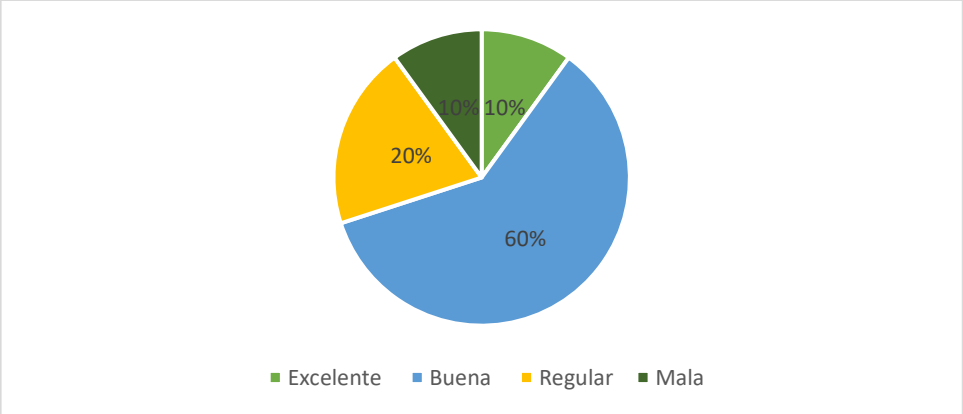
Tabla 6:

Estado de instalaciones y equipamiento

Pregunta 5	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Excelente	5	10%
Buena	30	60%
Regular	10	20%
Mala	5	10%
Total:	50	100%

Ilustración 7:

Estado de instalaciones y equipamiento



Análisis e interpretación: Un 60% califica a las instalaciones de institución como buenas, un 20% las percibe como regulares y un 10% las ve como malas. Lo que nos demuestra que existen áreas dentro de la institución requieren atención, el mejorar las instalaciones podría elevar la satisfacción general de los docentes, por ende, se entiende que el hecho de invertir en las mejoras puede resultar en un impacto positivo dentro de la moral personal y la calidad educativa y sobre todo un mayor compromiso por parte de todo el equipo.

6. **¿Siente que existe un ambiente de seguridad psicológica en la Unidad Educativa, donde puedes expresar sus ideas y opiniones libremente?**

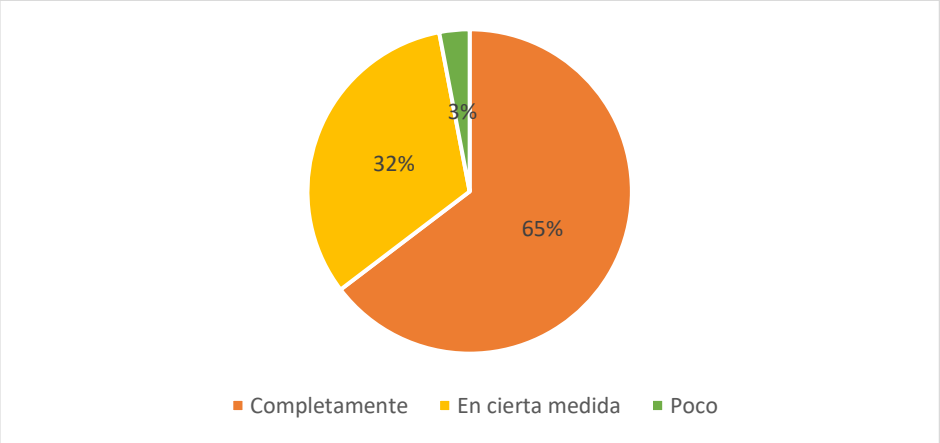
Tabla 7:

Ambiente de seguridad psicológica

Pregunta 6	**Total**	
	Encuestados	Porcentajes
Completamente	30	65%
En cierta medida	15	32%
Poco	5	3%
Nada	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 8:

Ambiente de seguridad psicológica



Análisis e interpretación: Se percibe un ambiente de seguridad psicológica en un 65%, mientras que un 32% lo ve en cierta medida, en este caso la ausencia de las respuestas negativas nos refleja de manera positiva, sin embargo, en importante que se cubran las necesidades existentes. Es por ello que se llega al resultado que es importante la sensación de seguridad en los docentes para una comunicación efectiva, el fortalecimiento de la seguridad psicológica debe ser un punto primordial para garantizar una comunicación fluida.

7. ¿Se siente seguro/a para comunicarse en el trabajo?

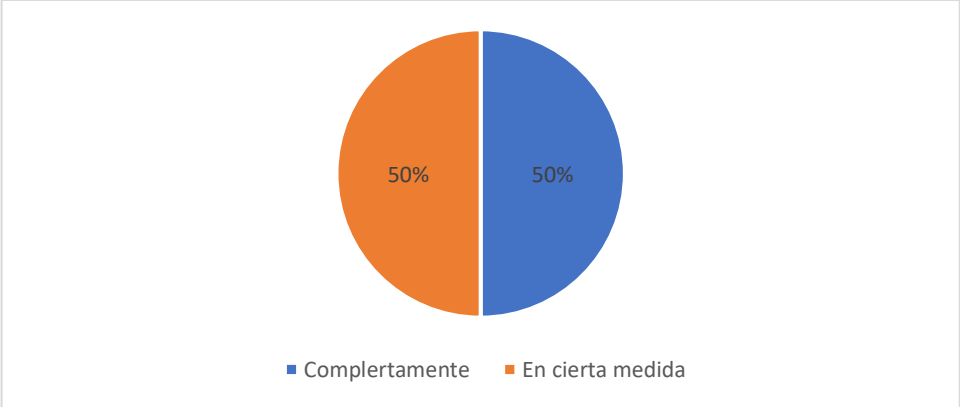
Tabla 8:

Seguridad al comunicarse

Pregunta 7	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Completamente	25	50%
En cierta medida	25	50%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 9:

Seguridad al comunicarse



Análisis e interpretación: Se demuestra seguridad a la hora de comunicarse con un 50% que se siente completamente seguro a la hora de comunicarse mientras que el otro 50% lo hace en cierta medida seguro, al verificar que no existen respuestas negativas es un aspecto positivo, aun así, es importante que se cubra la incertidumbre existente en algunos servidores, ya que el mantener la sensación de seguridad es esencial no solo para mantener un lugar seguro, sino que también una buena comunicación.

8. **¿Cree que las condiciones de trabajo en la Unidad Educativa contribuyen a un desempeño óptimo?**

Tabla 9:

Impacto de las condiciones laborales en el desempeño

Pregunta 8	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Completamente	20	40%
En su mayoría	30	60%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 10:

Impacto de las condiciones laborales en el desempeño



Análisis e interpretación: Las condiciones de trabajo en las que se encuentras los docentes contribuye al desempeño optimo, esto se ve reflejado con un 40%, mientras que el 60% opina que lo hace en su mayoría. Por lo cual nos muestra satisfacción, pero aun así hay un espacio el cual se debe mejorar, por ende, se evaluando concluye que es fundamental seguir las condiciones de trabajo, fomentando un diálogo abierto con los docentes para identificar necesidades y realizar ajustes que potencien el bienestar y desempeño.

9. **¿Está satisfecho con las políticas y beneficios laborales que ofrece la Unidad Educativa?**

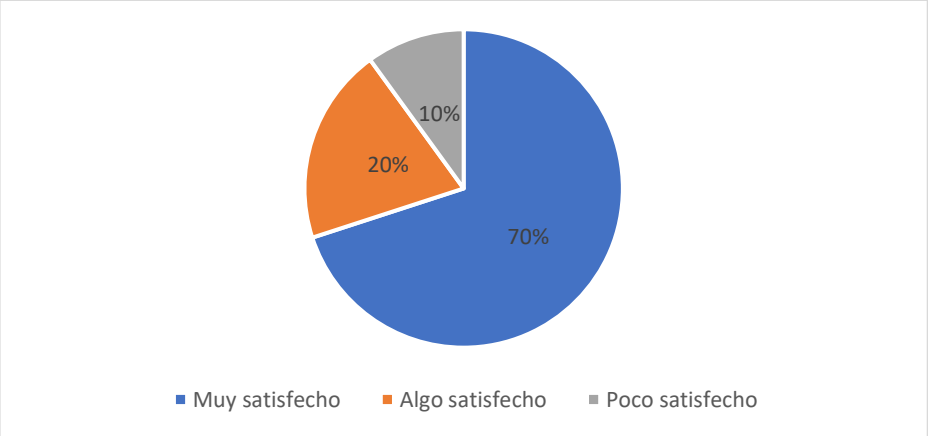
Tabla 10:

Satisfacción de políticas y beneficios laborales

Pregunta 9	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Muy satisfecho	35	50%
Algo satisfecho	10	20%
Poco satisfecho	5	10%
Nada satisfecho	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 11:

Satisfacción de políticas y beneficios laborales



Análisis e interpretación: Existe satisfacción con las políticas ofrecidas en la institución con un 70%, lo cual nos refleja una respuesta buena por parte del personal, sin embargo, nos encontramos con 10% que está poco satisfecho. Esto nos muestra que se debe investigar sus inquietudes, el hecho de mantener un dialogo sobre las políticas ayudará a que se fortalezca la satisfacción de los docentes, además también se contribuirá a la mejora continua de políticas, adaptándolas a las necesidades reales del personal.

10. ¿Considera que existen conflictos interpersonales significativos entre sus compañeros de trabajo?

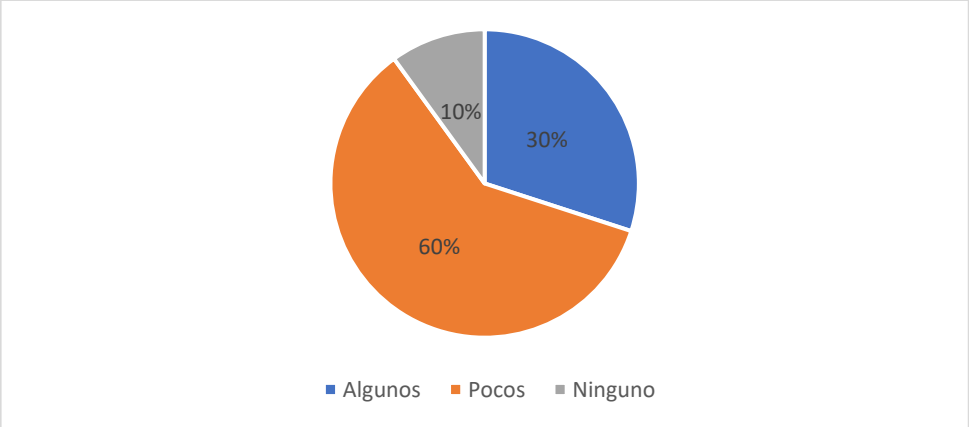
Tabla 11:

Conflictos interpersonales entre compañeros

Pregunta 10	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Muchos	0	0%
Algunos	15	30%
Pocos	30	60%
Ninguno	5	10%
Total:	50	100%

Ilustración 12:

Conflictos interpersonales entre compañeros



Análisis e interpretación: Existe pocos conflictos interpersonales evidenciados en un 60%, mientras que solo el 30% menciona que existen algunos, lo cual nos sugiere un ambiente de mayor colaboración, aunque es importante que se aborden incluso los conflictos de menor magnitud, el fomentando el respeto y la colaboración para minimizar conflictos dentro de la institución, ayuda a crear un entorno el cual sea más armonioso y productivo, minimizando las tensiones y promoviendo las relaciones laborales.

11. ¿Se siente apoyado por sus colegas en la realización de tareas y responsabilidades?

Tabla 12:

Apoyo entre colegas en sus tareas y responsabilidades

Pregunta 11	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Completamente	35	70%
En su mayoría	15	30%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 13:

Apoyo entre colegas en sus tareas y responsabilidades



Análisis e interpretación: Los docentes sienten un apoyo completo por parte de sus compañeros en un 70%, los cual nos muestra un buen ambiente de trabajo y tan solo un 30% lo percibe en su mayoría, teniendo en cuenta la ausencia de respuestas negativas nos muestra que existe compañerismo. Al promover el apoyo mutuo es primordial para que se mantenga un alto nivel de colaboración, realizar estas acciones fortalece las relaciones interpersonales y en la capacitación sobre el trabajo.

12. ¿Considera que existe un ambiente de colaboración y respeto mutuo entre el personal docente?

Tabla 13:

Ambiente existente de colaboración y respeto mutuo

Pregunta 12	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Completamente	25	50%
En su mayoría	25	50%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 14 :

Ambiente existente de colaboración y respeto mutuo



Análisis e interpretación: Existe un ambiente de colaboración en un 50%, lo cual es un resultado positivo, Se debe mantener la importancia de fomentar la colaboración y el respeto en la institución, garantizando así que estas cualidades se fortalezcan y se extiendan a todos los niveles del personal, realizando analisis más profundos para de esta manera identificar áreas de mejora.

13. **¿Considera que la comunicación entre docentes es abierta y constructiva?**

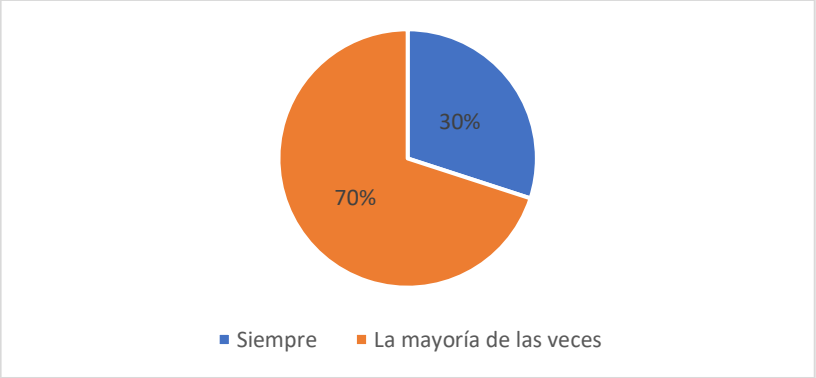
Tabla 14:

Comunicación entre docentes

Pregunta 13	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Siempre	15	30%
La mayoría de las veces	35	70%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 15:

Comunicación entre docentes



Análisis e interpretación: Se demuestras una comunicación abierta y constructiva en un 70% el cual afirma que entre docentes existe una comunicación abierta y constructiva, nos brinda un resultado positivo en cuanto al ambiente laboral para el intercambio de seguro de ideas, un 30% nos afirma que lo hace siempre. Por lo que se dice que la institución debe seguir promoviendo una comunicación abierta la cual sea mayormente constructiva para de esta manera crear un entorno adecuado para la innovación pedagógica y el intercambio de ideas.

Preguntas de desempeño laboral

14. ¿Considera que la Unidad Educativa cumple con los objetivos y metas establecidos?

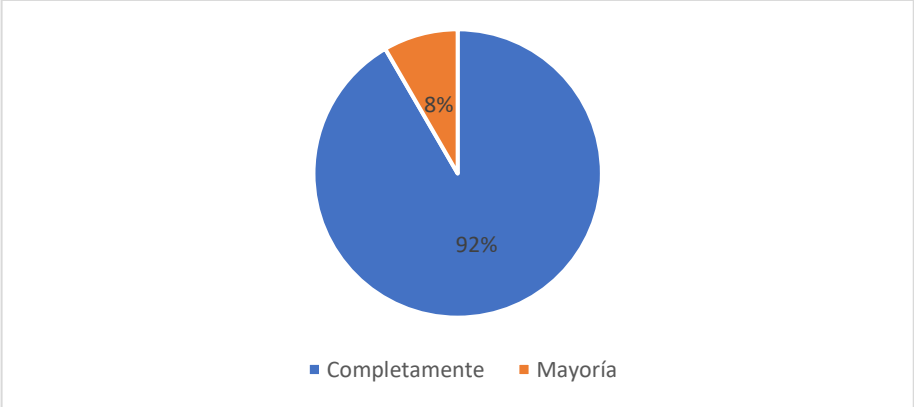
Tabla 15:

Cumplimiento de los objetivos y metas institucionales

Pregunta 14	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Completamente	35	92%
Mayoría	15	8%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 16:

Cumplimiento de los objetivos y metas institucionales



Análisis e interpretación: El cumplimiento de los objetivos de los docentes es bueno ya que un 92% de docentes considera que cumplen con los objetivos, lo cual nos muestra un alto grado de alineación estratégica. Se tiene una percepción positiva que refuerza la efectividad de estrategias, de tal manera que se entiende que es necesario seguir enfocados en los objetivos establecidos, además, la alta confiabilidad en el cumplimiento de objetivos señala una alineación fiable entre metas institucionales y la percepción de docentes.

15. ¿Cómo se siente en el cumplimiento de sus objetivos laborales?

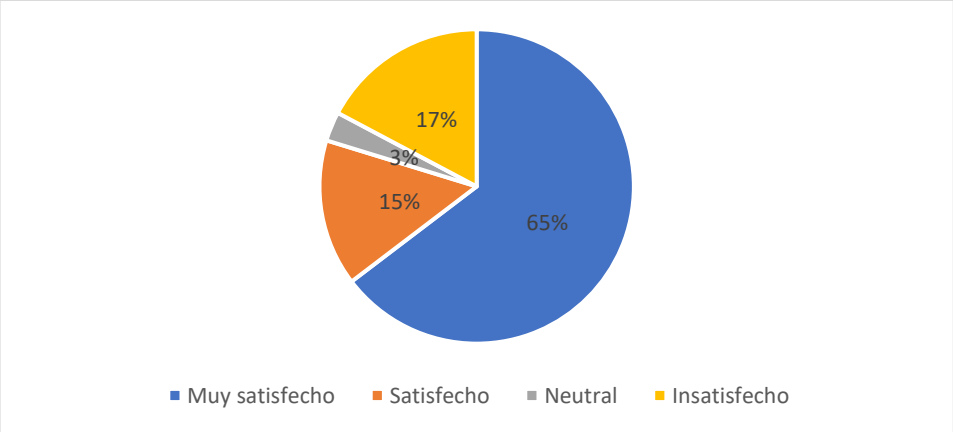
Tabla 16:

Cumplimiento de objetivos laborales

Pregunta 15	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Muy satisfecho	30	65%
Satisfecho	7	15%
Neutral	5	3%
Insatisfecho	8	17%
Total:	50	100%

Ilustración 17:

Cumplimiento de objetivos laborales



Análisis e interpretación: Existe una gran satisfacción con el cumplimiento de los objetivos establecidos por parte de un 65% de los encuestados, lo que nos da a entender que se tiene una moral alta entre los trabajadores, sin embargo, también vemos que existe un 17% que se muestra insatisfecho. Lo cual nos muestra que existen áreas que requieren atención, el brindar apoyo a los empleados es importante ya que esta manera se lograran sus objetivos.

16. ¿Qué tan satisfecho/a está con su trabajo?

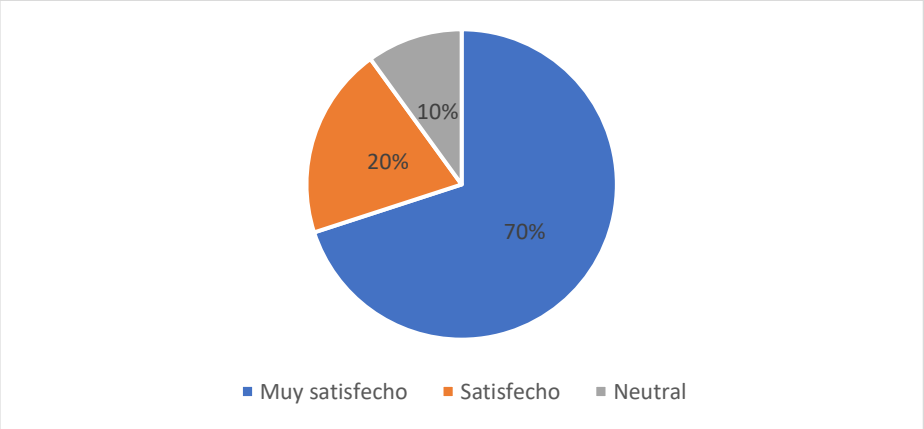
Tabla 17:

Nivel de satisfacción con su trabajo

Pregunta 16	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Muy satisfecho	35	70%
Satisfecho	10	20%
Neutral	5	10%
Insatisfecho	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 18:

Nivel de satisfacción con su trabajo



Análisis e interpretación: Se muestra satisfacción en el trabajo en un 70%, lo que nos indica la existencia de un buen clima laboral, sin embargo, la ausencia de insatisfacción es favorable. El fomentar la satisfacción laboral es crucial dentro de la institución ya que de esta manera se logrará tener un desempeño optimo.

17. ¿Ha tenido oportunidades de desarrollo profesional y capacitación en la Unidad Educativa?

Tabla 18:

Oportunidades de desarrollo profesional y capacitación

Pregunta 17	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Siempre	25	50%
Algunas veces	25	50%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 19:

Oportunidades de desarrollo profesional y capacitación



Análisis e interpretación: La institución brinda la apertura al desarrollo profesional evidenciado con 50%, sin embargo, existe un 50% que menciona que esto se ha dado solo algunas veces. Las mejoras son fundamental de tal manera que se pueda brindar a los docentes oportunidades de capacitaciones las cuales sean accesibles para que garanticen la asistencia por parte de todos los docentes.

18. ¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño y oportunidades de mejora?

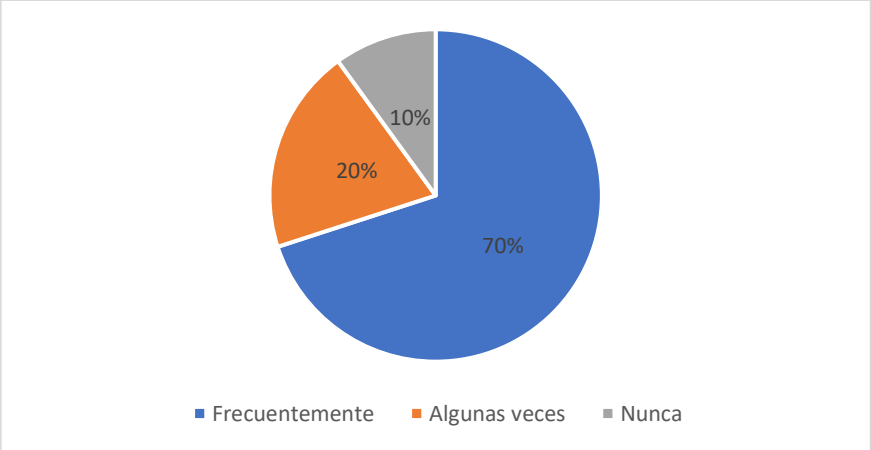
Tabla 19:

Constancia de la retroalimentación del desempeño

Pregunta 18	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Frecuentemente	35	70%
Algunas veces	10	20%
Pocas veces	0	0%
Nunca	5	10%
Total:	50	100%

Ilustración 20:

Constancia de la retroalimentación sobre el desempeño



Análisis e interpretación: Se evidencia retroalimentación frecuente en un 70%, lo que nos demuestra un abuena cultura de mejora, sin embargo, tenemos un 20% que recibe retroalimentación solo a veces, es decir hay un margen el cual se debe mejorar, por ello es importante promover un ambiente de retroalimentación regular y sobre todo estructurada dentro de ello se podría incluir sesiones de evaluaciones periódicas, mentorías y un sistema de seguimiento el cual garantice que todos los docentes reciban en apoyo necesario.

19. ¿Siente que recibe suficiente retroalimentación y oportunidades para mejorar?

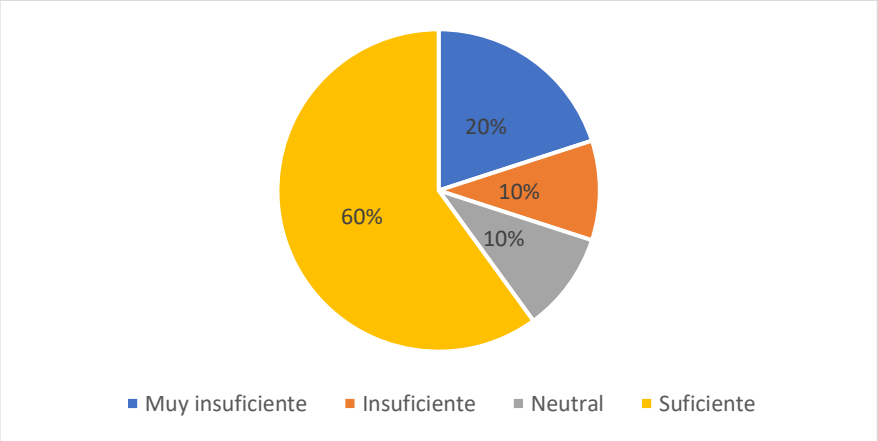
Tabla 20:

Retroalimentación necesaria y oportunidades de mejora

Pregunta 19	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Muy insuficiente	10	20%
Insuficiente	5	10%
Neutral	5	10%
Suficiente	30	60%
Muy suficiente	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 21:

Retroalimentación necesaria y oportunidades de mejora



Análisis e interpretación: Los docentes siente que reciben la suficiente retroalimentación con un 60%, sin embargo, existe un 20% que considera que es insuficiente lo que nos indica que hay áreas las cuales requieren atención. Promover el fortalecimiento de la retroalimentación es clave para obtener un desarrollo profesional positivo.

20. ¿Siente que ha crecido y desarrollado sus habilidades en su trabajo?

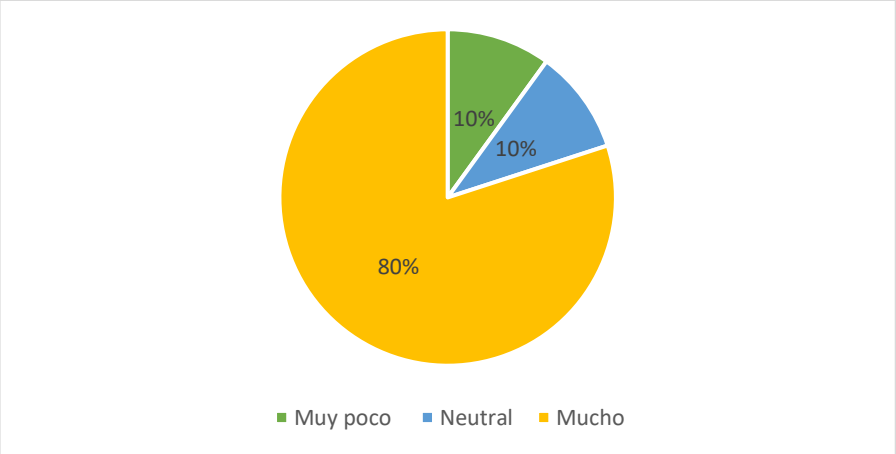
Tabla 21:

Crecimiento y desarrollo en las habilidades

Pregunta 20	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Muy poco	5	10%
Poco	0	0%
Neutral	5	10%
Mucho	40	80%
Demasiado	0	0%
Total:	50	100%

Ilustración 22:

Crecimiento y desarrollo en las habilidades



Análisis e interpretación: Se refleja una percepción de crecimiento en sus habilidades en un 80%, pero también existe un 10% que nos menciona poco crecimiento, para ello se debe promover el crecimiento de habilidades ya que esto es esencial para el desarrollo de la unidad y la efectividad general de todos, asegurando que todos los miembros este bien equipados.

21. ¿Asiste regularmente a las reuniones académicas y de equipo programadas por la Unidad Educativa?

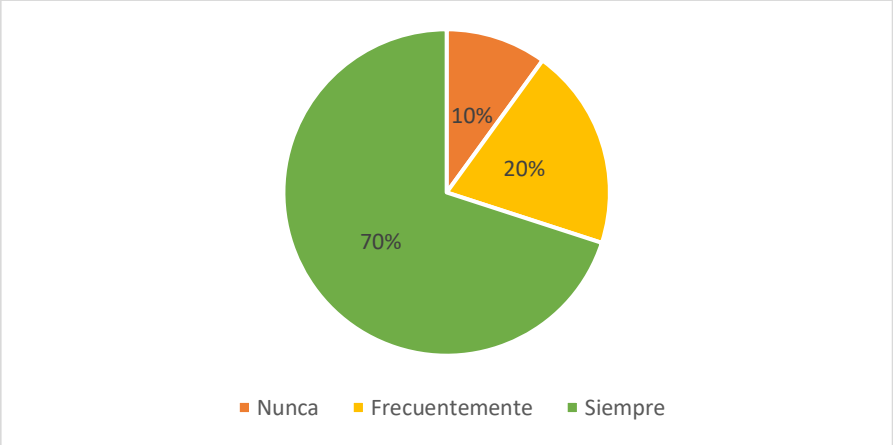
Tabla 22:

Asistencia a las reuniones académicas y de equipo

Pregunta 21	**Total**	
	Encuestados	Porcentaje
Nunca	5	10%
Rara vez	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	10	20%
Siempre	35	70%
Total:	50	100%

Ilustración 23:

Asistencia a las reuniones académicas y de equipo



Análisis e interpretación: Se registra una alta asistencia a reuniones académicas y de equipo, con un 70% de participación, lo cual nos indica que existe un compromiso solido por parte del personal docente, por ello se dice que es esencial para fomentar un ambiente productivo, sin embargo, existe un 10% que no asiste a reuniones lo que nos sugiere que existen barreras de conflictos en cuanto a horarios y reuniones poco efectivas. Es vital que la institución aborde estos problemas para incluirá todos los miembros y de esta manera maximizar el impacto positivo que se tiene de las reuniones.

Tabulación General

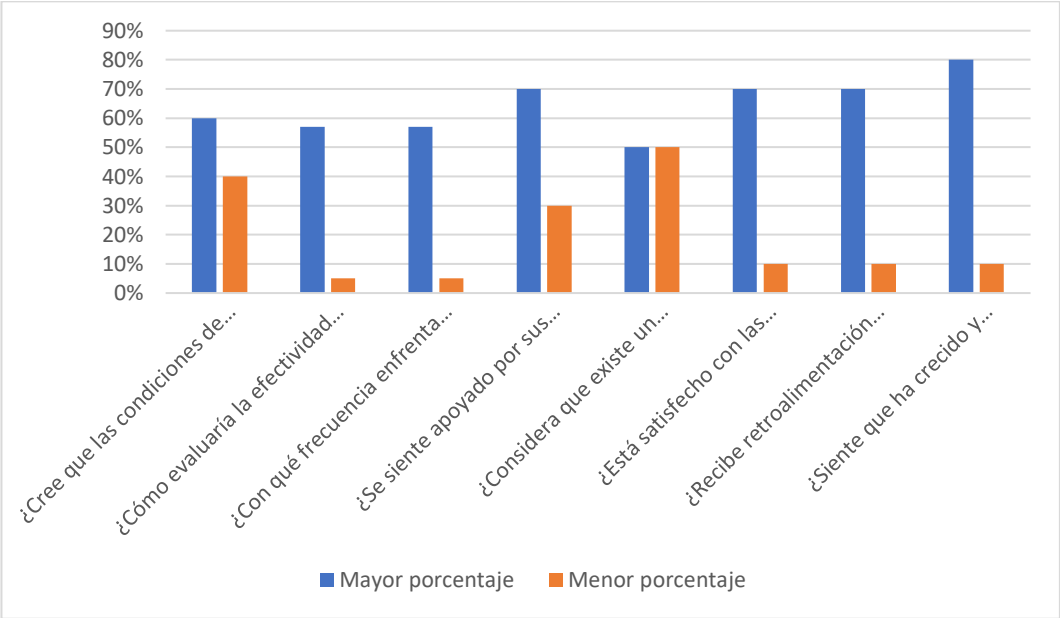
Tabla 23:

Análisis de contenido

Análisis de contenido	**Total**			
	Respuesta con mayor porcentaje	**%**	**Respuesta con menor porcentaje**	**%**
¿Cree que las condiciones de trabajo en la Unidad Educativa contribuyen a un desempeño óptimo?	En su mayoría	60%	Completamente	40%
¿Cómo evaluaría la efectividad de la comunicación interna dentro de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez?	Regular	57%	Muy buena	5%
¿Con qué frecuencia enfrenta malentendidos o confusiones debido a problemas de comunicación?	Regular	57%	Muy buena	5%
¿Se siente apoyado por sus colegas en la realización de tareas y responsabilidades?	Completamente	70%	En su mayoría	30%
¿Considera que existe un ambiente de colaboración y respeto mutuo entre el personal docente?	Completamente	50%	En su mayoría	50%
¿Está satisfecho con las políticas y beneficios laborales que ofrece la Unidad Educativa?	Muy satisfecho	70%	Poco satisfecho	10%
¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño y oportunidades de mejora?	Frecuentemente	70%	Nunca	10%
¿Siente que ha crecido y desarrollado sus habilidades en su trabajo?	Mucho	80%	Muy poco / Neutral	10%

Ilustración 24:

Análisis de contenido



Análisis e interpretación general : La Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez nos muestra una percepción la cual es en gran mayoría positiva en aspectos como condiciones de trabajo, el apoyo que se tienen entre colegas y la satisfacción con las políticas laborales, con un porcentaje del 70% de encuestados los cuales se encuentran muy satisfechos, sin embargo, la comunicación es un área la cual se encuentra en condiciones críticas, ya que cuenta con un 57% evaluándola como regular y con una frecuencia notable de malentendidos. A pesar de que un 80% siente que ha tenido un crecimiento profesional, es algo fundamental el abordar las deficiencias existentes en la comunicación para de esta manera optimizar el desempeño y fortalecimiento de la unión del equipo, por ello se recomienda implementar estrategias de comunicación las cuales resulten más efectivas y sobre todo fomentar un ambiente de colaboración el cual permita una expresión de libre sus ideas.

El análisis del clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez revela que los factores como el liderazgo, condiciones físicas del entorno, la efectividad de la comunicación interna y el apoyo entre colegas son fundamentales para tener un entorno laboral positivo, ya que la satisfacción laboral está influenciada por la calidad de liderazgo y las oportunidades

de desarrollo que se brinden, mientras que la motivación y la retroalimentación constante son pilares esenciales para un buen desempeño. El mejorar estos aspectos puede llevar a una elevación de la satisfacción y productividad del personal docente, contribuyendo así al éxito general de toda la institución.

Conclusiones

Las condiciones de trabajo en la Unidad Educativa son percibidas positivamente por la mayoría del personal docente, lo que contribuye significativamente a un desempeño laboral óptimo, lo cual se ve reflejado en un ambiente de trabajo que favorece la productividad y el bienestar de los docentes, aunque existen áreas de mejora como medios de comunicación, mayor liderazgo y un ambiente de confianza que deben ser abordadas para mantener y mejorar estas condiciones.

La comunicación interna es un área crítica dentro de la Unidad Educativa, con un porcentaje significativo demostrado por parte de los docentes los cuales la evalúan de manera que la hace ver como regular y reportando malentendidos frecuentes, este resultado muestra la necesidad de mejorar los canales de comunicación y de implementación de estrategias más efectivas para asegurar que la información se transmita de una manera clara y eficiente.

Los docentes muestran un alto nivel de satisfacción con las políticas y beneficios laborales ofrecidos por la Unidad Educativa, esta satisfacción es un claro indicativo de que las políticas actuales son efectivas en promover un ambiente de trabajo positivo y motivador, lo cual es crucial para el compromiso y la retención del personal docente.

Existe una necesidad continua de proporcionar oportunidades de desarrollo y capacitación, lo cual nos brinda un enfoque de desarrollo profesional continuo que es esencial para mantener la competitividad y la adaptabilidad en un entorno educativo en constante cambio.

Recomendaciones

Implementar un plan de mejora el cual aborde específicamente los instrumentos de comunicación, de liderazgo y de ambiente de confianza, esto puede incluir la actualización de herramientas tecnológicas para la comunicación, programas de capacitación para líderes y actividades que promuevan la construcción de confianza y cohesión entre los docentes.

Desarrollar e implementar una estrategia integral de comunicación interna el cual incluya la utilización de plataformas digitales, sesiones de formación en habilidades comunicativas y la creación de un protocolo claro para la transmisión de información.

Mantener las políticas y beneficios laborales que han demostrado ser efectivos, pero también se podría explorar nuevas iniciativas que puedan seguir mejorando el ambiente laboral, esto nos llevaría a la implementación de un programa de bienestar, incentivos adicionales y políticas flexibles las cuales respondan a las necesidades cambiantes de los docentes.

Establecer un programa de desarrollo profesional continuo que ofrezca oportunidades regulares de capacitación y crecimiento para los docentes, dicho programa debería incluir talleres, cursos en línea, seminarios y oportunidades para la colaboración y el intercambio de conocimientos con otras instituciones educativas.

Bibliografía

Aguirre, F. (2021). *Estrategias de gestión empresarial.* Esic.

Alles, M. (2023). *Desempeño por competencias. Volumen 1.* Ediciones Granica.

Álvarez, R. (2020). *Bienestar y salud: un enfoque integral.* Médica Panamericana.

Brasales, P. (2021). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal. *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*.

Castillo, J. (2020). *Innovación y desarrollo sostenible.* Anaya.

Castillo, L. (2019). *Relaciones interpersonales y cohesión de equipo en el trabajo.* Editorial Social.

Castro, L. (2020). *Conflictos y resolución en el trabajo.* . Planeta.

Cea D'Ancona, M. (2021). *Investigación social: métodos y técnicas.* Akal.

Constitución, d. l. (2013). Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Cordero, P. (2021). *Productividad en la era digital.* Profit.

Creswell, J. (2019). *Investigación cualitativa y diseño de investigación.* Universidad de Salamanca.

Cruz, P. (2020). *Motivación y Rendimiento Laboral.* Éxito.

Cuesta, A. (2021). *Cuesta, Armando.* Marcombo.

Fernández, J. (2019). *Autoevaluación y Desarrollo Profesional.* Académica.

Fernández, L. (2019). *Evaluación del Desempeño en las Organizaciones.* Conocimiento.

Fernández, L. (2019). *Métodos de investigación científica.* Síntesis.

Fernández, R., & Aguilar, J. (2019). *Clima Organizacional y Efectividad en Instituciones Educativas.* McGraw-Hill.

Fernández, S. (2021). *Comunicación efectiva en el entorno laboral.* Editorial Comunicación.

García, E. (2021). *Indicadores de Desempeño en las Organizaciones.* Análisis.

García, E. (2021). *Relaciones laborales y su influencia en la satisfacción del empleado.* Editorial Empresarial.

García, L. (2021). *Gestión del clima organizacional en el siglo XXI.*

García, L., & Ramírez, P. (2021). *Liderazgo y Clima Organizacional en Instituciones Educativas.*

García, M. (2021). *Eficiencia de Recursos y Sostenibilidad.* Editorial Sostenible.

García, M., Vesga, J., & Gómez, A. (2020). *Clima organizacional: Teória y práctica* . Universidad Católica de Colombia.

García, R. (2022). *Análisis de datos en investigación.* Lirio.

Gómez, L. (2020). *Puntualidad y Eficiencia en el Trabajo.* Editorial Laboral.

Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2019). *Gestión de Recursos Humanos.*

Gomez, M. (2021). DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA. *Cayetano Heredia*.

Gómez, P. (2022). *Ergonomía y confort físico en el trabajo.* Editorial Técnica.

Gonzáles, M., & Ramírez, L. (2019). *El clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los docentes en Ecuador* .

González, J. (2020). *Clima organizacional y su impacto en la productividad.* Editorial Universitaria.

González, M. (2021). *Competitividad en la economía global.*

González, M., & Pérez, J. (2021). *Gestión del Talento Humano.*

Hernández, A. (2021). *Seguridad psicológica en el entorno laboral.* Editorial Psicológica.

Hernández, P. (2021). *Reuniones Académicas y Desarrollo Profesional.* Universitaria .

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill.

Jiménez, E. (2022). *Psicología de la percepción.* UOC.

LOEI. (2021). *LEY ORGÁNICA REFORMATORIA DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL.*

López, A. (2021). *Desarrollo Profesional en un Mercado Cambiante.* Editorial Innovación.

López, A. (2021). *Planificación y cumplimiento de objetivos en el entorno laboral.* Editorial de Negocios.

López, J. (2019). *Clima Organizacional y Educación: Estudios de Caso Internacionales.* Alfaomega.

López, J. (2019). *Diseño de espacios confortables.* Ediciones del ser.

López, J. (2019). *Gestión del desempeño en el entorno laboral.*

López, M. (2020). *Investigación documental: métodos y técnicas.* . UOC.

López, R. (2019). *Plataformas de comunicación interna y su efectividad en el trabajo colaborativo.* Ediciones Tecnológicas.

López, R. (2020). *Psicología Organizacional.* Ediciones del ser.

López, R. (2022). *Fundamentos de la investigación social.* . Siglo XXI.

Martínez, A. (2020). *Eficiencia organizacional.* . Planeta.

Martínez, A. (2021). *Métodos de investigación: teoría y práctica.* . Síntesis.

Martínez, F. (2020). *Satisfacción laboral: Indicadores y estrategias de mejora.* Editorial del Trabajador.

Martínez, J., & Díaz, P. (2019). *Productividad y eficiencia en las organizaciones.* Ediciones Económicas.

Martínez, R. (2020). *Feedback y Mejora Continua en las Organizaciones.* Empresarial.

Martínez, R. (2022). *Desarrollo Personal y Profesional.* Académica.

Méndez, M. (2019). *Gestión del Talento Humano.*

Mendoza, J. (2022). *Logística y provisión de recursos.* . Diaz de Santos.

Mendoza, P., & Mota, C. (2019). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los instructores de la Escuela de Policía del Estado Carabobo.* Universidad de Carabobo.

Mir, P. (2013). *Producción, productividad y crecimiento.* Edicions de la Universitat de Lleida.

Morales, T. (2021). *Interacción en entornos digitales.* . Trea.

Navarro, R. (2019). *Gestión de conflictos interpersonales en el entorno laboral.* Editorial de Gestión.

Norma Técnica, p. l. (2018). *REGISTRO OFICIAL NO.277.*

Normativa, p. l. (2018). *Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R.*

Paredes, N. (2021). *Desarrollo sostenible y medio ambiente.* Akal.

Pérez, C. (2021). *Ergonomía aplicada al trabajo.* Pirámide.

Pérez, D. (2020). *Satisfacción Laboral y productividad.* Editorial del trabajo.

Pérez, M., & Rodríguez, L. (2021). *La comunicación interna en las organizaciones modernas.* Ediciones Empresariales.

Popper, K. (2019). *La lógica de la investigación científica.* Istmo.

Ramírez, F. (2019). *Ausencias Laborales y Cultura Organizacional.* . Empleo.

Ramírez, H. (2020). *Desempeño laboral: Factores influyentes y estrategias de mejora.* Editorial Profesional.

Ramírez, S. (2022). *Evaluación en educación y formación.* Graó.

Reyes, A. (2020). *Trabajo en Equipo y Creatividad.* Progreso.

Ríos, M. (2019). *Rendimiento y evaluación en el trabajo.* Universitaria.

Rodríguez, C. (2019). *Capacitación y Motivación en el Trabajo.* Editorial Formación.

Ruiz, M. (2019). *Ergonomía y confort físico en el trabajo.* Editorial Técnica.

Salazar, A. (2020). *Psicología y comportamiento humano.* Alianza.

Saldaña, J. (2021). *El arte de la investigación cualitativa.* . Trillas.

Sánchez, D. (2022). *Coordinación y cooperación en equipos de trabajo.* Editorial de Gestión Empresarial.

Sánchez, E. (2021). *Compromiso y Responsabilidad en el Trabajo.* . Editorial del Empleado.

Sánchez, T. (2021). *Colaboración en Equipos de Trabajo.* Innovación.

Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los. *Universidad Andina Simón Bolívar*.

Torres, F. (2020). *Gestión estratégica en empresas.* McGraw-Hill.

Torres, J. (2019). *Motivación y Desempeño en el Trabajo.* Modernas.

Torres, J. (2020). *Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de educación básica en la región Costa del Ecuador.*

Uribe, F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales.* Editorial El Manual Moderno.

Valdés, C. (2022). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral.* Avance .

Vargas, R. (2021). *Impacto social y empresarial.* Del Lirio.

Vega, J. (2020). *Evaluación de las condiciones de trabajo y su impacto en la satisfacción laboral.* Ediciones Laborales.

Anexos

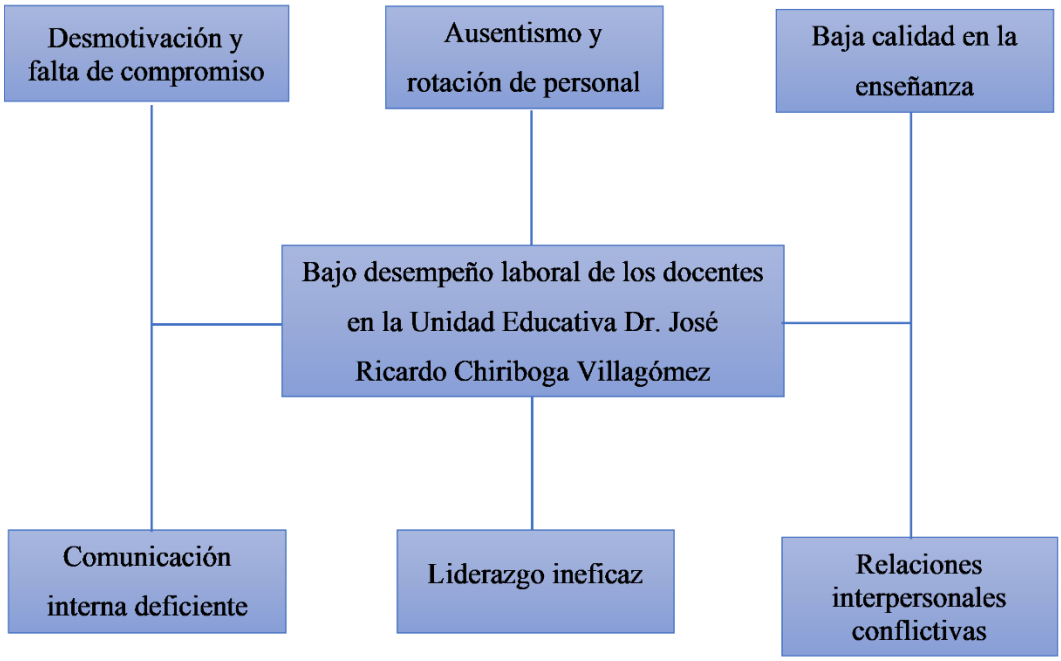
Anexo 1. Cronograma de Gantt

Actividad	Cronograma															
	Abril				Mayo				Junio				Julio			
Solicitud de autorización	x															
Elaboración del anteproyecto		x														
Entrega del anteproyecto			x	x												
Corrección del anteproyecto					x	x										
Elaboración de las preguntas para la encuesta							x	x								
Validación de la encuesta								x								
Aplicación de la encuesta									x							
Análisis e interpretación de datos										x	x					
Diagnostico												x	x			
Revisiones finales														x	x	
Entrega del proyecto terminado																x

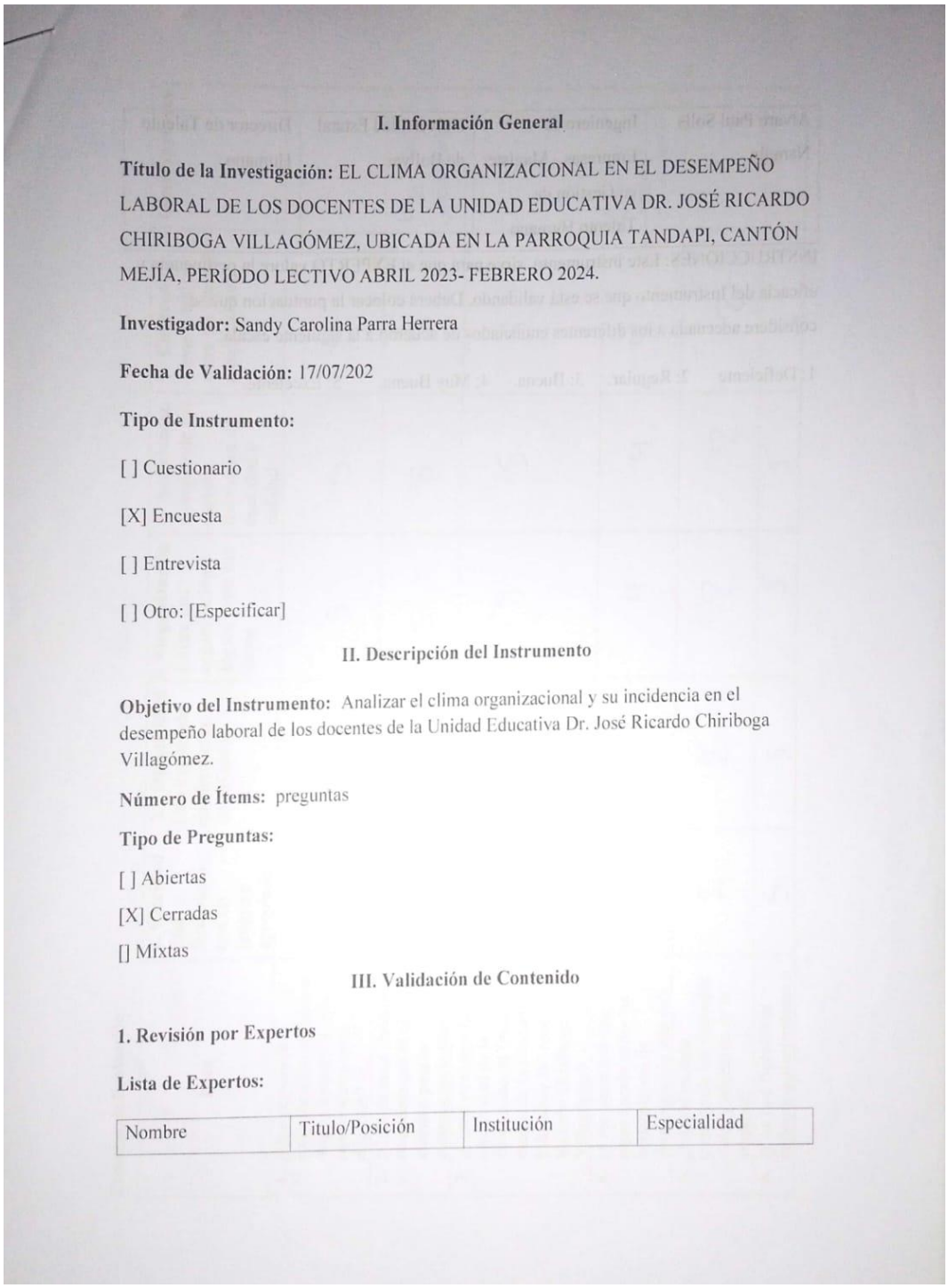
Anexo 2. Presupuesto Ejecutado

Actividad	Costo en dólares
Internet	45$
Levantamiento de información	5$
Tabulación	5$
Impresiones	20$
Resma de hojas	10$
Viáticos	20$
Anillado	5$
Total:	110$

Anexo 3. Árbol de problemas



Anexo 4. Validación de encuesta por parte del Mg. Álvaro Solís (Director de Talento Humano)



I. Información General

Título de la Investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR. JOSÉ RICARDO CHIRIBOGA VILLAGÓMEZ, UBICADA EN LA PARROQUIA TANDAPI, CANTÓN MEJÍA, PERÍODO LECTIVO ABRIL 2023- FEBRERO 2024.

Investigador: Sandy Carolina Parra Herrera

Fecha de Validación: 17/07/202

Tipo de Instrumento:

[ ] Cuestionario

[X] Encuesta

[ ] Entrevista

[ ] Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento

Objetivo del Instrumento: Analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez.

Número de Ítems: preguntas

Tipo de Preguntas:

[ ] Abiertas

[X] Cerradas

[] Mixtas

III. Validación de Contenido

1. Revisión por Expertos

Lista de Expertos:

Nombre	Titulo/Posición	Institución	Especialidad

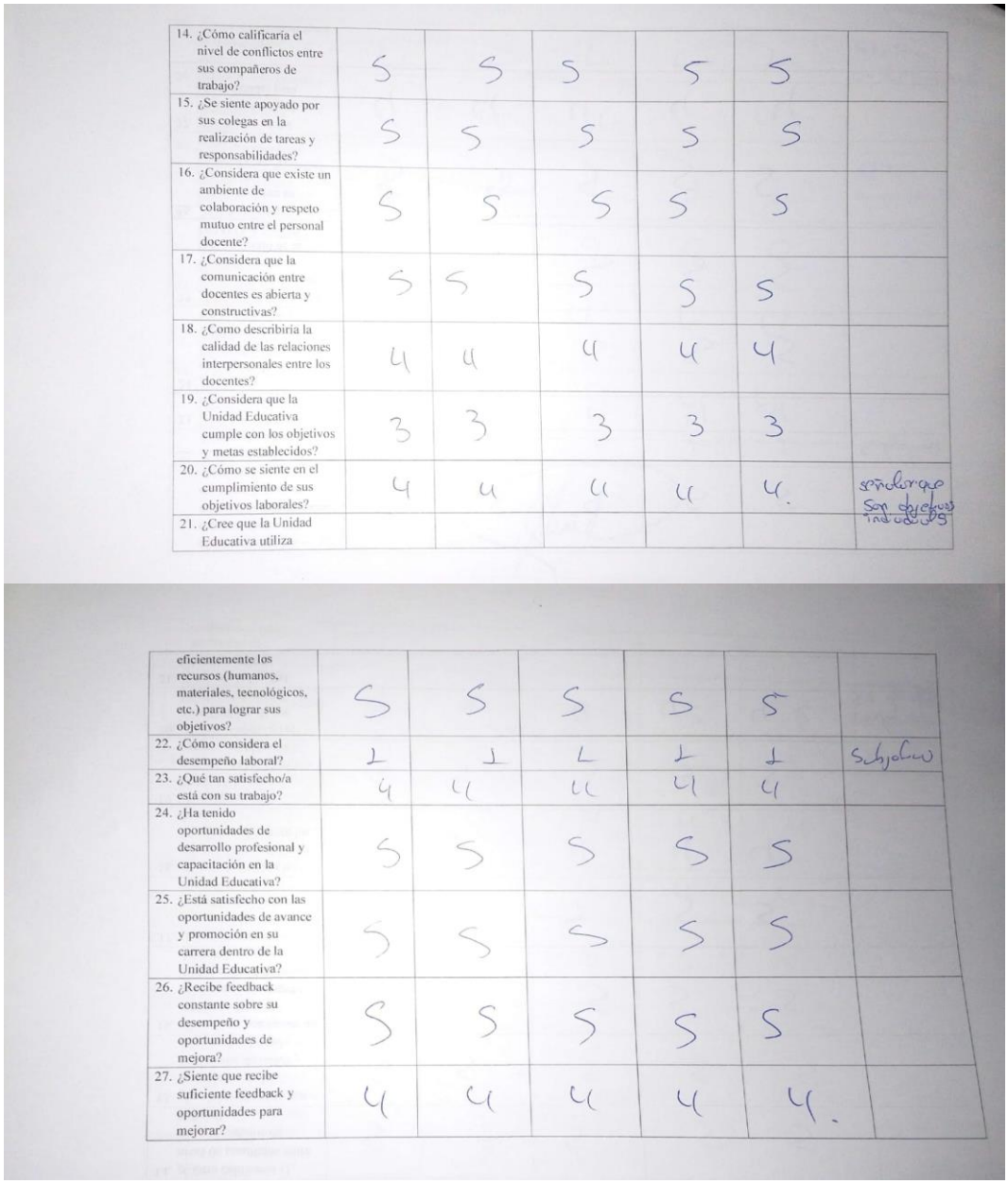
Álvaro Paul Solís Naranjo	Ingeniero de Empresas - Magíster en Gestión de Talento Humano	Universidad Estatal de Bolívar	Director de Talento Humano

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente.

Criterios de Evaluación:

Ítem	1. Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Esta expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad	5. Coherencia. Tiene relación entre las variable e indicadores	Observaciones
1. ¿Qué canales de comunicación utiliza con mayor frecuencia para comunicarse entre docentes?	5	5	5	5	5	
2. ¿Cuál de estos canales considera que es el más efectivo para la comunicación interna?	5	5	5	5	5	Registro opciones.
3. ¿Como evaluaria la efectividad de la comunicación interna dentro de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez?	5	5	5	5	5	
4. ¿Cree necesaria una capacitación sobre las herramientas de comunicación interna?	4	4	4	4	4	Cambiar acc x considera
5. ¿En qué medida comprende los mensajes clave y objetivos de la empresa?	2	2	2	2	2	
6. ¿Con qué frecuencia enfrenta malentendidos o confusiones debido a problemas de comunicación?	5	5	5	5	5	
7. ¿Cómo calificaria las Instalaciones y equipamiento de la Unidad Educativa?	5	5	5	5	5	
8. ¿Cómo se siente en su espacio de trabajo?	1	1	1	1	1	subjetivo
9. ¿Siente que existe un ambiente de seguridad psicológica en la Unidad Educativa, donde puedes expresar sus ideas y opiniones libremente?	4	4	4	4	4	
10. ¿Se siente seguro/a para comunicarse en el trabajo?	4	4	4	4	4	
11. ¿Cree que las condiciones de trabajo en la Unidad Educativa contribuyen a un desempeño óptimo?	5	5	5	5	5	
12. ¿Está satisfecho con las políticas y beneficios laborales que ofrece la Unidad Educativa?	5	5	5	5	5	
13. ¿Considera que existen conflictos interpersonales significativos entre sus compañeros de trabajo?	5	5	5	5	5	



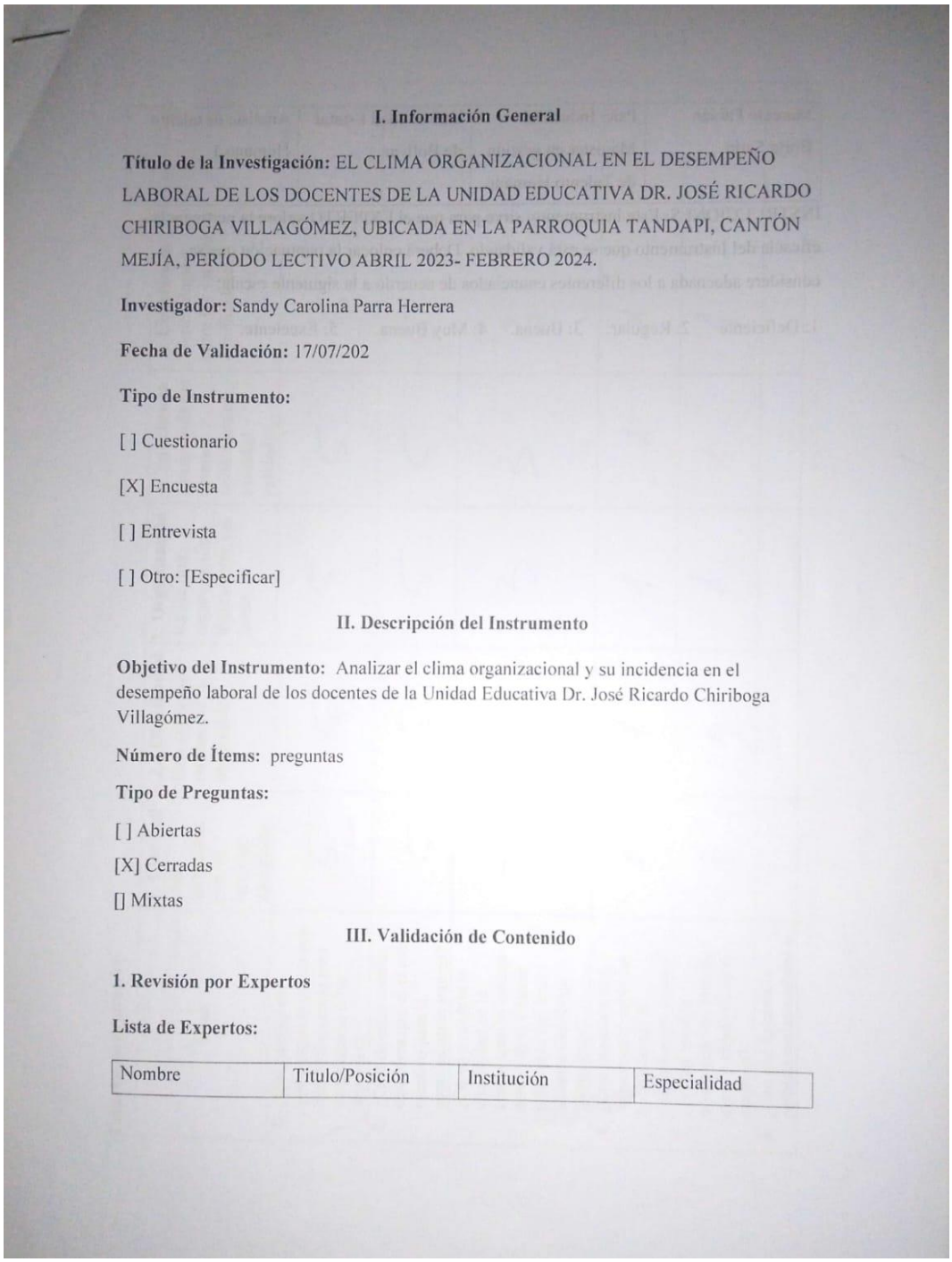
14. ¿Cómo calificaría el nivel de conflictos entre sus compañeros de trabajo?	5	5	5	5	5	
15. ¿Se siente apoyado por sus colegas en la realización de tareas y responsabilidades?	5	5	5	5	5	
16. ¿Considera que existe un ambiente de colaboración y respeto mutuo entre el personal docente?	5	5	5	5	5	
17. ¿Considera que la comunicación entre docentes es abierta y constructivas?	5	5	5	5	5	
18. ¿Como describiría la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes?	4	4	4	4	4	
19. ¿Considera que la Unidad Educativa cumple con los objetivos y metas establecidos?	3	3	3	3	3	
20. ¿Cómo se siente en el cumplimiento de sus objetivos laborales?	4	4	4	4	4.	siendo que son objetivos individuales
21. ¿Cree que la Unidad Educativa utiliza						

eficientemente los recursos (humanos, materiales, tecnológicos, etc.) para lograr sus objetivos?	5	5	5	5	5	
22. ¿Cómo considera el desempeño laboral?	4	4	4	4	4	Objetivos
23. ¿Qué tan satisfecho/a está con su trabajo?	4	4	4	4	4	
24. ¿Ha tenido oportunidades de desarrollo profesional y capacitación en la Unidad Educativa?	5	5	5	5	5	
25. ¿Está satisfecho con las oportunidades de avance y promoción en su carrera dentro de la Unidad Educativa?	5	5	5	5	5	
26. ¿Recibe feedback constante sobre su desempeño y oportunidades de mejora?	5	5	5	5	5	
27. ¿Siente que recibe suficiente feedback y oportunidades para mejorar?	4	4	4	4	4.	

28. ¿Cómo evaluaría su nivel de productividad en el aula?	4	4	4	4	4	Esto irá en la Entrevista
29. ¿Siente que ha crecido y desarrollado sus habilidades en su trabajo?	4	4	4	4	4	
30. ¿Cómo evaluaría su puntualidad y asistencia durante el periodo lectivo?	4	4	4	4	4	Esto irá en entrev.
31. ¿Cuántas ausencias no justificadas ha tenido en el último periodo académico?	2	2	2	2	2	
32. ¿Considera que el nivel de ausentismo en la Unidad Educativa es un problema que afecta el desempeño general?	4	4	4	4	4	
33. ¿Asiste regularmente a las reuniones académicas y de equipo programadas por la Unidad Educativa?	4	4	4	4	4	

Mg. Álvaro Paul Solís Naranjo

Anexo 5. Validación de preguntas por parte del Psic. Marcelo Borja (Analista de talento humano)



I. Información General

Título de la Investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR. JOSÉ RICARDO CHIRIBOGA VILLAGÓMEZ, UBICADA EN LA PARROQUIA TANDAPI, CANTÓN MEJÍA, PERÍODO LECTIVO ABRIL 2023- FEBRERO 2024.

Investigador: Sandy Carolina Parra Herrera

Fecha de Validación: 17/07/202

Tipo de Instrumento:

[ ] Cuestionario

[X] Encuesta

[ ] Entrevista

[ ] Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento

Objetivo del Instrumento: Analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez.

Número de Ítems: preguntas

Tipo de Preguntas:

[ ] Abiertas

[X] Cerradas

[] Mixtas

III. Validación de Contenido

1. Revisión por Expertos

Lista de Expertos:

Nombre	Titulo/Posición	Institución	Especialidad

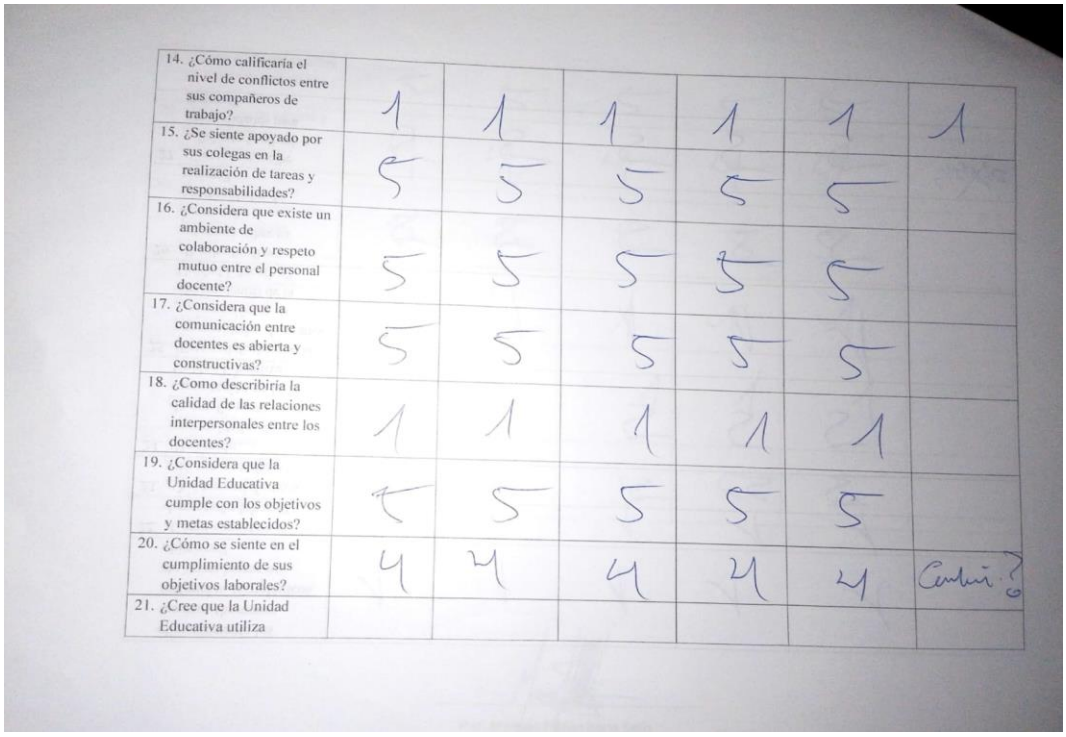
Marcelo Fabián Borja Satín	Psic. Industrial – Magister en gestión de Talento Humano	Universidad Estatal de Bolívar	Analista de talento Humano 1

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

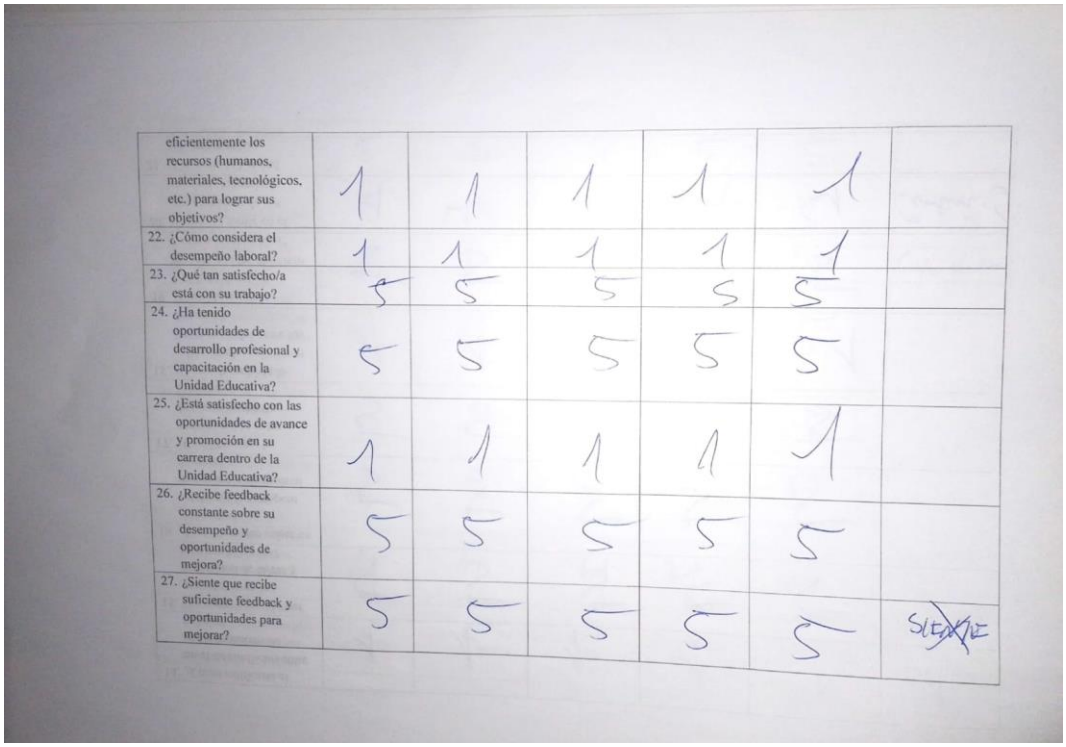
1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente.

Criterios de Evaluación:

Ítem	1. Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Esta expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad	5. Coherencia. Tiene relación entre las variable e indicadores	Observaciones
1. ¿Qué canales de comunicación utiliza con mayor frecuencia para comunicarse entre docentes?	5	5	5	5	5	
2. ¿Cuál de estos canales considera que es el más efectivo para la comunicación interna?	5	5	5	5	5	
3. ¿Como evaluaría la efectividad de la comunicación interna dentro de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez?	3	3	3	3	3	
4. ¿Cree necesaria una capacitación sobre las herramientas de comunicación interna?	1	1	1	1	1	
5. ¿En qué medida comprende los mensajes clave y objetivos de la empresa?	1	1	1	1	1	
6. ¿Con qué frecuencia enfrenta malentendidos o confusiones debido a problemas de comunicación?	5	5	5	5	5	
7. ¿Cómo calificaría las Instalaciones y equipamiento de la Unidad Educativa?	5	5	5	5	5	
8. ¿Cómo se siente en su espacio de trabajo?	4	4	4	4	4	Cubículos
9. ¿Siente que existe un ambiente de seguridad psicológica en la Unidad Educativa, donde puedes expresar sus ideas y opiniones libremente?	5	5	5	5	5	
10. ¿Se siente seguro/a para comunicarse en el trabajo?	5	5	5	5	5	
11. ¿Cree que las condiciones de trabajo en la Unidad Educativa contribuyen a un desempeño óptimo?	5	5	5	5	5	
12. ¿Está satisfecho con las políticas y beneficios laborales que ofrece la Unidad Educativa?	4	4	4	4	4	Existen políticas
13. ¿Considera que existen conflictos interpersonales significativos entre sus compañeros de trabajo?	5	5	5	5	5	Existen implementación



14. ¿Cómo calificaría el nivel de conflictos entre sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	1	1	
15. ¿Se siente apoyado por sus colegas en la realización de tareas y responsabilidades?	5	5	5	5	5		
16. ¿Considera que existe un ambiente de colaboración y respeto mutuo entre el personal docente?	5	5	5	5	5		
17. ¿Considera que la comunicación entre docentes es abierta y constructivas?	5	5	5	5	5		
18. ¿Como describiría la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes?	1	1	1	1	1		
19. ¿Considera que la Unidad Educativa cumple con los objetivos y metas establecidos?	5	5	5	5	5		
20. ¿Cómo se siente en el cumplimiento de sus objetivos laborales?	4	4	4	4	4	Cumbi?	
21. ¿Cree que la Unidad Educativa utiliza							



eficientemente los recursos (humanos, materiales, tecnológicos, etc.) para lograr sus objetivos?	1	1	1	1	1	
22. ¿Cómo considera el desempeño laboral?	1	1	1	1	1	
23. ¿Qué tan satisfecho/a está con su trabajo?	5	5	5	5	5	
24. ¿Ha tenido oportunidades de desarrollo profesional y capacitación en la Unidad Educativa?	5	5	5	5	5	
25. ¿Está satisfecho con las oportunidades de avance y promoción en su carrera dentro de la Unidad Educativa?	1	1	1	1	1	
26. ¿Recibe feedback constante sobre su desempeño y oportunidades de mejora?	5	5	5	5	5	
27. ¿Siente que recibe suficiente feedback y oportunidades para mejorar?	5	5	5	5	5	SI EXITE



28. ¿Cómo evaluaría su nivel de productividad en el aula?	5	5	5	5	5	
29. ¿Siente que ha crecido y desarrollado sus habilidades en su trabajo?	4	4	4	4	4	
30. ¿Cómo evaluaría su puntualidad y asistencia durante el periodo lectivo?	5	5	5	5	5	
31. ¿Cuántas ausencias no justificadas ha tenido en el último periodo académico?	1	1	1	1	1	
32. ¿Considera que el nivel de ausentismo en la Unidad Educativa es un problema que afecta el desempeño general?	1	1	1	1	1	
33. ¿Asiste regularmente a las reuniones académicas y de equipo programadas por la Unidad Educativa?	5	5	5	5	5	

Psic. Marcelo Fabián Borja Satín

Anexo 6. Instrumento de recopilación de datos (Encuesta)

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR. JOSÉ RICARDO CHIRIBOGA VILLAGÓMEZ

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

1. **¿Qué canales de comunicación utiliza con mayor frecuencia para comunicarse entre docentes?**
   - ☐ Correo electrónico
   - ☐ Reuniones presenciales
   - ☐ Videoconferencias
   - ☐ Mensajería instantánea
   - ☐ Comunicaciones escritas
2. **¿Cuál de estos canales considera que es el más efectivo para la comunicación interna?**
   - ☐ Correo electrónico
   - ☐ Reuniones presenciales
   - ☐ Videoconferencias
   - ☐ Mensajería instantánea
   - ☐ Comunicaciones escritas
3. **¿Como evaluaría la efectividad de la comunicación interna dentro de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez?**
   - ☐ Mala
   - ☐ Regular
   - ☐ Buena
   - ☐ Muy Buena
   - ☐ Excelente
4. **¿Con qué frecuencia enfrenta malentendidos o confusiones debido a problemas de comunicación?**
   - ☐ Nunca
   - ☐ Rara Vez
   - ☐ Algunas veces
   - ☐ Frecuentemente Siempre
5. **¿Cómo calificaría las Instalaciones y equipamiento de la Unidad Educativa?**
   - ☐ Excelente
   - ☐ Buena
   - ☐ Regular
   - ☐ Mala
6. **¿Siente que existe un ambiente de seguridad psicológica en la Unidad Educativa, donde puedes expresar sus ideas y opiniones libremente?**
   - ☐ Completamente
   - ☐ En cierta medida
   - ☐ Poco
   - ☐ Nada

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

7. **¿Se siente seguro/a para comunicarse en el trabajo?**
- ☐ Completamente
- ☐ En cierta medida
- ☐ Poco
- ☐ Nada

8. **¿Cree que las condiciones de trabajo en la Unidad Educativa contribuyen a un desempeño óptimo?**
- ☐ Completamente
- ☐ En su mayoría
- ☐ Poco
- ☐ Nada

9. **¿Está satisfecho con las políticas y beneficios laborales que ofrece la Unidad Educativa?**
- ☐ Muy satisfecho/a
- ☐ Algo satisfecho/a
- ☐ Poco satisfecho/a
- ☐ Nada satisfecho/a

10. **¿Considera que existen conflictos interpersonales significativos entre sus compañeros de trabajo?**
- ☐ Muchos
- ☐ Algunos
- ☐ Pocos
- ☐ Ninguno

11. **¿Se siente apoyado por sus colegas en la realización de tareas y responsabilidades?**
- ☐ Completamente
- ☐ En su mayoría
- ☐ Poco
- ☐ Nada

12. **¿Considera que existe un ambiente de colaboración y respeto mutuo entre el personal docente?**
- ☐ Completamente
- ☐ En su mayoría
- ☐ Poco
- ☐ Nada

13. **¿Considera que la comunicación entre docentes es abierta y constructivas?**
- ☐ Siempre
- ☐ La mayoría de las veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

14. **¿Considera que la Unidad Educativa cumple con los objetivos y metas establecidos?**
- ☐ Completamente
- ☐ Mayoría
- ☐ Poco
- ☐ Nada

15. ¿Cómo se siente en el cumplimiento de sus objetivos laborales?

- ☐ Insatisfecho
- ☐ Neutral
- ☐ Satisfecho
- ☐ Muy Satisfecho

16. ¿Qué tan satisfecho/a está con su trabajo?

- ☐ Muy Insatisfecho
- ☐ Insatisfecho
- ☐ Neutral
- ☐ Satisfecho
- ☐ Muy Satisfecho

17. ¿Ha tenido oportunidades de desarrollo profesional y capacitación en la Unidad Educativa?

- ☐ Siempre
- ☐ Algunas veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

18. ¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño y oportunidades de mejora?

- ☐ Frecuentemente
- ☐ Algunas veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

19. ¿Siente que recibe suficiente retroalimentación y oportunidades para mejorar?

- ☐ Muy Insuficiente
- ☐ Insuficiente
- ☐ Neutral
- ☐ Suficiente
- ☐ Muy Suficiente

20. ¿Siente que ha crecido y desarrollado sus habilidades en su trabajo?

- ☐ Muy Poco
- ☐ Poco
- ☐ Neutral
- ☐ Mucho
- ☐ Demasiado

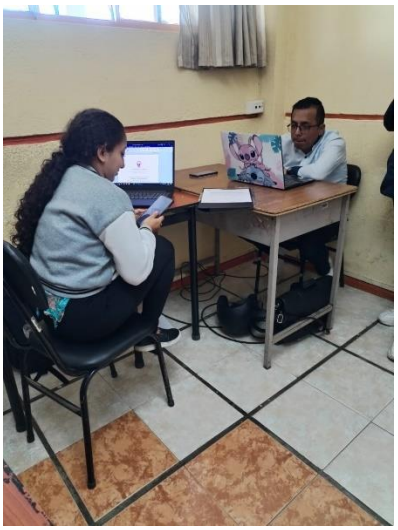
21. ¿Asiste regularmente a las reuniones académicas y de equipo programadas por la Unidad Educativa?

- ☐ Nunca
- ☐ Rara Vez
- ☐ Algunas Veces
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Siempre

Anexo 7. Aplicación de encuestas en la Unidad Educativa



Anexo 8. Reunión con el director de tesis, directrices del proyecto.



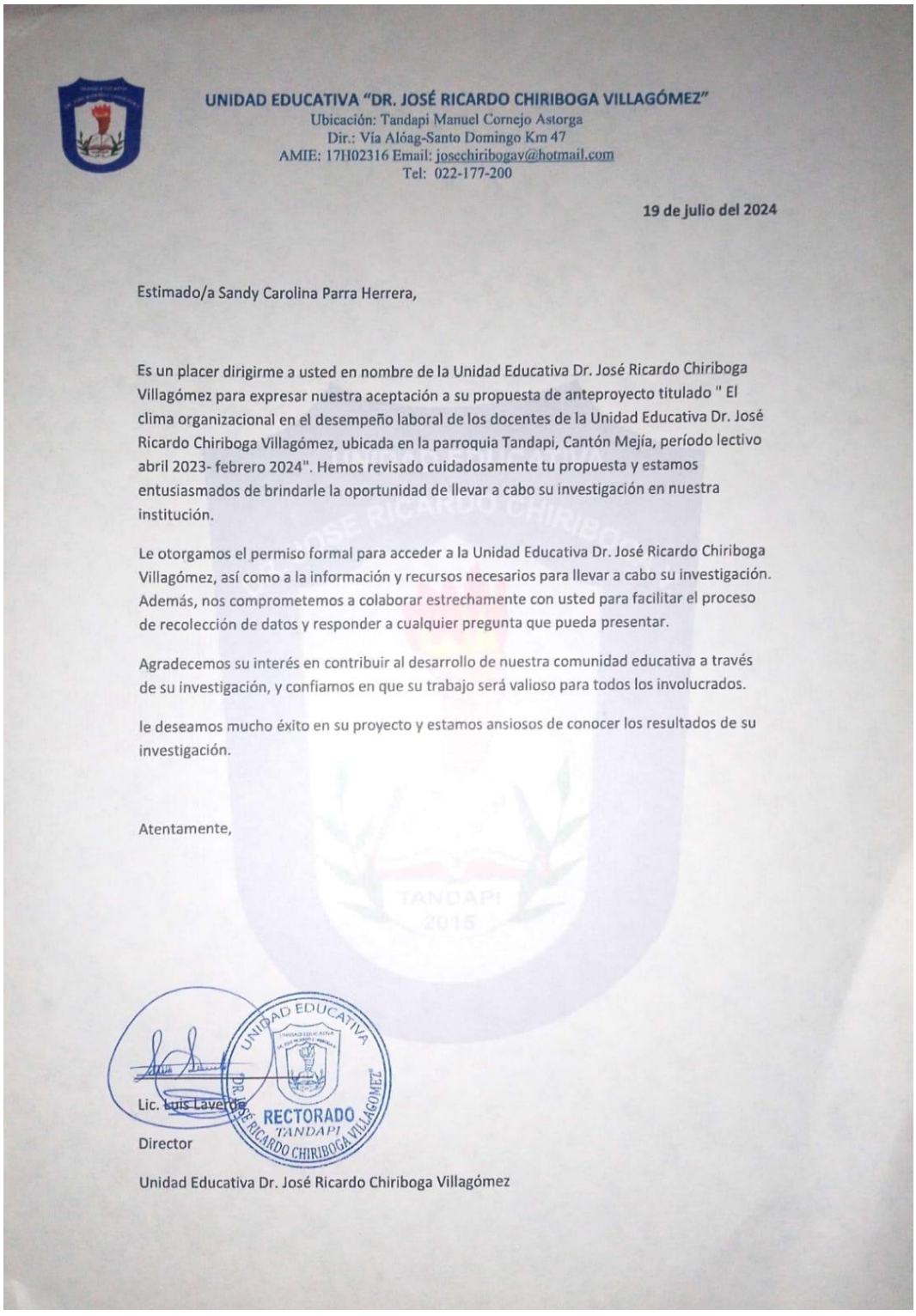
Anexo 9. Reunión presencial con el Par Académico para la revisión del proyecto Ing. Jefferson Naranjo.



Anexo 10. Reunión con la Par Académica para revisión del proyecto Ing. Erika Cahuasqui.



Anexo 11. Carta de aceptación



UNIDAD EDUCATIVA "DR. JOSÉ RICARDO CHIRIBOGA VILLAGÓMEZ"
Ubicación: Tandapi Manuel Cornejo Astorga
Dir.: Vía Alóag-Santo Domingo Km 47
AMIE: 17H02316 Email: josechiribogav@hotmail.com
Tel: 022-177-200

19 de julio del 2024

Estimado/a Sandy Carolina Parra Herrera,

Es un placer dirigirme a usted en nombre de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez para expresar nuestra aceptación a su propuesta de anteproyecto titulado " El clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, ubicada en la parroquia Tandapi, Cantón Mejía, período lectivo abril 2023- febrero 2024". Hemos revisado cuidadosamente tu propuesta y estamos entusiasmados de brindarle la oportunidad de llevar a cabo su investigación en nuestra institución.

Le otorgamos el permiso formal para acceder a la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, así como a la información y recursos necesarios para llevar a cabo su investigación. Además, nos comprometemos a colaborar estrechamente con usted para facilitar el proceso de recolección de datos y responder a cualquier pregunta que pueda presentar.

Agradecemos su interés en contribuir al desarrollo de nuestra comunidad educativa a través de su investigación, y confiamos en que su trabajo será valioso para todos los involucrados.

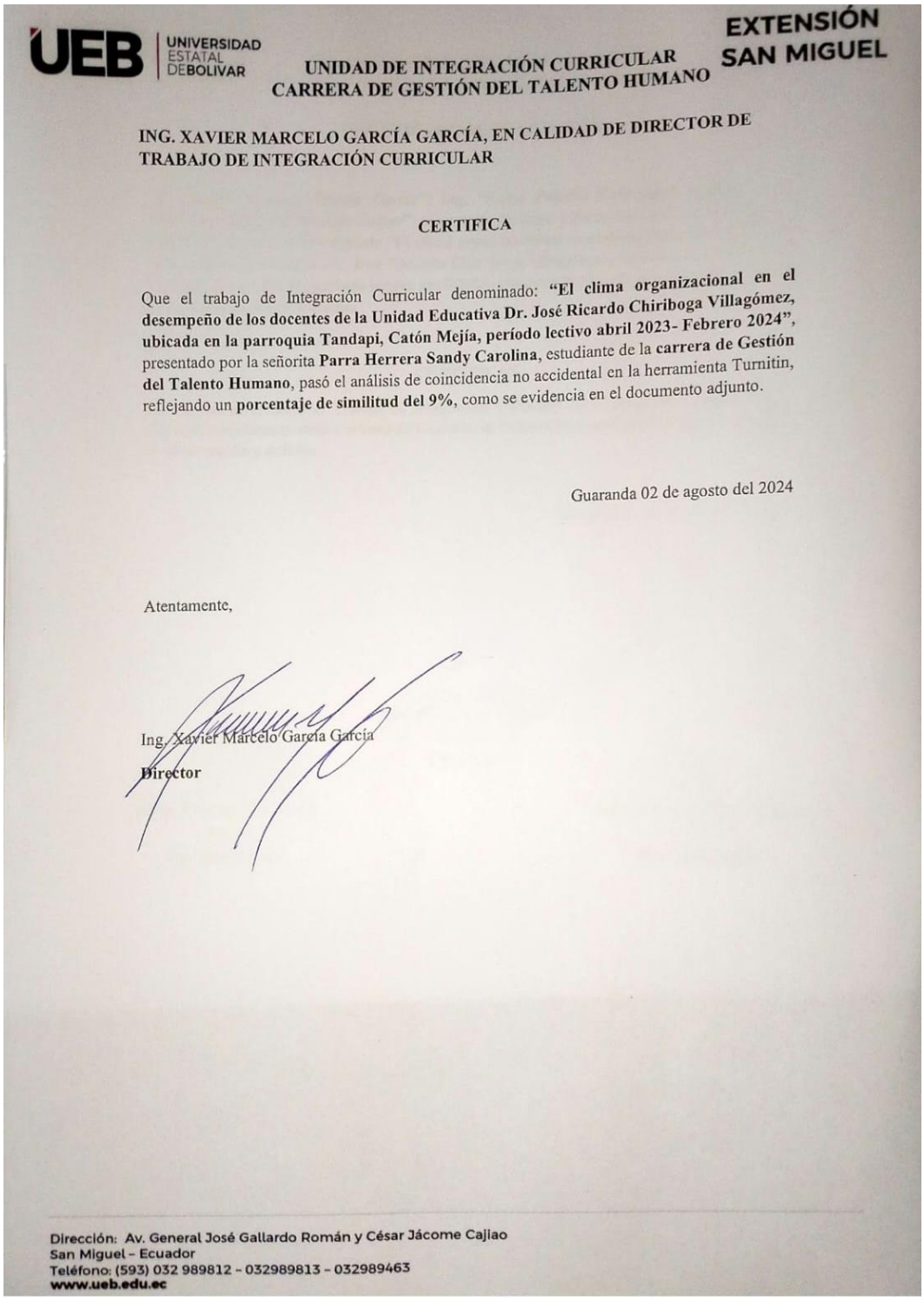
le deseamos mucho éxito en su proyecto y estamos ansiosos de conocer los resultados de su investigación.

Atentamente,

UNIDAD EDUCATIVA DR. JOSÉ RICARDO CHIRIBOGA VILLAGÓMEZ
RECTORADO
TANDAPI

Lic. Luis Laverde
Director
Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez

Anexo 12. Certificado de Antiplagio



UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. XAVIER MARCELO GARCÍA GARCÍA, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"El clima organizacional en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, ubicada en la parroquia Tandapi, Catón Mejía, período lectivo abril 2023- Febrero 2024"**, presentado por la señorita **Parra Herrera Sandy Carolina**, estudiante 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 9%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

Ing. Xavier Marcelo García García
Director

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

Anexo 1. Certificado de Turnitin



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

PARRA SANDY TESIS.docx

RECUENTO DE PALABRAS

10418 Words

RECUENTO DE CARACTERES

58330 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

57 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

739.9KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 6, 2024 11:13 AM CST

FECHA DEL INFORME

Aug 6, 2024 11:14 AM CST

9% de similitud general

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

- 6% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Fuentes excluidas manualmente
- Bloques de texto excluidos manualmente

Resumen