



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

CARRERA: TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:
TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA

**PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL PARA
LA UNIDAD EDUCATIVA “PADRE MARCOS BENETAZZO” DE LA
CIUDAD DE BABAHOYO**

Autor: Andaluz Jara Kevin Francisco

Tutor: Ing. Marlon Antonio López Perero Mba.

Guayaquil, Ecuador

2020



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

Propuesta de un plan de mejora del clima laboral para la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” de la ciudad de Babahoyo

Autora: Andaluz Jara Kevin Francisco

Tutor: Ing. Marlon Antonio López Perero Mba.

Resumen

El proyecto tiene como finalidad elaborar un plan de mejoras con el objetivo de determinar, describir y analizar aquellos factores que están influyendo de forma negativa en el clima laboral de la institución educativa, a fin de superarlos. Además de analizar en qué niveles y formas se da la convivencia y la participación de los docentes de la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” y el papel que ésta desempeña en su vida laboral dentro de la institución.

Clima laboral

Convivencia

Desempeño laboral



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

Propuesta de un plan de mejora del clima laboral para la Unidad Educativa "Padre Marcos Benetazzo" de la ciudad de Babahoyo

Autora: Andaluz Jara Kevin Francisco

Tutor: Ing. Marlon Antonio López Perero Mba.

Abstract

The purpose of the project is to develop an improvement plan in order to determine, describe and analyze those factors that are negatively influencing the work environment of the educational institution, in order to overcome them. In addition to analyzing in what levels and forms the coexistence and participation of the teachers of the "Padre Marcos Benetazzo" Educational Unit take place and the role that it plays in their working life within the institution.

Working environment

Coexistence

Job performance

ÍNDICE GENERAL

Contenido.....	Pág.
Portada.....	i
Dedicatoria	i
Agradecimiento.....	ii
Certificación de aceptación del tutor	iii
Índice general	v
Índie de tablas	xi
Índice de figuras	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema	1
Ubicación del problema en contexto	3
Situación conflicto.....	4
Formulación del problema	6
Delimitación del problema.....	6
Variables de la investigación	7
Objetivos de la investigación	9
Justificación de la investigación	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Fundamentación teórica	11
Fundamentación legal	23
Variables de investigación	25
Definiciones conceptuales	26

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

Presentación de la empresa	29
Diseño de la investigación	34
Tipos de investigación	35
Métodos de investigación	37
Población.....	38
Muestra	39
Técnicas e Instrumentos.....	41

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis e interpretación de resultados.....	46
Propuesta de un plan de mejora	58
Logros de plan de mejora	60
Conclusión.....	61
Recomendación.....	62
Bibliografía.....	63
Anexos	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Orígenes	5
Tabla 2 Estructura sobre los conceptos de las ciencias del comportamiento	13
Tabla 3 Personal de la Unidad educativa “Padre Marcos Benetazzo”	32
Tabla 4 Diagnóstico de la investigación	33
Tabla 5 Tipos de Investigación	36
Tabla 6 Elementos de la población infinita	38
Tabla 7 Elementos de la población finita.....	39
Tabla 8 Población finita	39
Tabla 9 Tipos de muestras	40
Tabla 10 Muestra.....	41
Tabla 11 Técnicas de investigación	41
Tabla 12 Falta de sentido de pertenencia	46
Tabla 13 Participación en la toma de decisiones	47
Tabla 14 Acuerdo de actividades de trabajo	48
Tabla 15 Facilidad de desarrollar relaciones interpersonales.....	49
Tabla 16 Organización en el desarrollo de actividades	50
Tabla 17 Capacitación y actualización constante de la información	51
Tabla 18 Perspectiva del docente hacia el clima organizacional.....	52
Tabla 19 Satisfacción laboral.....	53
Tabla 20 Desarrollo del nivel de rendimiento	54
Tabla 21 Acuerdo de un plan de mejora para el desempeño profesional de los docentes	55
Tabla 22 Plan de mejora.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico N° 1 Proceso Administrativo.....	19
Gráfico N° 2 Modelo de Gestión de TT.HH. de Werther y Davis	21
Gráfico N° 3 Organigrama	30
Gráfico N° 4. Sentido de pertenencia.....	46
Gráfico N° 5. Distribución en la toma de decisiones	47
Gráfico N° 6 Acuerdo de actividades de trabajo.....	48
Gráfico N° 7. Facilidad de desarrollar relaciones interpersonales	49
Gráfico N° 8. Organización en el desarrollo de actividades	50
Gráfico N° 9. Capacitación y actualización constante de la información ..	51
Gráfico N° 10 Perspectiva del docente hacia el clima organizacional	52
Gráfico N° 11. Satisfacción laboral	53
Gráfico N° 12. Desarrollo del nivel de rendimiento.....	54
Gráfico N° 13. Acuerdo de plan de mejora.....	55

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

En España, el clima laboral dentro de las organizaciones educativas, ha motivado en los últimos años, al sector público y privado, gestionar acciones que permitan mejorar dicho clima, con la finalidad de brindar una atención educativa en todos los niveles de calidad, donde se gestione el conocimiento dentro de un ambiente que motive al personal docente, por cuanto ellos, son los que facilitan el aprendizaje a los estudiantes, por ende, es indispensables que su praxis se desarrolle dentro de un ambiente agradable, cordial, proactivo, motivante y cooperativo, ya que, éste inciden en las labores de los profesionales de los educadores. (Pizarron, 2018)

El problema en materia de educación detiene el desarrollo de las naciones debido a que ayuda a profundizar las desigualdades socioculturales, aún más si se tienen en cuenta que el desarrollo humano es uno de los grandes temas pendientes en América Latina.

La educación en Latinoamérica enfrenta dos desafíos de gran magnitud, como primer desafío, universalizar la cobertura preescolar, básica, media y bachillerato; incorporando las poblaciones indígenas al sistema escolar. Como siguiente desafío, atender la igualdad en la inclusión, la integración cultural, adaptando para ello sus estructuras, procesos y resultado, desde una revalorización de su capital humano: los estudiantes, docentes y padres de familia (Brunner, 2001, p. 32).

Solo así se puede trabajar para revertir el déficit de capital cultural de los niños y jóvenes provenientes de los hogares más pobres; altas tasas de repitencia y deserción que se traducen en un elevado grado de, resultados insatisfactorios de aprendizaje; recursos humanos y materiales limitados y habitualmente mal gestionados (UNESCO, 1998).

Se puede decir que existe un conjunto de causales para que los miembros de una institución educativa sostengan un compromiso con la organización, las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones, y a su vez se puede decir que las organizaciones dependen del estado emocional, del compromiso de sus miembros (Chiavenato, I., 2018)

Las mejores empresas ofrecen a las personas más que un simple empleo una carrera profesional y en educación esto no debe cambiar, se debe trabajar para mejorar las condiciones laborales y el ambiente de trabajo escolar que brinden a los docentes y estudiantes un clima agradable para desarrollarse plenamente.

Se puede decir que la participación y el clima laboral son actitudes que reflejan un estado psicológico de los docentes, relacionado con los valores y objetivos de una institución educativa.

Existe un conjunto de causas para que una persona o un conjunto de personas sostengan un compromiso en las organizaciones, teóricamente la percepción favorable del clima laboral que les rodea incrementa el compromiso, pero el presente estudio más que ello busca describir el estado actual de estas variables, sus dimensiones y cómo son percibidas por los docentes. (Piura, 2015).

1.1. Ubicación del problema en contexto

En Ecuador, cada vez se presta más atención a la calidad y, sobre todo, a la calidad de la atención y el servicio. Dado que la calidad es algo intangible, toda la organización debe ser consciente de lo importante que es para el alumno. Todos los esfuerzos realizados dentro de este programa se expresan con satisfacción y con frecuencia superan las expectativas y percepciones de los estudiantes. Sin embargo, Muchas instituciones dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos y docentes por igual. (Enriquez & Calderón, 2017)

Estudios preliminares sobre las condiciones laborales y de salud de los docentes manifestado por la Oficina Regional para América Latina de la UNESCO, (2005), muestran que: Actualmente, un alto porcentaje de docentes ecuatorianos padece estrés y problemas emocionales por estrés y otras manifestaciones provocadas por Se provocan problemas familiares y dificultades económicas y un exceso de trabajo en el trabajo.

En el País, existen varios factores en el sector educativo que inciden en el clima laboral y han causado diversos problemas al profesorado ya que han acogido nuevos cambios y políticas educativas que han enfrentado una serie de inconvenientes. Una de ellas es que te sentirás económicamente afectado por los cambios en los ingresos que te ha traído la nueva normativa. porque el cambio en la carga horaria les obligó a interrumpir cualquier actividad económica adicional en la que estuvieran trabajando. (Piloso & Saavedra, 2015)

Otro factor a mencionar es el nuevo plan de estudios, que requiere que los docentes enseñen nuevas materias que sean adecuadas a sus diferentes áreas de educación en lugar de aquellas en las que se especializan. Así que todo lo que tienes que hacer es practicar. Esto significa que tendrán que pagar sus propias tasas de matrícula. Por ejemplo, cursos, textos de información académica actualizados sobre un tema específico. Otros tienen

un criterio según el cual es probable que los salarios mejoren al cambiar de categoría.

Estos son los componentes que, en consecuencia, afectan la vida profesional, social e incluso personal de cualquier docente. Estos efectos han provocado cambios negativos en el entorno laboral en el que se desarrollan las actividades económicas (Piloso & Saavedra, 2015).

1.1.1. Situación conflicto

La Congregación de Padres Josefinos de Murialdo llegó al Ecuador en el año 1922 con la labor de evangelizar los pueblos de la región oriental. Ocho años más tarde, el primer misionero josefino que tocó suelo fluminense fue el P. Marcos Benetazzo. En Babahoyo, en la parroquia Santa Rita de Barreiro, el P. Marcos construyó el “Asilo San José” para niños y jóvenes pobres, huérfanos y abandonados, siendo para ellos padre, hermano y amigo.

El 25 de agosto de 1968 el P. Juan Agnoletto fundó el Colegio Técnico “P. Marcos Benetazzo”, para perpetuar la labor educativa de este ilustre misionero. Ofrecía las carreras técnicas de Agronomía, Mecánica, Electricidad y Ebanistería.

Al ver la necesidad de una educación desde la infancia y la atención al género femenino, el 4 de marzo de 1996 se crea la escuela y el 16 de junio de 2002 se da inicio al colegio mixto.

Finalmente, en el año 2013 se fusionaron estas dos instituciones constituyéndose la Unidad Educativa Particular “P. Marcos Benetazzo”, con bachillerato en Ciencias y bachillerato Técnico en Mecánica y Electricidad. La problemática de la institución son los diferentes aspectos negativos que afectan de una u otra forma al desenvolvimiento profesional de la planta docente, y esto se ve reflejado en la educación que se ofrece a los estudiantes de los diferentes niveles.

La fusión de estas instituciones educativas, dos entidades que vienen con una cultura organizacional diferente, puede que lleven parte en los malestares del clima laboral de la institución, también que la planta docente no otorgue todo su potencial en su trabajo.

Tabla 1
Orígenes

Causas	Consecuencias
Fusión de organizaciones	Diferencias en el clima organizacional
Liderazgo autocrático	Desconocimiento de la autoridad
Desconocimiento del potencial de los docentes	Desmotivación
Valores no compartidos	Falta de sentido de pertenencia
Falta de cooperación entre los gerentes	Relaciones interpersonales deficientes

Elaborado por: (Andaluz Kevin, 2020)

En el entorno se observa el desmejoramiento de la calidad educativa por el impacto negativo del clima laboral y el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” en la ciudad de Babahoyo provincia de Los Ríos, las manifestaciones como comunicación ineficaz que destruye las relaciones laborales y resulta en los deficientes canales de comunicación, esto es generado por la función de las organizaciones donde se encuentra diferencias en el clima laboral y el desconocimiento de un efectivo liderazgo además la pérdida de autoridad por la desconfianza en el asesoramiento brindado por los gerentes educativos y el liderazgo autoritario que impera en la institución, esto es provocado por el desconocimiento del potencial de los docentes y la desmotivación hacia los mismos, lo que conlleva a la disminución del rendimiento en el desempeño laboral de los docentes.

Por último, se observan los valores no compartidos por el desconocimiento de valores y principios y el escaso sentido de pertenencia, esto es provocado por un personal docente con perfiles discordantes con la asignatura a cargo, dado el aumento en la horas laborales y la sensación

de desvaloración profesional, todo esto conlleva al inadecuado clima laboral que provoca ineficiente desempeño profesional en el colegio “Padre Marcos Benetazzo” del cantón Babahoyo en la provincia de Los Ríos en el periodo 2020, este es el problema a solucionar y que ha motivado al investigador para escogerlo.

Los problemas que se han observados en la Unidad Educativa Particular “P. Marcos Benetazzo, se originan de la fusión de dos organizaciones educativas, de lo cual emerge una cultura y un clima organizacional, de las cuales el personal docente no se identifica, es decir, no comparten los mismos valores, al igual que el cargo que desempeñan algunos docentes, no concuerdan con su especialización.

Esta situación, deriva en una comunicación ineficaz y un desconocimiento del potencial de los docentes, lo que crea desmotivación y disminución del rendimiento en el desempeño laboral de los educadores. En la misma línea, la falta de sentido de pertenencia se suma al desconocimiento del liderazgo del directivo, lo que conlleva a una desconfianza en el asesoramiento brindado por los gerentes educativos, por ende, son otras de las causas que ocasionan que el clima laboral se perciba como negativa, e incide en las laborales docentes.

1.1.2. Formulación del problema

¿Cómo afectan los aspectos negativos del clima laboral en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo en la ciudad de Babahoyo provincia de Los Ríos?

1.1.3. Delimitación del problema

Campo: Administración del Talento Humano

Área: Clima Laboral

Aspectos: Mejoras del desempeño profesional del docente

Contexto: Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo

Cantón: Babahoyo

Provincia: Los Ríos

Año: 2020

1.2. Variables de la investigación

Variable independiente: Clima laboral

Variable dependiente: Desempeño profesional de los docentes

Evaluación del problema

Los aspectos que se han considerado para la evaluación del problema son los siguientes.

Delimitado: la investigación se centra en conocer el clima laboral y el desempeño profesional de los docentes, y se concreta en la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” que se ubica en la ciudad de Babahoyo provincia de Los Ríos, por lo que se delimita en un tiempo y espacio real, y un solo momento.

Claro: Por medio del análisis del árbol de problemas y de los documentos que sustentan el trabajo, abre un abanico de posibilidades para ampliar la cosmovisión del tema y comprende sus alcances del desempeño profesional de los docentes, en función de la incidencia del clima laboral en los mismos, y de ser positivo cómo influye. La claridad con la cual se presenta toda la información, coincidirá con los objetivos, lo que permitirá generar una conclusión general.

Evidente: A través de la producción teórica que se efectúe en la investigación, aunado a la indagación por medio de las técnicas e instrumentos que se aplicarán, harán evidente, dos aspectos importantes, el problema, sus causas reales y su efecto, y el segundo aspecto, son las

posibles soluciones al mismo, y cómo se pueden abordar de una manera efectiva y eficaz.

Coherente: la coherencia de la investigación se basa en la interconexión entre el problema, los objetivos los documentos y teorías que la sustentan, los datos que se recolecten y el resultado final, los cuales, juntos generan la solución del problema, que se gestiona a través de una propuesta viable.

Relevante: La relevancia de la investigación, parte del problema y de una propuesta que permite disminuir o eliminar ese conflicto, por ende, resulta importante porque con esa propuesta se beneficiarán los estudiantes, porque recibirán una educación de calidad, los docentes porque se mejorará significativamente, el clima laboral y su desempeño y la institución, ya que, el liderazgo del personal directivo puede ser modificado para generar un ambiente de confianza.

Factible: La factibilidad se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para el logro de las metas fijadas que permitan cumplir con los objetivos que se tracen en la investigación, los cuales partes de tres recursos indispensables: el humano el cual se encuentran en la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo”, el material que está presenta en la institución como la infraestructura, espacios físicos, mesas, sillas, pizarrones, herramientas tecnológicas, entre otros; y el recurso económico, el cual es competencia del investigador y quien los posee de manera suficientes. Por tanto, es factible, tanto la realización de la investigación como el diseño y aplicación de la propuesta.

Variables: la investigación se desarrolla partir de dos variables bien definidas: la independiente que es el clima laboral que es la causa que genera el problema y la dependiente: que es el desempeño profesional de los docentes, tal como su nombre lo dice, depende de las causas de la independiente, por lo que representa el efecto de ésta última.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Proponer un plan de mejora del clima laboral para lograr un cambio positivo en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Unidad Educativa "Padre Marcos Benetazzo", del cantón Babahoyo.

Objetivos específicos

- Fundamentar desde la teoría de la Administración del talento humano la relación del clima laboral y el desempeño profesional aplicado en el ámbito educativo.
- Identificar qué aspectos negativos en el clima laboral afectan el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa "Padre Marcos Benetazzo", del cantón Babahoyo.
- Elaborar un plan de mejoras que propicie un cambio positivo en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Unidad Educativa "Padre Marcos Benetazzo", del cantón Babahoyo.

1.4. Justificación de la investigación

El principal objetivo de la presente investigación está por un lado en determinar, describir y analizar aquellos factores que están influyendo de forma negativa en el clima laboral de la institución educativa, a fin de superarlos. Además de analizar en qué niveles y formas se da la participación de la Unidad Educativa "Padre Marcos Benetazzo" el papel que ésta desempeña en la vida institucional. Por ende, se justifica desde los siguientes aspectos.

Conveniencia: se basa en aportar soluciones factibles al problema del clima laboral, lo cual incidirá de manera positiva en el desempeño profesional de los docentes y a su vez que las relaciones interpersonales entre los educadores y la gerencia educativa.

Relevancia Social: a través del cambio de actitud de los gerentes educativos y docentes, mejorarán significativamente la comunicación, abriendo canales que permitan el intercambio de información sin barreras que lo tergiversen, siendo este proceso comunicacional redirigido a la sociedad para garantizar una educación de calidad que genere el egreso de jóvenes con pensamiento crítico.

Implicaciones prácticas: A través de la propuesta de un plan de mejoras que propicie un cambio positivo en el desempeño profesional de los docentes, como efecto de un mejor clima laboral, los implicados tendrán a su disposición estrategias y orientaciones que les permita hacer un uso efectivo del talento humano.

Utilidad metodológica: proporciona las bases para futuros estudios que tengan analogía con la presente investigación. Por tanto, sus resultados pueden constituir un referente para comparar la realidad de la organización educativa antes mencionada, con otras que presenten similitud con las variables de estudios

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El clima laboral u organizacional, se ha estudiado desde los mismos inicios de las organizaciones. Al respecto, refiere que, en la década de los años 50, su estudio, análisis y mejoramiento se basó en los procesos administrativos, en los países desarrollados, como Taylor, Fayol, entre otros, quienes buscaron comprender las causas que incidían en el desempeño laboral, lo que arrojó como resultado el ambiente en el cual se desarrollaban sus tareas.

2.1.1. Antecedentes Históricos

La historia de la administración ha experimentado una gran trayectoria y evolución a lo largo del tiempo y la historia de la humanidad, tomando en cuenta que los entorno de antes son totalmente distinto a los actuales y estos se han convertido en una necesidad tanto para las organizaciones como para el ser humano. En este sentido, se menciona a la administración ya que va de la mano con el concepto del clima laboral que es una de las áreas principales que conforman a la administración y estructura de una empresa, por esta razón es importante conocer cómo surgió este principio y porqué se sigue manteniendo.

Según Arano, Escudero y Delfín (2016) indican que las primeras señales del clima organizacional en dirección a la administración científica y clásica surgieron desde el siglo XIX en donde empezaron a parecer escuelas con grandes que fueron atribuidos a Frederick Taylor y Henri Fayol, entre estas

aportaciones se encontraba la disciplina científica en la administración, la selección del personal, capacitaciones que desarrollan el desempeño del empleado y la colaboración que debe existir entre el empleado y empleador. Estas tres aportaciones fueron definidas por Taylor desde un enfoque económico, mientras que Fayol se enfocó más hacia la empresa como administración clásica, dentro de sus aportaciones se encuentra la descripción de las áreas funcionales, universalidad y los catorce principios que toda organización debería tener en cuenta.

Asimismo, Enríquez y Calderón (2017), consideran que, a lo largo de los años se han producido varios cambios en el campo de la educación debido a la demanda social de una educación de calidad. El progreso del país se basa en la educación, ya que la educación prepara a las personas a lo largo de la vida y en todas las etapas. porque se convierte en un proceso único y complejo que permite definir los rasgos de la personalidad de tal manera que se convierte en una formación productiva para la sociedad y el Estado.

El enfoque que tenía Taylor se dedicaba específicamente a resolver las inconformidades dadas en áreas de más movimiento, como la producción que fue parte de la revolución industrial de aquel tiempo, donde el desempeño de los trabajadores buscaban más que todo rendir en un mayor nivel; es por esto, que Taylor se enfocó más en buscar alternativas de solución que permitan llegar a la eficiencia en el desempeño de los trabajadores; mientras que, Fayol profundizó estas aportaciones, mediante la identificación de algunas variables importantes para la Organización.

Por su parte, durante la época que corresponde al siglo XX empezaron a surgir más señales sobre el clima organizacional observada desde las relaciones humanas, escuela y pensamiento donde sus principales propulsores fueron Elton Mayo, Hellriegel, Jackson y Slocum, en el cual relacionaban al clima organizacional con las diferentes conductas y comportamientos del ser humano, como ejemplo de ello se encargaron de realizar un experimento que consistía en comprobar si la productividad

podía aumentar mientras se les perjudique el entorno o lugar donde los trabajadores están realizando las actividades y otras operaciones.

La escuela del comportamiento fue la que más resaltó en esta época, el cual se originaba desde la psicología conductual y la psicología social, el cual se consideraba al ser humano como una persona sociopsicológica que tenía era bastante susceptible ante las situaciones que proponía en entorno, es decir, se dedujo la influencia que provocaba el trato que tenía el gerente o el alto nivel jerárquico para enfrentar tareas sobre la entrega de mejores esfuerzos para alcanzar un nivel de satisfacción alto en sus colaboradores y de esta manera incentivarlo a seguir trabajado con eficiencia ya que este aspecto es el que conduce su productividad, en tal sentido, se puede decir que la conducta y la psicología van de la mano y esto en conjunto incide directamente en el comportamiento del trabajador y el clima laboral (Bazalar & Choquehuanca, 2020).

Los conceptos del comportamiento y conducta psicosocial los establece Terry y Franklin en 1985 con el propósito de dar a conocer una estructura relacionada al clima organizacional, esta estructura se la resume en la siguiente tabla.

Tabla 2

Estructura sobre los conceptos de las ciencias del comportamiento

PSICOLOGÍA		
COMPORTAMIENTO INDIVIDUO	MOTIVACIÓN PERCEPCIÓN	LOGRO CONFORMIDAD
GRUPO	RECONOCIMIENTO	ACCIÓN CORRECTIVA
ESTRUCTURA DE VALORES		

Fuente: (Arano, Escudero , & Delfín , 2016)

Elaborado por: (Andaluz Kevin; 2020)

Estos estudios, se han prologando en el tiempo hasta la actualidad. Según, en el Siglo XXI, se ha confirmado que, la influencia de las percepciones de los trabajadores sobre su entorno, es determinante, si esa percepción es positiva, su desempeño será también positivo, si, por el contrario, es negativo, dicho desempeño estará por debajo de las capacidades de los empleados.

Ecuador se encuentra actualmente en una nueva etapa educativa. Con respecto a todos los logros y normativas introducidas por el actual gobierno, es importante analizar estos cambios para revisar y determinar si existe un plan de mejoramiento que está incentivando el desarrollo. sistema de educación general en Ecuador. (Piloso y Saavedra, 2015)

La relacion que existe ente el clima organizacional y la satisfaccion laboral es que ambos conceptos están efocados en la estabilidad de la estructura organizacional para que se logre llegar a los objetivos institucionales establecidos, es por ello, que es importante mantener la satisfaccion y motivacion de los colaboradores en un nivel significativo de modo que sus resultados tambien retribuyan a lo que realmente espera la empresa.

De acuerdo al autor Bazalar y Choquehanca (2020) definen “Chiavenato...sostiene que el clima organizacional se refiere a las características que tiene la organización para provocar un efecto motivador sobre el grupo de trabajadores con los que cuenta para alcanzar los objetivos establecidos” (pág. 60). Es decir, la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral desde el siglo XX ha sido muy importante que ha permitido a las empresas evolucionar y mantenerse en el mercado que por sí ya es considerado un ámbito de desafíos y de constante actualización.

La Unesco, citado por la autora Bueno (2020) menciona en el informe de condiciones de salud y trabajo al docente los siguientes datos: La poca participación en el transcurso de tomar decisiones con cada uno de los directivos; el 40.6% de la muestra manifiestan que destinan aproximadamente 40.1 horas para realizar las actividades fuera y dentro de la institución educativa. La mayoría del tiempo que se ocupa es para preparar la clase, de la misma manera; el 70.7% de la muestra, mencionan que el trabajo que ejercen no es valorado lo suficiente. Adicionalmente, cada una de las personas entrevistaron dijeron que tienen, angustia, estrés y mucha dificultad para conseguir concentración en su trabajo.

Desde un contexto mundial, se destaca que el clima laboral u organizacional va ligado con las relaciones humanas y que los problemas vinculados a ello, siempre han existido y serán comunes en las organizaciones. Los temas relacionados con el desempeño del personal de una unidad educativa, son muy vistos; el país que más atención presta a la formación estudiantil es Dinamarca, Estados Unidos y toda Europa. Sin embargo, el aseguramiento de la calidad del proceso escolar no solo depende de factores humanos, y muchos estudios lo han demostrado; especialmente en América Latina, además de los factores docentes, la infraestructura, expectativas, compromisos o empeño de los mismos, se ve afectado por el clima laboral que se presenta en las instituciones donde laboran (Acuña & Ceras, 2019).

En cuanto al clima organizacional en el Ecuador el Gobierno busca generar mejoras en las condiciones laborales para todos los trabajadores, donde se han tomado diferentes decisiones para prevenir y eliminar los diferentes riesgos laborales que puedan existir en este entorno, los cuales han sido motivados en su mayor parte por el Ministerio de Relaciones Laborales del país. De esta manera se ha puesto en marcha diferentes medidas las cuales servirán de auditoría a cada uno de los sistemas de riesgos que se encuentren vinculados con la seguridad y la salud (Nuñez, 2017).

Dentro de la ciudad de Babahoyo se tipificó un documento llamado "Agenda de Desarrollo de la Zona 5" dentro del cual se establece que en la Ciudad de Babahoyo hay una necesidad de generar mayor competencia en todas sus instituciones, la cual está relacionada desde la gestión administrativa, desempeño laboral, servicio al cliente, calidad de servicio y producto y el clima organizacional, por lo que es necesario que se tomen acciones pertinentes para que las instituciones privadas y públicas de la ciudad de Babahoyo impulsen un mejor desempeño laboral y clima organizacional de los directos y empleados (Troja, 2019).

2.1.2. Antecedentes Referenciales

Autor: González (2019), Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

Tema: Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la Ciudad de Guayaquil.

Resumen: concluyó que el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes. La **diferencia** entre las investigaciones radica que la describe evaluó el clima organización, y la presente investigación busca conocer los elementos incidentes y cómo influye. Su **semejanza** es aportar soluciones que permite un mejor desempeño laboral de los docentes. La contribución de esta investigación radica en, los conceptos que desarrolla, lo que permite ampliar la cosmovisión del problema y sus posibles soluciones.

Autor: Bravo y Calderón (2017), Universidad Espíritu Santo – UEES, Ecuador. **Tema:** El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador.

Resumen: los docentes son atendidos en sus necesidades laborales mientras que en las personales existen falencias en la comunicación con las autoridades. La **diferencia** entre este artículo arbitrado en la presente investigación, radica en que la primera consideró como elemento que inciden en el clima laboral, la comunicación, mientras que aquí se busca conocer otros factores, y la **semejanza** es que en ambas se estudia cómo incide en las labores docentes el clima laboral. La contribución es que, permite abordar los diferentes efectos que produce el clima laboral y el desempeño de los docentes, tanto a nivel profesional como personal.

Autor: Villalba (2015), Universidad Libre de Colombia. **Tema:** Propuesta de mejora del clima organizacional para una Institución Educativa Normal Superior que presenta inconvenientes debido a diferencias en el sistema de evaluación aplicado al cuerpo docente. **Resumen:** el proceso de evaluación de desempeño a los docentes tiene una incidencia mínima sobre sobre la institución y el cuerpo directivo, debido a la estandarización del Ministerio de Educación Nacional, que restringe el aporte de la

institución. La **diferencia** es el cambio que necesitan en cuanto a la formalización, mientras que aquí se busca proponer un plan de mejora. La **semejanza** es que en ambas se enfocan en el clima laboral de los docentes. La **contribución**, se aprecia el diseño de la propuesta, ya que muestra estrategias que ayudan a mejorar el clima laboral y, por ende, el desempeño de los docentes.

Autor: Salvador (2019), Universidad Andina Simón Bolívar. **Tema:** Propuesta de un plan de fortalecimiento del clima organizacional en la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad. **Resumen:** con una herramienta de escala se pudo determinar la falta de comunicación, sentido de pertenencia y susceptibilidad de mejora, por lo que, se estima la frecuente rotación de directivos y de personal para lograr una relación directa con el clima organizacional, la **diferencia** es que este estudio se enfoca en la rotación del personal, mientras que, el que el tema propuesto busca un plan de mejora. Su **semejanza** es que ambos se enfocan en el clima organizacional. La **contribución**; es que genera conocimientos acerca del clima laboral y cómo puede incidir, tanto positiva como negativamente en el desempeño laboral.

2.1.3. Antecedentes teóricos

Fundamentos de la Administración del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano es un área muy sensible en las organizaciones ya que depende de la cultura y estructura organizacional adoptada, las tecnologías utilizadas, los procesos internos, etc. Actualmente las organizaciones buscan la participación constante de un cliente interno. Es por ello que la gestión del talento humano se considera acertadamente por Chiavenato (2011) como: "Las pautas y prácticas necesarias para gestionar los recursos humanos o los aspectos de recursos humanos de los puestos directivos.

El enfoque actual de la gestión del talento humano debe centrarse en la planificación estratégica, cuyo objetivo es maximizar el valor para los accionistas, los clientes, los profesionales y la sociedad. La planificación estratégica es un conjunto de acciones encaminadas a tener siempre la capacidad, el compromiso y las acciones para lograr los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro.

Gestión Administrativa

Anzola, (2002) señala que la gestión administrativa consiste en todas las medidas que se toman para coordinar los esfuerzos de un grupo, es decir, cómo intentan alcanzar las metas con la ayuda de personas y cosas realizando determinadas tareas importantes como la planificación, la organización para lograr liderazgo y control.

Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de esa labor empresarial, estos son: planeación, organización, dirección y control.

Proceso Administrativo

Se relaciona con la planificación y organización de la estructura de los órganos y cargos que integran la empresa, así como con la gestión y control de sus actividades. El proceso administrativo permite a la empresa llevar a cabo adecuadamente sus negocios a través de la planificación, organización, gestión y control. Lo mismo, incluido el desempeño adecuado de sus administradores, también nos permite medir en qué medida los gerentes están desempeñando sus funciones y si lo están haciendo correctamente. (Luna , 2015)

Planificación

La planificación determina qué hacer, cómo, cuándo y quién hacerlo con anticipación. La planificación cierra la brecha entre nuestra ubicación y lo que queremos lograr. El objetivo de la planificación es minimizar con precisión los riesgos y aprovechar las oportunidades. (Muñoz, 2015)

PROCESO ADMINISTRATIVO

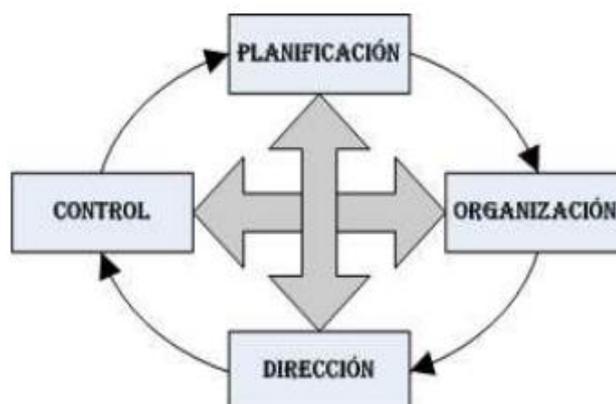


Gráfico N° 1 Proceso Administrativo.
Fuente: Chiavenato (2011)

La planificación significa que los gerentes piensan en sus objetivos y medidas de antemano y justifican sus medidas. La planificación requiere definir las metas de la organización, establecer una estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía completa de planes para coordinar acciones. Sin planificación, los departamentos pueden trabajar con objetivos en conflicto y evitar que la organización se acerque eficazmente a sus objetivos.

Organización

La organización es conceptualizada en la asignación de recursos y actividades para lograr las metas a través de órganos o cargos formados, a cada uno de los cuales se le asignan poderes y responsabilidades. La organización es el proceso de organizar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización para que puedan lograr los objetivos de la empresa. (Amador, 2008)

Dirección

La gestión es el control directo de los empleados sobre las actividades diarias de la empresa. La efectividad de un gerente en la referencia es un factor importante en el éxito de cualquier empresa. Los gerentes intentan convencer a otros para que trabajen con ellos para lograr el futuro que

surge en la fase de planificación y organización. Liderazgo significa ordenar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas importantes.

Control

Se trata de un control mediante el cual la autoridad de gestión ejercida sobre la base de decisiones logra la implementación efectiva del objetivo planificado. De esta manera, se pueden lograr resultados predecibles y planificados. (Campos A. , 2017)

Recursos Humanos

Se considera el factor más importante de la organización ya que de ellos depende su funcionamiento y desarrollo para alcanzar las metas marcadas a través del esfuerzo coordinado de todos los empleados que laboran en la empresa. Para Caldera, (2004) considera al departamento de RRHH: El trabajo de todos los empleados o empleados de una organización. Sin embargo, se conoce más comúnmente como la función de seleccionar, reclutar, capacitar, reclutar y retener personas en una organización.

Una empresa está formada por recursos humanos que se unen en beneficio mutuo, y una empresa se crea o destruye por la calidad o el comportamiento de sus empleados. Otros recursos solo pueden ser utilizados eficazmente por el personal. Las organizaciones tienen un elemento en común, todas están formadas por personas que logran los avances, éxitos y fracasos de sus organizaciones.

Clima laboral

El clima organizacional se define como el lugar o entorno en el que el talento humano desarrolla su actividad diaria, la comunicación con las autoridades, las relaciones personales. Todo ello está directamente relacionado con el aspecto de la motivación de los empleados, ya que la actividad se desarrolla de la mejor forma posible en un entorno laboral satisfactorio. De lo contrario, se pueden lograr resultados negativos ya que

el espíritu de los empleados es importante en cualquier empresa. (Enriquez & Calderón, 2017)

El análisis del clima organizacional identifica aspectos que se pueden mejorar con el tiempo, y también es necesario determinar si se miden objetivamente o subjetivamente. Objetivamente, se refiere a aspectos físicos o estructurales; Mientras que las reacciones subjetivas tienden a centrarse en la percepción de los empleados.

Para Chiavenato, (2011), El clima organizacional estructura el entorno interno de una organización. De la misma forma se señala que dependiendo de la situación en el clima organizacional, ocurren diferentes aspectos, ej. B. B. Tipo de organización, tecnología, lineamientos, metas operativas, reglas internas. es decir, factores estructurales; además de relaciones y diferentes perfiles de comportamiento social que se incentivan o castigan.



Gráfico N° 2 Modelo de Gestión de Talento Humano de Werther y Davis
Fuente: Werther y Davis (1991)

Desempeño laboral

Según Chiavenato (2011) “explica que el desempeño es eficacia del trabajador dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el sujeto con una gran labor y satisfacción laboral.

En este sentido, la productividad de los trabajadores depende de su comportamiento y de los resultados obtenidos. Chiavenato (2007) describe la productividad laboral como el comportamiento de un empleado al alcanzar las metas establecidas. Esta es una estrategia individual para lograr los objetivos. El desempeño del trabajo se puede observar y medir objetivamente debido a su comportamiento. La productividad laboral óptima también es de vital importancia para lograr los objetivos corporativos.

Desempeño profesional de los docentes

El Ministerio de Educación del Ecuador (2020), considera que, un maestro de calidad es aquel que brinda oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes y ayuda a construir la sociedad que queremos para nuestro país. Los Estándares de Desempeño Docente tienen como finalidad promover el aprendizaje en el aula que permita a todos los estudiantes ecuatorianos lograr el diploma o perfil de estudios establecido en el currículo nacional de educación básica general y de la licenciatura.

Además, los estándares para el ejercicio profesional de los docentes establecen características e indicadores generales y fundamentales que los docentes deben cumplir para desarrollar un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad.

Un maestro de calidad es aquel que brinda oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes y ayuda a construir la sociedad que queremos para nuestro país. Los Estándares de Desempeño Docente tienen como finalidad promover el aprendizaje en el aula que permita a todos los estudiantes ecuatorianos lograr el diploma o perfil de estudios establecido

en el currículo nacional de educación básica general y de la licenciatura. (Gobierno de la Republica del Ecuador, 2020)

Además, los estándares para el ejercicio profesional de los docentes establecen características e indicadores generales y fundamentales que los docentes deben cumplir para desarrollar un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

Se crían en el marco del programa Buen Vivir.

Respetan la diversidad cultural de pueblos, grupos étnicos y nacionalidades.

Asegurar que se apliquen procesos y prácticas institucionales inclusivos;

Ayudan a mejorar la calidad de los procesos educativos y pedagógicos.

Estás comprometido con el desarrollo profesional de todas las materias educativas y

Supervisar el cumplimiento de las directrices y normativas establecidas por el Ministerio de Educación.

2.2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Constitución de la República del Ecuador (2008). Establece en su Art. 227 que todas las personas que ejercen una tarea dentro del campo laboral, deben desarrollar sus labores a través de acciones que ejecuten diariamente, de manera efectiva, para contribuir con el éxito empresarial y personal, todo dentro de las normas y la constitución ecuatoriana.

En la sección octava sobre el trabajo y seguridad social, se establece el art. 33, el cual indica: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el

desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

Código del Trabajo (2018). Establece en el Art. 4 la irrenunciabilidad de derechos: Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

En el Art. 7 la aplicación favorable al trabajador: En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Art. 9. Concepto de trabajador: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10. Concepto de empleador: La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. (Código del Trabajo , 2018)

Ley Orgánica de Educación Intercultural (2017). Art. 2 Literal w. Calidad y calidez. Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada

en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes. (p. 11)

En el art. 11 literal c indica laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos, en el literal d establece laborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes, literal g señala que tiene que ser evaluados integra y permanentemente de acuerdo a la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos. (Ley Organica de Educacion Intercultural, 2017)

2.3. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Variable independiente: Clima Laboral

Según Salvador (2019) “El clima organizacional es un aspecto fundamental en todas las organizaciones, sobre todo en los últimos años su estudio resulta imperativo para las organizaciones que buscan una mayor eficiencia organizacional en el mundo competitivo actual” (pág. 17). El clima laboral es parte de la estructura organizacional fundamental en las empresas que tienen el propósito de alcanzar perpetuamente el éxito.

En cuanto, al tema investigado sobre el clima laboral de la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” se han presenciado diferentes culturas organizacionales que se produjeron por la unión de dos entidades, ocasionando un choque entre las diferentes conductas y comportamientos psicosociales, lo cual crea un clima laboral inadecuado que está causando la fusión de dos organizaciones, liderazgo autocrático, desconocimiento de los docentes, difusión de los conocimientos adquiridos por parte de uno u

otros docentes con los que carecen de ello, y la falta de cooperación entre los gerentes.

Variable dependiente: Desempeño profesional de los docentes

Para Bazalar y Choquehuanca (2020) “Concluye con la existencia de una relación directa y significativa entre el existente clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas” (pág. 60). El desempeño laboral y profesional es muy importante para lograr realizar las actividades con eficiencia, y más aún si se trata de medir el desempeño de docentes, quienes tienen el deber de profundizar los conocimientos y fomentar el aprendizaje de los estudiantes.

Referente al tema investigado, el desempeño laboral de los docentes ha sufrido consecuencias de diferencias en el clima organizacional, desconocimiento de la autoridad, desmotivación, poco sentido de pertenencia y deficiencia en las relaciones interpersonales. Todo esto es originado por la fusión de dos diferentes culturas.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Clima Organizacional:** son los factores significativos que influyen en la actitud y el comportamiento del personal. (Bernal, Pedraza , y Sanchez , 2015)
- **Desempeño laboral docente:** son las acciones, aptitudes y actitudes que evidencia el docente durante su praxis. (Paco y Matas , 2015)
- **Cultura organizacional:** hace referencia a conjunto de actitudes, comportamientos o conductas psicosociales que tiene una Organización, a esto también se lo complementa con los sentimientos, valores, y formas de interactuar con la sociedad o un grupo de trabajo (Villalba, 2015).
- **Desempeño laboral:** es la medida en que se evalúa y determina la productividad, efectividad y otros aspectos generales y positivos de los colaboradores para conocer si tiene la capacidad de aportar en

una Organización o un área en específico (Manjarrez, Boza, & Mendoza, 2020).

- **Formalización:** esto se atribuye a una estructura bastante política que se apoya sobre bases legales que para la Organización es imprescindible que se cumplan a cabalidad durante las actividades laborales, convirtiéndolo más en diseño organizacional mecanicista (Molina, 2020).
- **Comportamiento:** este término hace referencia a las reacciones que tienen las personas y pueden variar según el entorno en el que se encuentran, de tal forma, que el comportamiento es el resultado de la conducta del ser humano y la influencia del entorno (Salvador, 2019).
- **Conducta:** en relación al clima laboral, la conducta de los trabajadores se estudia en relación a la motivación que los individuos reciben por parte de la Organización, y es representado por la teoría conductista de la administración (Arano, Escudero , & Delfín , 2016).
- **Sociopsicólogo:** este término es definido por los autores Terry y Franklin en la época del siglo XX, en donde se empezaron a estudiar otros conceptos relacionados a la administración y clima laboral. La Sociopsicología está enfocada en las teorías de la psicología y la sociedad, el cual se dirige hacia el estudio de las diferentes conductas que tiene el ser humano cuando con la interacción que tiene en la sociedad (Arano, Escudero , & Delfín , 2016).
- **Satisfacción laboral:** este concepto es de gran relevancia y forma parte fundamental de la estructura organizacional, sin embargo, para llegar a ella es necesario analizar y evaluar el nivel de eficiencia y efectividad que tienen las organizaciones para poder entregar a sus colaboradores este atributo, mismo es retribuido si se logra diseñar estrategias óptimas que alcancen un nivel de satisfacción laboral significativo para los colaboradores (Yáñez & Yáñez, 2020).
- **Motivación:** la motivación es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la

conducta. Gran parte de la actividad laboral está “motivada”. (Manjarrez, Boza, & Mendoza, 2020, p. 2)

- **Toma de decisiones:** “Expresa una idea del nivel de delegación para favorecer la participación” (Vinueza, 2019, p. 36). En otras palabras, es una idea que se expresa sobre un fundamento científico y relacionado a un tema en específico, este es realizado de acuerdo a la necesidad y determinado según el nivel jerárquico.
- **Unidad de mando:** “Se refiere cuando existe un solo jefe superior frente a sus subordinados lo que facilitará que ese trabajador tenga la claridad y responsabilidad de cumplir con sus funciones” (Bastidas , 2018, p. 19).
- **Organización:** “La organización, como función administrativa, define la distribución de funciones y actividades inherentes al plan. Como etapa del proceso administrativo es consecuente con la planificación” (Bastidas , 2018, p. 17).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Presentación de la empresa

3.1.1. Fecha, ley o resolución en que fue constituida

En el año de 1969 los Padres Josefinos llegaron al tradicional barrio de Barreiro de Babahoyo, con el pasar del tiempo y con la presencia de los padres: Marcos Benetazzo y Juan Agnoletto, la labor de los josefinos se orienta hacia la actividad educativa, se inicia con un colegio técnico. Posteriormente al ver la necesidad de una educación desde la infancia, y la atención al género femenino, el P. Marco Osvaldo Villalba, es el mentalizador y el fundador de la nueva obra educativa que lleva el nombre de Escuela y Colegio Mixto Particular “P. Marcos Benetazzo N° 2”. El 04 de Marzo de 1996 se obtiene la resolución Ministerial número: 183 para este funcionamiento como escuela. Posteriormente el funcionamiento del colegio Mixto se obtiene el 16 de junio del año 2002, con la resolución N° 623.

3.1.2. Objeto social

Actualmente está estructurada como UNIDAD EDUCATIVA PADRE MARCOS BENETAZZO, que ofrece Bachillerato Técnico y Científico, en favor de la colectividad fluminense.

3.1.3. Nombre completo de la institución

La Unidad Educativa Particular Mixto “P. MARCOS BENETAZZO”.

3.1.4. Misión

Formar al alumnado proporcionando una educación integral, y personalizada basándose en: los principios pedagógicos de San Leonardo Murialdo “EDUCAR EL CORAZON CON EL CORAZON”, y a través del cultivo de valores, que ayudan al desarrollo de la personalidad para que el alumno enfrente con liderazgo y sea partícipe del cambio social, con una mentalidad crítica y sentido cristiano.

3.1.5. Visión

Queremos ser una institución constructivista, participativa, crítica y progresista. para que la educación vaya de acuerdo con los avances científicos y tecnología de punta, aplicando en el proceso pedagógico y administrativo, nuevos paradigmas metodologías, técnicas activas y evaluación permanente; obteniendo productos de calidad que respondan a las exigencias sociales. Basados en el ideal de San Leonardo Murialdo “HACER EL BIEN, PERO HACERLO BIEN”. Formaremos ciudadanos altamente capaces y productivos, prestos a enfrentar los retos que exige esta sociedad postmoderna con tintes aun de modernidad.

3.1.6. Estructura organizativa

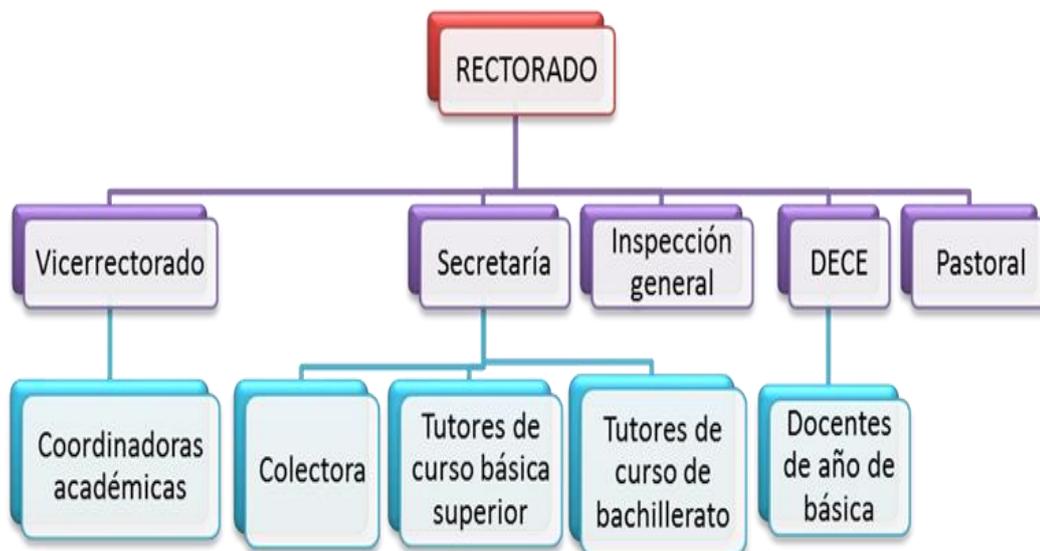


Gráfico N° 3 Organigrama
Elaborado por: Andaluz, J., 2020

3.1.7. Clientes

Padres de familia, niños (as) y jóvenes con una entidad de asociación, basada en una misión evangelizadora, que permite formar a sus clientes y en especial a los estudiantes en ciudadanos proactivos que asumen responsablemente su historia y que ejerzan sus compromisos cristianos y sociales con su comunidad.

3.1.8. Proveedores

Editorial Santillana

De origen español en su origen, la temprana aparición de Santillana en América Latina ha facilitado que, en la actualidad, la compañía opere con sedes propias en casi todos los países de habla española.

Principal proveedora de material didáctico para la institución educativa “Padre Marcos Benetazzo” dotando de material para:

- Básica elemental.
- Básica superior.
- Bachillerato

3.1.9. Productos o servicios

La Institución ofrece una formación de calidad y calidez para estudiantes de Jardín (primero de Básica), Básica Elemental (segundo, tercero y cuarto de Básica), Básica Media (quinto, sexto y séptimo de Básica), Básica Superior (octavo, noveno y décimo de Básica), Primero de Bachillerato Unificado con el tronco común de asignaturas de acuerdo al Ministerio de Educación y con las especialidades de QUIBIO, FIMA Y SOCIALES para segundo y tercero bachillerato. Como también diversas ramas Técnicas.

- Facturas electrónicas
- Formación
- Consejería
- Deportes

- Escuela para padres
- Parroquia
- Calendario de actividades

3.1.10. PERSONAL

Tabla 3

Personal de la Unidad educativa “Padre Marcos Benetazzo”

Cargo	N°.
Tutores de curso de básica superior	15
Coordinadores académicos	5
Autoridades del plantel	2
Inspectores	3
Tutores cursos de bachillerato	12
Secretaria	2
Colectora	1
Departamento. DECE	2
Docentes de año básica	17
Preparatoria	3
Profesores especiales	3
Lengua extranjera	2
Informática	2
Auxiliar de servicio	5
Total	74

Elaborado por: Andaluz (2020)

En cuanto a la presentación de la empresa, se logra identificar que la UNIDAD PARTICULAR MIXTA “PADRE MARCOS BENETAZZO” ofrece dos tipos de servicio en el sector de la educación, estos son el Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico en Mecánica y Electricidad, en favor de la colectividad fluminense. Razón por el cual, el clima laboral de la institución educativa se ha visto afectado por las diferencias en varios aspectos como, la fusión de organizaciones, desconocimiento de ciertas autoridades al pertenecer a uno de los dos servicios, valores institucionales no compartidos, entre otros, que conllevan a la desmotivación y el insuficiente desempeño laboral.

Bajo este contexto y con la información otorgada por la misma institución, se procede a enlistar los problemas más relevantes e identificar las áreas

de intervención en el que se deba proponer un plan de mejora para llegar al cambio positivo y esperado en el desempeño profesional de los docentes. Para ello, es necesario asociar los orígenes de los problemas identificados en la tabla 1 y la estructura organizativa de la institución.

Tabla 4
Diagnóstico de la investigación

Estructura organizativa	Orígenes del problema en el clima laboral	
	Causas	Consecuencias
<ul style="list-style-type: none"> • Organigrama • Misión • Visión • Servicios • Cargo de los Docentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Fusión de organizaciones • Liderazgo autocrático • Desconocimiento del potencial de los docentes • Valores no compartidos • Falta de cooperación entre gerentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Diferencias en el clima organizacional • Desconocimiento de la autoridad • Desmotivación • Falta de sentido de pertenencia • Relaciones interpersonales deficientes

Fuente: Unidad Educativa Marcos Benetazzo
Elaborado por: Andaluz (2021)

En cuanto al organigrama de la institución se puede observar que su diseño es bastante resumido, y no comprende detallada y ordenadamente los departamentos o áreas que en realidad comprende la institución, en tal sentido, se puede deducir que el organigrama requiere ser reestructurado en base a los departamentos, actividades y cargos que realmente son parte de la institución.

La descripción de la misión y visión también requieren ser actualizados ya que, este debe ser elaborado desde un aspecto factible y conforme a la situación del entorno y la capacidad de la institución. Sin estos dos parámetros es posible que los docentes no comprendan el sentido y objetivo de la institución, por eso es necesario adaptarlo y socializarlo con los docentes, de modo que se logre para fomentar el trabajo en equipo.

Por otra parte, la institución también debe informar de una manera clara los servicios o productos que ofrece, en este caso con la finalidad de dar a conocer a los docentes los atributos o diferencia que tiene la institución y con los que deben regir sus materias, de esta manera se logra entregar servicios o productos de calidad, en el que se refleja un mejor desempeño laboral. Actualmente la Unidad Educativa Marcos Benetazzo muestra sus productos y servicios de una manera general, es decir, no se lo detalla de una manera concisa, provocando confusión en los docentes, desmotivación y por ende un bajo desempeño laboral.

Lo más importante, y lo que ha reflejado mayor dificultad son las funciones que deben realizar los docentes por cada especialidad. Si no existe un claro sistema organizacional, es posible que la desorganización y la falta de comprensión sobre los intereses de la institución genere en los docentes el desinterés en el desempeño de sus actividades.

En resumen, el diagnóstico, refleja la necesidad de proponer un plan de mejora en el clima laboral que va de la mano con la información organizacional que puede entregar la institución a sus docentes de una manera clara y concisa que permite generar un cambio positivo en el desempeño laboral y profesional.

3.2. Diseño de la investigación

Diseño cualitativo: Se refiere al enfoque general utilizado en el proceso de investigación, es más flexible y abierto, y el curso de acción está controlado por el campo (participante y desarrollo del evento). De esta forma, el diseño se adapta a las condiciones del escenario o del entorno (Salgado, 2007).

Diseño cuantitativo: Según Palella y Martins (2017), "Se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación. El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad. Esta afirmación se sustenta en el principio de que lo que no se puede medir no es digno de credibilidad. Por ello, todo debe estar soportado en el número, en el dato

estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno” (p. 40). Por cuanto se espera obtener los datos a través de instrumentos de medición cuantificables, lo cual permite la búsqueda de hechos, producir información que sea de utilidad para el control final.

Diseño Exploratorio: “Consideran al fenómeno estudiado y sus componentes. Miden conceptos y Definen variables” (Hernández, S. Fernández, C., y Baptista, M., 2017, pág. 88).

Diseño de Campo: “Se recolecta los datos directamente de la realidad donde ocurre los hechos sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural”, (Palella, S.; y Martins, F., 2017, pág. 89). Se utilizará porque permite recolectar, directamente del lugar donde se produce el fenómeno, los datos o información, observada de manera directa.

3.3. Tipos de investigación

Tipo Descriptiva: “Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (Hernández, S. Fernández, C., y Baptista, M., 2017, pág. 90). Se considera este tipo de investigación, por cuanto se describirán o caracterizan los hallazgos y fenómenos que permitan comprender la problemática y su solución.

Tipo Explicativa: “Están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales” (Hernández, S. Fernández, C., y Baptista, M., 2017, pág. 95). Se utilizará este tipo de investigación, porque se pretende responder las causas que están inmersas en el clima organizacional e inciden en el desempeño docente.

Tabla 5
Tipos de Investigación

Exploratorio	Explicativo	Descriptivo
Sirven para preparar el terreno y, por lo común, anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos (Hernández, S. Fernández, C., y Baptista, M., 2017)	Están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. (Hernández, S. Fernández, C., y Baptista, M., 2017)	Pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas, sino describirlas (Hernández, S. Fernández, C., y Baptista, M., 2017)

Elaborado por: Andaluz (2020)

En resumen, la presente investigación está basada en un diseño no experimental o también conocido como investigación de campo, el cual busca medir sus variables involucradas a través de un enfoque cuantitativo, en el cual se podrá medir el clima laboral y el desempeño profesional de los docentes, además se complementa con los tipos de investigación como el exploratorio, la investigación exploratoria es un tipo de investigación que se utiliza para estudiar un problema que no está claramente definido, por lo que se realiza para comprenderlo mejor, pero no arroja resultados concluyentes. Así mismo, se aplica el tipo de investigación explicativo y descriptivo (Domínguez, 2007). A continuación, se procede a fundamentar el uso de cada método con la presente investigación:

El diseño no experimental o de campo permite a las variables involucradas ser investigadas desde su contexto natural, es decir sin manipular las variables lo que significa que el clima laboral de la Unidad educativa Padre Marcos Benetazzo es evaluada y medida conforme sus datos naturales, en el cual se podrá identificar las dificultades que presenta a causa de su variable dependiente que en este caso es el desempeño profesional de los docentes. Cabe indicar, que tanto el clima laboral como el desempeño profesional de los docentes deben ser estudiados para confirmar los aspectos que realmente están afectando a la Unidad educativa.

Por su parte, el enfoque cuantitativo permite medir numérica y estadísticamente el desempeño profesional de los docentes y al mismo tiempo considerar la influencia que su comportamiento genera en el clima laboral de la Unidad educativa, en tal sentido, la investigación cuantitativa se apoya sobre la medición de las variables involucradas para comprender un panorama exacto y real de la situación conflictiva.

Adicional, lo acontece las investigaciones de tipo exploratorio con el fin de investigar a mayor profundidad cada una de sus variables, la investigación explicativa es argumentar el porqué de los resultados obtenido en el tipo de investigación anterior, y la descriptiva es para poder detallar cada uno de los acontecimientos encontrados en la exploración y explicación de los resultados obtenidos.

3.4. Métodos de investigación

Método Deductivo: “El razonamiento que se emplea partiendo de las premisas generales hasta llegar a las particulares, donde las conclusiones son consecuencias de ellas” (Arias, 2017, p. 12). Se considera por cuanto las conclusiones que se aspiran alcanzar son inferencias hechas de las premisas generales partiendo de los conocimientos adquiridos para llegar a lo particular del mismo.

Método Inductivo: “Es un razonamiento que lleva al conocimiento que procede desde las premisas particulares hacia las generales, a través de observaciones específicas que conducen hacia la conclusión” (Arias, 2017, p. 11). Por tanto, se aspira al conocimiento a través de un razonamiento que va desde lo particular del problema hasta lo general, lo que conduce hacia las conclusiones finales.

3.5. Población

Es el conjunto de unidades, en el caso de la presente investigación, de individuos que suministrarán la información. (Hernández, S. Fernández, C., y Baptista, M., 2017, p. 170). Cabe indicar que la población puede ser infinita o finita según el número de elementos que conforman un conjunto.

Población infinita

“Un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible.” (Arias, 2017).

$$N = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + Pq}$$

Tabla 6

Elementos de la población infinita

- N Tamaño de muestra
- Probabilidad de que ocurra un
- p evento
- Probabilidad de que no ocurra
- q un evento
- E Error de la estimación
- Z Nivel de confianza

Fuente: (Corral, Corral , & Corral , 2015)

Población finita

Se denomina población finita cuando el investigador conoce e identifica todas las unidades que la integran” (Palella, S.; y Martins, F., 2017, p. 105). Para la presente investigación se utiliza la población finita, ya que la Unidad educativa cuenta con un personal limitado, en el cual se encuentran un total de 74 colaboradores que son partícipes para una siguiente muestra y próxima evaluación de los seleccionados.

$$N = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + Pq}$$

Tabla 7

Elementos de la población finita

Tamaño de muestra	N
Probabilidad de que ocurra un evento	p
Probabilidad de que no ocurra un evento	q
Error de la estimación	E
Nivel de confianza	Z

Fuente: (Corral, Corral , & Corral , 2015)

Tabla 8

Población finita

Elementos	Cantidad
Tutores de curso de básica superior	15
Coordinadores académicos	5
Autoridades del plantel	2
Inspectores	3
Tutores cursos de bachillerato	12
Secretaria	2
Colectora	1
Departamento. DECE	2
Docentes de año básica	17
Preparatoria	3
Profesores especiales	3
Lengua extranjera	2
Informática	2
Auxiliar de servicio	5
Total	74

Elaborado por: Andaluz (2020)

3.6. Muestra

“Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta.” (Hernández, S. Fernández, C., y Baptista, M., 2017, pág. 175). Es decir, la muestra hace parte referencial de un conjunto de elementos o población, por lo que, la extracción de ciertos elementos puede variar y depender de las necesidades de la investigación y el estado en el que se encuentra dicha población.

Tipos de Muestra: los tipos de muestra son varios, entre ellos, se encuentra la muestra probabilística y no probabilística, le primero es aquel que conoce la posibilidad de que uno o varios elementos del conjunto sean seleccionados, una de sus ventajas es que puede minimizar el margen de error, y puede ser aplicado por diferentes técnicas. El segundo es la muestra no probabilística y hace referencia al desconocimiento sobre la posibilidad de que los diferentes elementos de la población finita sean seleccionados, y esto se da cuando en el conjunto de elementos no existe una oportunidad conocida que permita seleccionar de manera equitativa.

Tabla 9
Tipos de muestras

TIPOS DE MUESTRA		
	Probabilístico	No probabilístico
DIFERENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Es posible definir inequívocamente un conjunto de muestras. • Se le asigna una probabilidad determinada de ser seleccionada • La selección de la muestra se realiza con la probabilidad asignada 	<ul style="list-style-type: none"> • Se trata de una parte de la población que es o resulta ser más accesible • Su selección es esporádica • Es normalmente pequeña y heterogénea, y seleccionada inspecciona y selecciona a conveniencia y accesibilidad
	Probabilístico	Accidental Intencional:
TÉCNICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Aleatorio simple • Por estratos • Sistemático • Por conglomerado 	<ul style="list-style-type: none"> • Por conveniencia • Por criterio o juicio • Por cuotas • De bola de nieve, avalancha, de red o de cadena • Caso extremo • Variación máxima • Homogénea • Caso típico • Confirmatorio o no confirmatorio

Fuente: (Corral, Corral , & Corral , 2015); (Palella, S.; y Martins, F., 2017)
Elaborado por: Andaluz (2020)

Para la presente investigación se utiliza la muestra no probabilística bajo la técnica de la muestra por conveniencia, lo que, respecto a la selección intencional del investigador y la accesibilidad a la toma de información, ya que no todos pueden otorgar datos confidenciales de la Unidad educativa. En tal sentido, su muestra no probabilística por conveniencia quedaría de la siguiente manera:

Tabla 10

Muestra

Elementos	Cantidad
Autoridades del plantel	1
Tutores cursos de bachillerato	10
Tutores de curso de básica superior	10
Docentes de año básica	10
Preparatoria	3
Profesores especiales	3
Lengua extranjera	2
Informática	2
Auxiliar de servicio	5
Total	46

Elaborado por: Andaluz (2020)

3.7. Técnicas e Instrumentos

Entrevista: Según los autores Tylor y Bogdan (1987), las entrevistas como una serie de encuentros cara a cara repetidos entre el entrevistador y su informante intentan comprender el punto de vista del informante sobre su vida, experiencias o situaciones.

Encuesta: según Fernández, Baptista y Hernández (2014), es la técnica que se utiliza para recolectar la información a cerca de una población o muestra por medio del uso del cuestionario.

Tabla 11

Técnicas de investigación

Técnica	Instrumento	Elemento	N°.
Encuesta	Cuestionario (Likert)	Tutores cursos de bachillerato	10
		Tutores de curso de básica superior	10
		Docentes de año básica	10
		Preparatoria	3
		Profesores especiales	3
		Lengua extranjera	2
		Informática	2
		Auxiliar de servicio	5
Entrevista	Formulario	Autoridades del plantel (Rector)	1
		Total	46

Elaborado por: Andaluz (2020)

De acuerdo a las técnicas de investigación aplicadas, la primera es la encuesta bajo el uso de un cuestionario compuesto por diez preguntas en escala de Likert, el instrumento está dirigido a todos los docentes indistintamente de la materia que imparten con la finalidad de analizar el clima laboral de la Unidad Educativa Marcos Benetazzo.

Por otra parte, la segunda técnica aplicada es la entrevista bajo el uso de un formulario que contiene seis preguntas abiertas y está dirigido solo a un representante de la muestra, es decir, la entrevista está dirigida al Rector de la Unidad Educativa Marcos Benetazzo con la finalidad de conocer la gestión administrativa y organizacional que ha conllevado a las dificultades presentadas en el desempeño de sus docentes.

ENCUESTA A DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA

DATOS GENERALES

Objetivo: La siguiente encuesta tiene por objetivo analizar el clima laboral mediante la medición de los niveles de desempeño profesional que demuestran los docentes en la Unidad Educativa Padre Marcos Benetazzo.

GÉNERO:	Masculino	<input type="radio"/>	Femenino	<input type="radio"/>
EDAD:	18 a 20 años	<input type="radio"/>	20 a 30 años	<input type="radio"/>
			30 en adelante	<input type="radio"/>
EXPERIENCIA:	1 a 4 años	<input type="radio"/>	5 a 8 años	<input type="radio"/>
			9 en adelante	<input type="radio"/>
NIVEL DEL TÍTULO PROFESIONAL:			Tercer nivel	<input type="radio"/>
			Cuarto nivel	<input type="radio"/>
			Otros	<input type="radio"/>
CONDICIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA:			Nombrado	<input type="radio"/>
			Contrato	<input type="radio"/>
			Servicios prestados	<input type="radio"/>

1. ¿Se siente parte importante en la institución educativa?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo		
En desacuerdo		
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
De desacuerdo		
Totalmente de acuerdo		
Total		

2. ¿Usted participa en la toma de decisiones de la institución educativa?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Casi siempre		
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total		

3. ¿Le parece adecuado las actividades de trabajo implementadas por la institución educativa?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo		
En desacuerdo		
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
De desacuerdo		
Totalmente de acuerdo		
Total		

4. ¿Con la comunicación, puede desarrollar relaciones interpersonales con sus compañeros?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Casi siempre		
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total		

5. ¿Orienta la organización de sus actividades con la estructura organizacional implementada por la unidad educativa?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Casi siempre		
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total		

6. ¿La institución educativa brinda capacitaciones y actualización de información para un mejor desarrollo de actividades?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Casi siempre		
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total		

7. ¿Cómo considera el clima organizacional en la institución educativa?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Excelente		
Bueno		
Regular		
Malo		
Total		

8. ¿Qué nivel de percepción presenta ante la satisfacción laboral?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Excelente		
Bueno		
Regular		
Malo		
Total		

9. ¿Su nivel de rendimiento ha mostrado un desarrollo significativo dentro de la unidad educativa?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo		
En desacuerdo		
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
De desacuerdo		
Totalmente de acuerdo		
Total		

10. ¿Está de acuerdo con el diseño de un plan de mejoras que propicie un cambio positivo en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Padre Marcos Benetazzo?

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo		
En desacuerdo		
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
De desacuerdo		
Totalmente de acuerdo		
Total		

ENTREVISTA AL RECTOR (A) DE LA UNIDAD EDUCATIVA

Objetivo: Conocer la gestión organizacional y administrativa que tiene la unidad educativa hacia el personal del plantel

1. ¿Cómo gestiona el clima organizacional?
2. ¿Existe oportunidades de crecimiento personal y profesional en la institución educativa?
3. ¿Los docentes suelen adaptarse con facilidad a la modalidad de trabajo de acuerdo al contexto?
4. ¿La distribución de tareas considera las habilidades y destrezas de los docentes?
5. ¿Los docentes participan activamente en las reuniones programadas?
6. ¿Considera que existe buena relación entre los diferentes niveles jerárquicos?

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

1. ¿Se siente parte importante en la institución educativa?

Tabla 12 Falta de sentido de pertenencia

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en acuerdo	2	27%
De acuerdo	11	24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	20%
En desacuerdo	8	18%
Totalmente en desacuerdo	5	11%
Total	45	100%

Elaborado por: Andaluz (2020)

Gráfico N° 4. Sentido de pertenencia



Elaborado por: Andaluz (2020)

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que el 27% estuvo totalmente en acuerdo, el 24% estuvo de acuerdo, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otra parte, se muestra que el 18% estuvo en desacuerdo y el 11% restante se muestra totalmente en desacuerdo. Dicho esto, se puede interpretar aproximadamente un 50% de falta de autoestima y motivación en los docentes, por lo que sería necesario considerar capacitaciones de desarrollo personal y profesional.

2. ¿Usted participa en la toma de decisiones de la institución educativa?

Tabla 13 Participación en la toma de decisiones

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	9%
Casi siempre	6	13%
Algunas veces	10	22%
Casi nunca	15	33%
Nunca	10	22%
Total	45	100%

Elaborado por: Andaluz (2020)

Gráfico N° 5. Distribución en la toma de decisiones



Elaborado por: Andaluz (2020)

Análisis:

Con base a los resultados obtenidos, se observa que el 9% indicó que siempre, el 13% casi siempre, el 22% a veces, por otra parte, se muestra que el 34% casi nunca y el 22% restante señala que nunca. En base a los resultados se puede observar un 77% de docentes que no son considerados en la toma de decisiones de la institución, en tal sentido, es importante asignar tiempos y actividades a cada uno de los docentes para que desarrollen su motivación y habilidades de liderazgo en la institución.

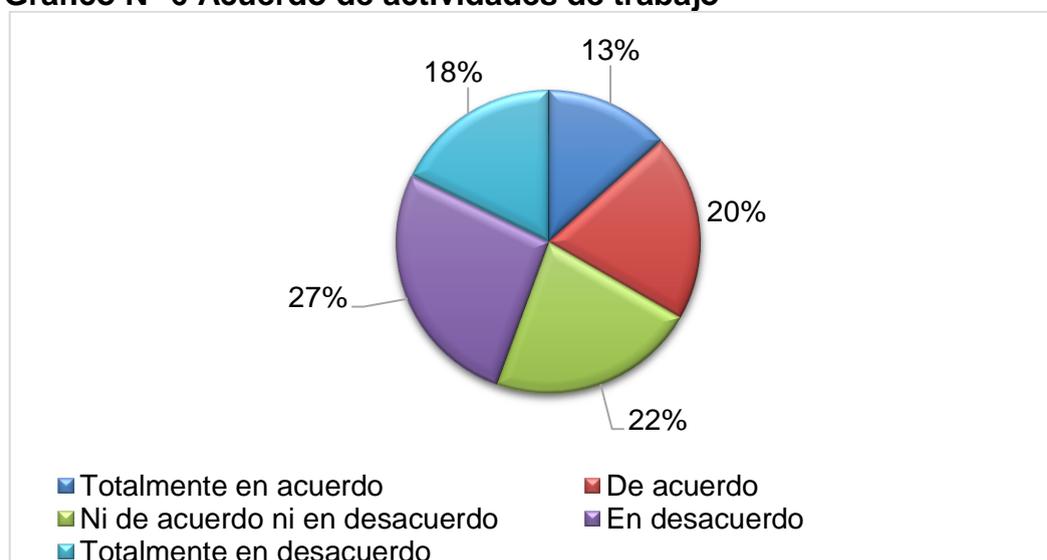
3. ¿Le parece adecuado las actividades de trabajo implementadas por la institución educativa?

Tabla 14 Acuerdo de actividades de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	13%
En desacuerdo	9	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	22%
De acuerdo	12	27%
Totalmente de acuerdo	8	18%
Total	45	100%

Elaborado por: Andaluz (2020)

Gráfico N° 6 Acuerdo de actividades de trabajo



Elaborado por: Andaluz (2020)

Análisis:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta realizada, se observa que el 13% indicó totalmente en acuerdo, el 20% de acuerdo, el 22% ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otra parte, se muestra que el 27% en desacuerdo y el 18% restante señala que en desacuerdo. Con los datos obtenidos se puede identificar la falta de concordancia de las actividades entre la opinión de los docentes y la institución, por lo que sería recomendable hacer participar a los docentes en la elaboración de una guía didáctica que permita estructurar ampliamente los temas de investigación y métodos de enseñanza a los estudiantes.

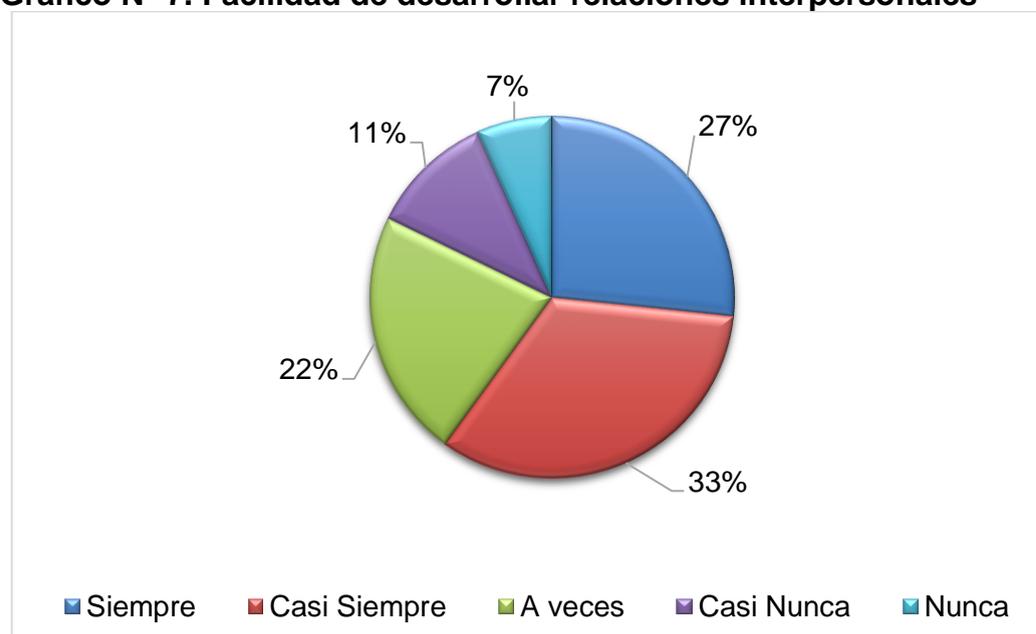
4. ¿Con la comunicación, puede desarrollar relaciones interpersonales con sus compañeros?

Tabla 15 Facilidad de desarrollar relaciones interpersonales

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	27%
Casi siempre	15	33%
Algunas veces	10	22%
Casi nunca	5	11%
Nunca	3	7%
Total	45	100%

Elaborado por: Andaluz (2020)

Gráfico N° 7. Facilidad de desarrollar relaciones interpersonales



Elaborado por: Andaluz (2020)

Análisis:

Con base a los resultados obtenidos, se observa que el 27% indicó que siempre, el 33% casi siempre, el 22% a veces, por otra parte, se muestra que el 11% casi nunca y el 7% restante señala que nunca. Aunque existe solo un 40% de docentes que no logran entablar relaciones interpersonales con el resto de sus compañeros de trabajo, es importante seguir considerando las capacitaciones para desarrollar ese sentido de motivación, pertenencia y compromiso con ellos mismos, los estudiantes y la institución.

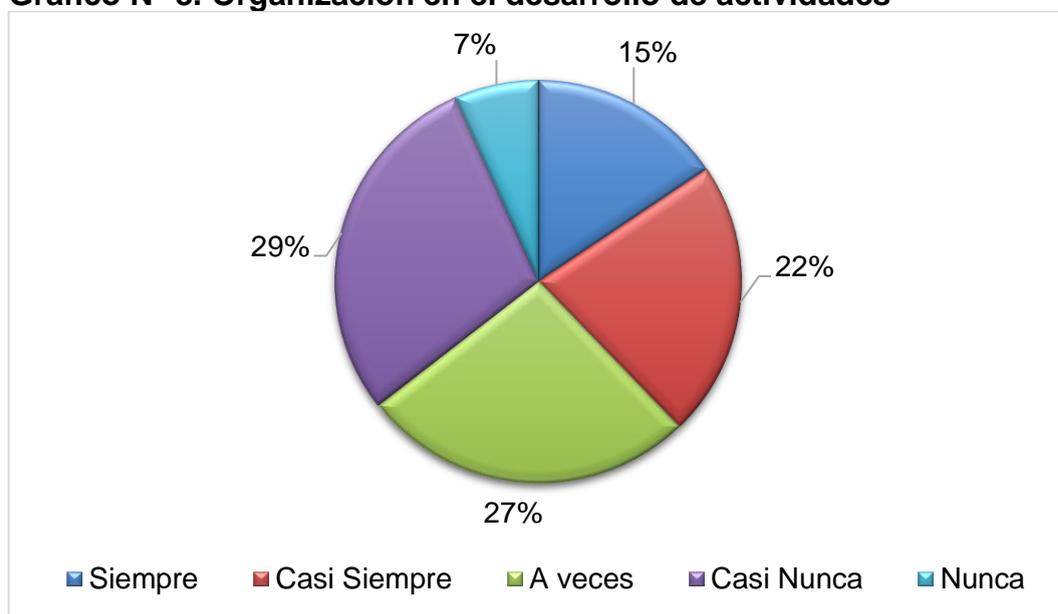
5. ¿Orienta la organización de sus actividades con la estructura organizacional implementada por la unidad educativa?

Tabla 16 Organización en el desarrollo de actividades

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	16%
Casi siempre	10	22%
Algunas veces	12	27%
Casi nunca	13	29%
Nunca	3	7%
Total	45	100%

Elaborado por: Andaluz (2020)

Gráfico N° 8. Organización en el desarrollo de actividades



Elaborado por: Andaluz (2020)

Análisis:

Con base a los resultados obtenidos, se observa que el 15% indicó que siempre, el 22% casi siempre, el 27% a veces, por otra parte, se muestra que el 29% casi nunca y el 7% restante señala que nunca. Con los datos obtenidos, se puede interpretar que el 63% del total de los docentes no logran llevar de una manera organizada sus actividades de trabajo, por lo que es necesario reestructurar o mejorar la estructura organizacional de acuerdo a los niveles jerárquicos y funciones de cada cargo para tener a disposición la orientación necesaria y conocer el correcto funcionamiento de las actividades de trabajo.

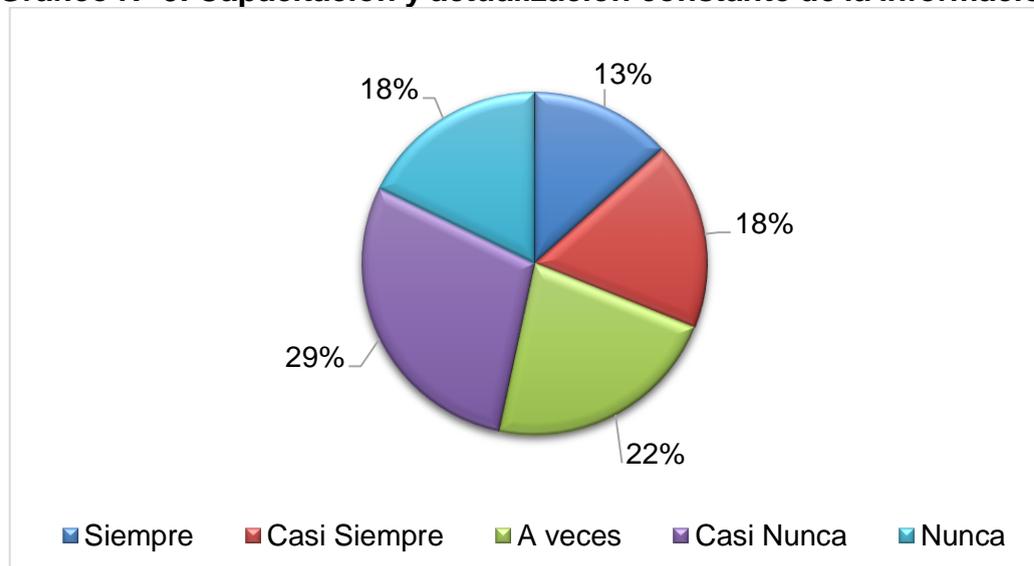
6. ¿La institución educativa brinda capacitaciones y actualización de información para un mejor desarrollo de actividades?

Tabla 17 Capacitación y actualización constante de la información

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	13%
Casi siempre	8	18%
Algunas veces	10	22%
Casi nunca	13	29%
Nunca	8	18%
Total	45	100%

Elaborado por: Andaluz (2020)

Gráfico N° 9. Capacitación y actualización constante de la información



Elaborado por: Andaluz (2020)

Análisis:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta realizada, se muestra que el 13% indicó que siempre, el 18% casi siempre, el 22% a veces, por otra parte, se muestra que el 29% casi nunca y el 18% restante señala que nunca. En base a los datos registrados, el 69% de los docentes indican que no se llevan a cabo capacitaciones y actualizaciones constantes de la información, en este caso, es importante seguir considerando las capacitaciones a docentes para poder informar los nuevos cambios o reestructuraciones que se realicen o estén proyectadas.

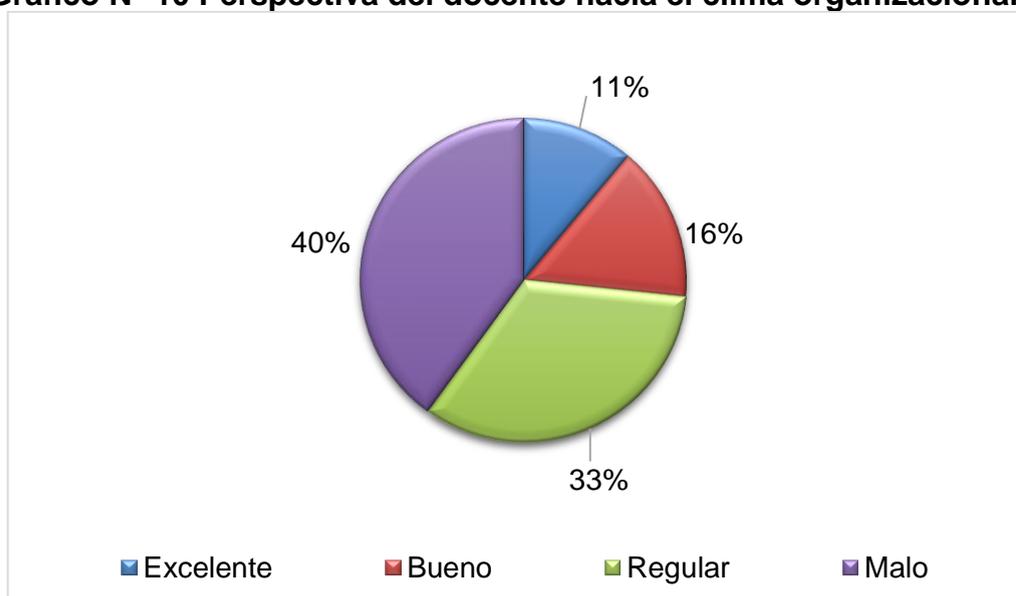
7. ¿Cómo considera el clima organizacional en la institución educativa?

Tabla 18 Perspectiva del docente hacia el clima organizacional

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	5	11%
Bueno	7	16%
Regular	15	33%
Malo	18	40%
Total	45	100%

Elaborado por: Andaluz (2020)

Gráfico N° 10 Perspectiva del docente hacia el clima organizacional



Elaborado por: Andaluz (2020)

Análisis:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta realizada, se muestra que el 11% indicó que excelente, el 16% bueno, el 33% regular, por otra parte, se muestra que el 40% restante señala malo. Según el criterio de los docentes hacia el clima organizacional de la Unidad Educativa Marcos Benetazzo, existe el 73% de docentes que no están conforme con el ambiente laboral, por ello, se considera socializar una nueva estructura organizacional con valores institucionales que marquen el desempeño de los docentes, así mismo, es necesario fomentar el trabajo en equipo y la sinergia entre las actividades.

8. ¿Qué nivel de percepción presenta ante la satisfacción laboral?

Tabla 19 Satisfacción laboral

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	5	11%
Bueno	7	16%
Regular	15	33%
Malo	18	40%
Total	45	100%

Elaborado por: Andaluz (2020)

Gráfico N° 11. Satisfacción laboral

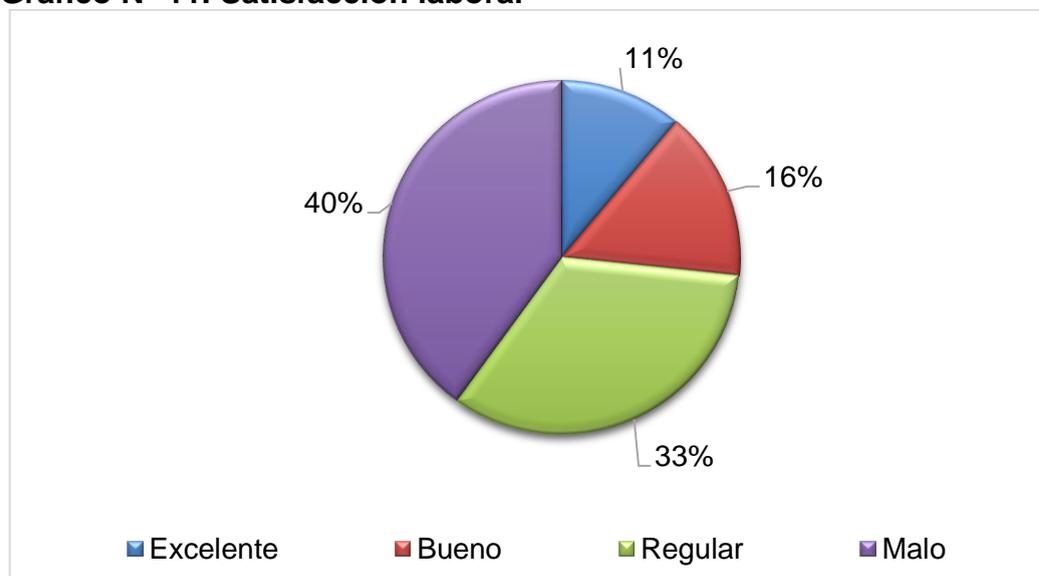


Figura 1 Encuesta - Pregunta 8

Elaborado por: Andaluz (2020)

Análisis:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta realizada, se muestra que el 11% indicó que excelente, el 16% bueno, el 33% regular, por otra parte, se muestra que el 40% restante señala malo. En cuanto, a la satisfacción laboral, se registra el 73% de docentes que no se sienten satisfechos con las políticas y procedimientos de la institución, por ello, es necesario las capacitaciones en pos de ello, evaluar a los docentes para medir su nivel de desempeño, ya que esto reflejaría si su satisfacción hacia su trabajo ha generado algún cambio positivo.

9. ¿Su nivel de rendimiento ha mostrado un desarrollo significativo dentro de la unidad educativa?

Tabla 20 Desarrollo del nivel de rendimiento

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	20%
En desacuerdo	11	24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	29%
De desacuerdo	12	27%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	45	100%

Elaborado por: Andaluz (2020)

Gráfico N° 12. Desarrollo del nivel de rendimiento



Elaborado por: Andaluz (2020)

Análisis:

De acuerdo con los datos obtenidos, el 20% de los docentes están totalmente en desacuerdo con que su nivel de rendimiento a entregado un desarrollo significativo en la institución, el 24% está en desacuerdo, seguido del 29% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 27% en desacuerdo. Esto significa que existe el 73% del total de docentes que no han demostrado un desarrollo significativo de su rendimiento laboral, para ello, es necesario interrelacionar y generar un compromiso acordado entre ambas partes, para que el docente demuestre sus habilidades en un nivel significativo, además esto también puede ser medido con pruebas de desempeño.

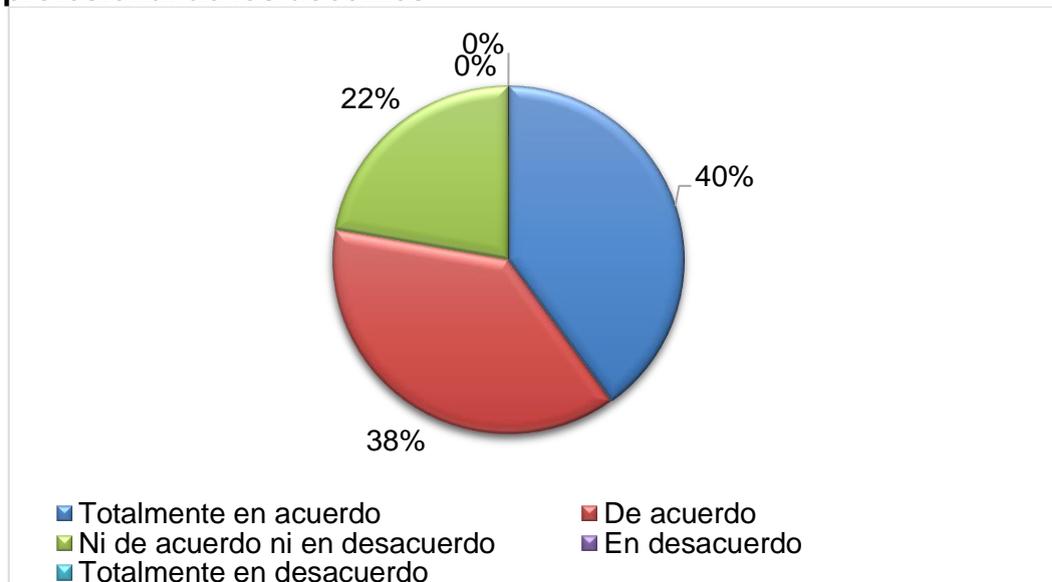
10. ¿Está de acuerdo con el diseño de un plan de mejoras que propicie un cambio positivo en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Padre Marcos Benetazzo?

Tabla 21 Acuerdo de un plan de mejora para el desempeño profesional de los docentes

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	18	40%
De acuerdo	17	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	22%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	45	100%

Elaborado por: Andaluz (2020)

Gráfico N° 13. Acuerdo de un plan de mejora para el desempeño profesional de los docentes



Elaborado por: Andaluz (2020)

Análisis:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta realizada, se observa que el 40% indicó totalmente de acuerdo, el 38% de acuerdo, por otra parte, se muestra que el 22% restante señala que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Con estos datos se puede interpretar que es necesario elaborar un plan de mejora en el clima laboral de la Unidad Educativa Padre Marcos Benetazzo que promueva un cambio positivo en el desempeño profesional de cada docente.

ENTREVISTA AL RECTOR (A) DE LA UNIDAD EDUCATIVA

Objetivo: Conocer la gestión organizacional y administrativa que tiene la unidad educativa hacia el personal del plantel

1. ¿Cómo gestiona el clima organizacional?

R: Para gestionar un entorno organizacional, es necesario conocer la realidad y medirla. La herramienta más común para esto es la encuesta. Las encuestas ayudan a averiguar cómo se sienten las personas con respecto a su trabajo, organización, colegas y líderes.

2. ¿Existe oportunidades de crecimiento personal y profesional en la institución educativa?

R: Existe pocas oportunidades de crecimiento personal, hay que mejorar en este aspecto.

3. ¿Los docentes suelen adaptarse con facilidad a la modalidad de trabajo de acuerdo con el contexto?

R: Si, los docentes han demostrado estar capacitados para trabajar en cualquier modalidad.

4. ¿La distribución de tareas considera las habilidades y destrezas de los docentes?

R: Si, se hace un estudio previo de las habilidades y destrezas de los docentes al momento de distribuir las tareas.

5. ¿Los docentes participan activamente en las reuniones programadas?

R: Si, han demostrado estar comprometidos con el proceso de actividades y reuniones programadas

6. ¿Considera que existe buena relación entre los diferentes niveles jerárquicos?

R: Si, ya que clasificamos a los empleados según su rol en la institución, de la función o tarea que realizarán en el orden de rango o importancia, y el poder que ejercen en la institución.

Análisis e interpretación de la entrevista

Según la información recabada se puede observar que la Unidad Educativa Marco Benetazzo utiliza como herramientas de investigación las encuestas que permiten conocer el nivel de satisfacción de los docentes con las actividades, políticas y procedimientos que establece la institución, además se puede analizar si el docente ha mostrado el desempeño necesario que exige la institución. Bajo este contexto se puede interpretar que la universidad recolecta información que el mismo docente entrega y esto puede ser alterado por el mismo docente para obtener una calificación alto, por tanto, es importante cambiar esta metodología de investigación y medición del desempeño por evaluaciones calificadas por el responsable que mida y califica realmente el desempeño y satisfacción de los docentes.

En cuanto, al resto de detalles como la asignación de tareas, oportunidades de crecimiento, capacidad de los docentes para laborar en cualquier modalidad, entre otros, no son muy acordes a los resultados obtenidos por los docentes en la encuesta, por lo que, estos resultados afirman nuevamente que la institución necesita aplicar nuevas metodologías para evaluar y medir el desempeño laboral, así también, como la necesidad de capacitar y elaborar un plan de mejorera en el clima laboral.

4.2. Propuesta de un plan de mejora

El plan de mejora parte de definir las oportunidades de mejora que tiene la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” ubicada en el cantón Babahoyo, las metas que permiten alcanzar su objetivo que se realizaron en cada uno de los capítulos anteriores y cómo se llevará a cabo para el plan de mejora. La herramienta se aplicará según la explicación del capítulo 3. La siguiente propuesta se define en términos de oportunidades de mejora, aplicándolos de manera clara y científica con su respectivo argumento, en el cual se expone el objetivo de la investigación y explicando en qué medida y manera se están dando solución a las deficiencias encontradas. Con el objetivo de “Elaborar un plan de mejoras que propicie el cambio positivo en el desempeño profesional de los docentes” se abordan algunos aspectos relevantes aplicando la técnica 5 W+2 H.

Tabla 22
Plan de mejora

Objetivo: Elaborar un plan de mejoras que propicie un cambio positivo en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” ubicado en el cantón Babahoyo						
¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?	¿Cuánto?
Asignar actividades de mayor responsabilidad a los docentes	Permite desarrollar habilidades de liderazgo y control en las actividades realizadas	Mediante un cronograma de actividades asignado por	A inicios de agosto	El responsable en desarrollar el cronograma será en rector	En la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” en el cantón Babahoyo	Solo requiere inversión de tiempos y participación de los docentes en horas laborables
Diseñar una guía didáctica a	Permite mantener el orden, sinergia	Mediante reuniones para planificar las	A inicios de julio	Los docentes según la	En la Unidad Educativa	Impresión de guías

conciencia y participación de los docentes	y secuencia de las actividades entre docentes y alumnos	actividades y programas a estimar en la guía didáctica		relación de las materias	“Padre Marcos Benetazzo” en el cantón Babahoyo	didácticas para cada uno de los docentes: \$250,00
Rediseñar la estructura organizacional de la unidad educativa	Permite reestructurar los niveles de jerarquización según las necesidades actuales que exige el entorno	A través, de una revisión de los procesos que exige la unidad educativa y la disponibilidad de cargos	Se empezaría con el rediseño desde agosto del 2021 para implementarla a inicios del 2022	El jefe de RR.HH e conjunto con la aprobación del rector y las autoridades pertinentes	En la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” en el cantón Babahoyo	Actualización de información en entidades reguladoras: \$500
Brindar constante capacitación a los docentes	Desarrolla actitudes y aptitudes de los docentes	Mediante inducciones organizacionales y conferencias según el tema de estudio	Inducciones dos veces en el año y capacitaciones tres veces al año, se daría inicio desde el 2022	Los docentes	En la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” en el cantón Babahoyo	Costo por cada inducción: \$800 Costo por cada capacitación: \$900
Emplear evaluaciones de desempeño a los docentes	Permite medir el nivel de productividad de los docentes	Mediante la calificación de aspectos positivos y generales de los docentes	Es recomendable iniciar después de haber implementado el nuevo diseño organizacional	El jefe de RR.HH es el encargado de evaluar y los docentes serán los evaluados	En la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” en el cantón Babahoyo	Costo de evaluación de desempeño: \$145

4.2.1. Logros de plan de mejora

- Se capacitarán a los empleados sobre el servicio al cliente.
- Mejorará el índice de servicio al cliente.
- Mejorará el índice de satisfacción del cliente
- Reducción de quejas por parte de los clientes.
- Crecimiento de la fidelidad del cliente.

Conclusión

La unión de dos instituciones que inicialmente ofrecían diferentes servicios de educación a nivel de bachillerato en ciencias y bachillerato técnico en mecánica y electricidad, presentaban diferentes aspectos que afectaban el buen desempeño y desenvolvimiento profesional de los docentes, problema que incidía directamente en la enseñanza de los estudiantes de diferentes niveles. La cultura organizacional, clima laboral, y otros aspectos fundamentales de una organización se vieron afectados, por tal razón, se estableció la idea de proponer un plan de mejora del clima laboral para lograr un cambio positivo en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” ubicado en el cantón de Babahoyo.

Su primero objetivo fue fundamentar los referentes teóricos que respaldan la fiabilidad de la investigación y orientan el conocimiento en temas de administración de talento humano, clima laboral, desempeño profesional y ámbito educacional, entre otros relacionados a los mismos que permiten la comprensión de la investigación. Adicional, la importancia de aplicar un instrumento legal hace parte del proceso investigativo, por lo que, se atribuye a la Constitución de la República del Ecuador como máxima autoridad, el Código de trabajo para lo relacionado con derechos y obligaciones entre el empelado y empleador y la Ley Orgánica de educación Intercultural.

Referente al según objetivo, se identificaron aspectos negativos en el clima laboral que viven los docentes de la Unidad Educativa Padre Marcos Benetazzo, mediante una investigación cuantitativa y cualitativa de tipo exploratorio, descriptivo y explicativo, en el cual se utilizaron técnicas como la encuesta aplicada a los docentes y una entrevista dirigida al rector. Con los datos obtenidos se logró identificar los aspectos más relevantes que permitió llevar a cabo el plan de mejora como tercer objetivo de la investigación, en el mismo se definieron cinco metas que el plantel debe seguir para mejorar en el desempeño profesional de los docentes.

Recomendación

De acuerdo al objetivo que persigue la investigación, que es de elaborar un plan de mejora para propiciar cambios positivos en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Padre Marcos Benetazzo del cantón Babahoyo, se hace énfasis en las siguientes recomendaciones:

- Las actividades que se pretenden asignar a los docentes debe ser evaluadas de acuerdo al alcance de las actividades en los estudiantes, de modo, que se erradiquen las actividades repetitivas o que pueden ser aplicadas de una manera competitiva, tal como el uso o aplicación de tecnologías en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.
- Por otra parte, las aptitudes de los docentes deben estar actualizados y de acuerdo a la competencia que exige el mercado en el ámbito de la educación, es decir, los docentes deben dominar el uso de utilitarios, uso de correos electrónicos, Google Drive, entre otros que permitan manejar un administrador tecnológico. Esto servirá para que los estudiantes absorban un aprendizaje adecuado que permita desarrollar habilidades y destrezas.
- La participación de los docentes en las actividades laborales colaborativas debe ser de completo compromiso, sin que la institución obligue a los docentes a participar en ella, ya que con la inclusión de cada uno de los docentes se pretende desarrollar las habilidades de liderazgo y control de los procesos y actividades, de modo que la participación sea voluntaria y su desempeño sea el mejor.
- En cuanto a un rediseño de la estructura organizacional es necesaria establecer adecuadamente los niveles jerárquicos para que los docentes y todos los involucrados en la institución logren identificar los niveles de mando y la relación entre los diferentes cargos.

Bibliografía

- Acuña, M., & Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución educativa politécnico Túpac Amaru - Chilca*. Huancayo : Universidad Nacional del Centro del Perú .
- Amador, J. (2008). *Proceso Administrativo*. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de http://ww31.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/procesoadmi
- Anzola, S. (2002). *Administracion de pequeñas Empresas* (Segunda ed.). Mexico, Mexico: Mc Graw- Hill. Recuperado el 23 de 09 de 2020
- Arano, R., Escudero , J., & Delfín , A. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la adminsitración: Una aproximación. *Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad*, 9-14.
- Arias, F. (2017). *El proyecto de Investigación*. Caracas Venezuela. 7ma edición: Texto C.A.
- Bastidas , V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial Caso: Centro de Educación Inicial Martín Lutero de Quito* . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 57-74.
- Bernal, I., Pedraza , N., & Sanchez , M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(131), 8-19. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>

Bravo, M., y Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Universidad Espritu Santo - UEES ISSN: 1390 - 5473*, 1131-143.

Brunner. (2001).

Bueno, E. (2020). *Análisis de las relaciones humanas, clima organizacional y satisfacción laboral docente, secundaria, institucion educativa tecnica Jose Olaya Balandra, Callao*. Lima: Universidad César Vallejo.

Caldera, R. (2004). *Planeacion Estrategica de Recursos Humanos*. Nicaragua: Universidad Politecnica de Nicaragua. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de <https://es.calameo.com/read/0027754235203ca7ff8cf>

Campos, A. (2017). *Empoderamiento y Gestion Administrativa en las Juntas directivas del Programa Naional Cunas Mas Provincia de Santiago de Chuco-2016*. Peru: Universidad de Cesar Vallejo. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-0RrdfddbAYJ:https://core.ac.uk/download/pdf/225616687.pdf+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=ec>

Campos, R., & Anton , K. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Santiago, Chile: UNESCO. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava ed.). Mexio D:F, Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1400>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe, Mexico: McGRAW-HILL. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Chiavenato, I. (2018). *Administración. Proceso administrativo*. España. 12ava edición.: Mc Graw Hill.
- Código del Trabajo . (2018). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005*. Código del Trabajo .
- Constitucion de la Republica del Ecuador*. (2008). Quito - Ecuador.
- Corral, Y., Corral , I., & Corral , A. (2015). Procedimientos de muestreo. *Revista Ciencias de la Educación* , 151-167.
- Domínguez, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 33(03). Recuperado el 03 de 03 de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300020
- Enriquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM Edición Especial*, 131-143. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de <Downloads/77-Texto%20del%20art%C3%ADculo-142-1-10-20170623.PDF>
- Fernandez, C., Baptista, P., & Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 23 de 06 de 2020, de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Gobierno de la Republica del Ecuador. (2020). Desempeño del Docente. *Ministerio de Educacion del Ecuador*. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

González, M. (2019). *EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL*. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Hernández, S. Fernández, C., y Baptista, M. (2017). *Metologia de la investigación*. México. Séptima edición: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Ley Organica de Educacion Intercultural. (2017). Quito : Ley Organica de Educacion Intercultural.

Luna , A. (2015). *Proceso Administrativo* (Primera ed.). Mexico: Patria. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=7c9UCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=proceso+administrativo+concepto&ots=-Lzl8u8yTb&sig=U87j0Khh03PJDIqQiltxbpvtJaU#v=onepage&q=proceso%20administrativo%20concepto&f=false>

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos* , 359-365.

Molina, I. (2020). *Implementación de estructuras planas en Organizaciones Planas* . Medellín: Universidad EAFIT.

Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. Babahoyo: Universidad Tecnica de Babahoyo. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/2050/T-UTB-CEPOS-MAE-000044.pdf;jsessionid=F70C51063FDDCB6E259A878F56D84066?sequence=1>

Nuñez, C. (2017). *Identificación de las dimensiones culturales que afectan el clima y la fuerza del clima laboral en Ecuador*. Quito: Escuela Politécnica Nacional.

Paco , R., & Matas , J. (Diciembre de 2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(2). doi:DOI: <https://doi.org/10.18259/acs.2015048>

Parella, S.; y Martins, F. (2017). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas Venezuela 5ta edición eidición: FEDUPEL.

Piloso, S., & Saavedra, K. (2015). *Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades Educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en las zonas urbanas Canton del Milagro*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2526/1/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20QUE%20INTEGRAN%20LAS%20UNIDADES%20EDUCATIVAS%20DE%20NIVEL%20SECUNDARIO%20C%20DEL%2>

Piura, U. d. (2015).

Pizarron, C. (2018). *Clima organiazcional y su incidencia en la praxis docente*. España: Universidad de Salamanca.

Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13). Recuperado el 02 de 03 de

2021, de
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009

Salvador, M. (2019). *Propuesta de un plan de fortalecimiento del clima organizacional en la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad, de la ciudad de Quito para el 2019*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .

Taylor , S., & Bogdan, R. (1987). *Introduccion a los metodos cualitativos de la investigacion*. Barcelona, España: Paidós. Recuperado el 21 de 09 de 2020, de <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2011/12/Introduccion-a-metodos-cualitativos-de-investigaci%C3%B3n-Taylor-y-Bogdan.-344-pags-pdf>

Troya, M. (2019). *Gestión Administrativa que mejore desempeño laboral del talento humano del canal Municipal de Babahoyo*. Babahoyo: Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES".

UNESCO, 1998. (s.f.).

Villalba, L. (2015). *Propuesta de mejora del clima organizacional para una Institución Educativa Normal Superior que presenta inconvenientes debido a diferencias en el sistema de evaluación aplicado al cuerpo docente* . Bogotá : Universidad Libre de Colombia .

Vinueza, A. (2019). *Diseño del manual de funciones por competencias y orgaigrama para una empresa del sector inmobiliario*. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica Salesiana .

Werther , W., & Davis, K. (1991). *Administracion de Personal y Recursos Humanos* (Sexta ed.). Mexico: Mc Graw-Hill. Recuperado el 23 de 09 de 2020, de https://www.academia.edu/13281568/Administracion_de_Personal_y_Recursos_Humanos_William_b_Werther_6ta_Edicion_PDF_1

Yáñez, J., & Yáñez, M. (2020). La satisfacción laboral en la Universidad Metropolitana sede Machala a través de la incidencia de la comunicación organizacional . *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas* , 145-152.

Anexos

Anexo 1 Cronograma

Actividad / Tiempo	2020											
	julio				agosto				septiembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Páginas preliminares, índices, normas Apa, bibliografía, metodología, anexos, orientación y tarea. 1 semana					X							
Problema, temas, variables y ejercicios. 1 semana						X						
Objetivo general y específicos. Entrega de tarea 1. 2 semanas							X	X				
Desarrollo del capítulo II. Revisión del capítulo 1. 1 semana										X		
Desarrollo del Capítulo III y IV. Avance del Capítulo II. 1 semana											X	
Revisión de tarea 4. Avance del Capítulo III y IV. Desarrollo de bibliografía y Anexo. 1 semana												X
Presentación de diseño. Recursos diapositivas. 1 semana												X

Elaborado por: Andaluz, J. (2020)

Recursos Humanos: Estarán constituidos por las personas que están intrínsecamente relacionadas con la investigación: coordinadora, tutor, compañeros y profesores virtuales, jefe, docentes.

Anexo 2 Recursos Humanos

Recursos Humanos	Coordinadora
	Tutor
	Compañeros
	Profesores Virtuales
	Jefes
	Docentes

Elaborado por: Andaluz, J. 2020

Materiales: se conforman de: plumas, Lápiz, Resaltador, Sacapuntas, Papel Bond, mesas, sillas, espacios físicos.

Técnicos: libros y guías de metodología, textos de lectura.

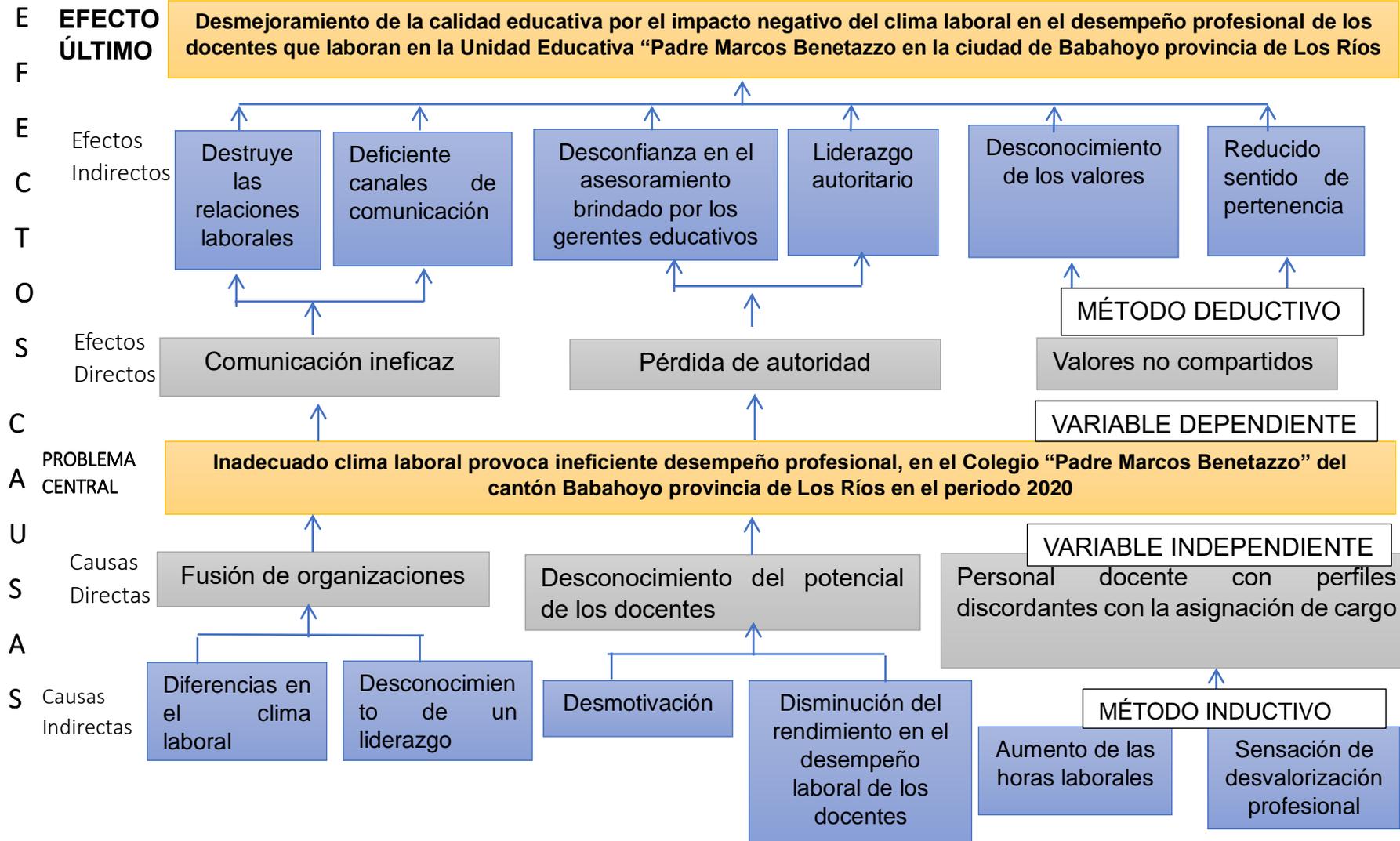
Tecnológico: Laptop, internet, video Zoom, cámaras, pen-drive.

Anexo 3 Recursos Económicos

Detalle	Ingresos	Egresos
Sueldo	500.00	
Laptop	500.00	
Matricula y pensión	80.00	
Internet	15.00	
Refrigerio	5.00	
Total:	1100.00	
Elaborado por: Andaluz, J. 2020		

Anexo 4 Árbol de problemas

ÁRBOL DE PROBLEMAS (-)



Anexo 5 Árbol de Objetivos

ÁRBOL DE OBJETIVOS (+)

