



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL
DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
FISCOMISIONAL LA INMACULADA DE LATACUNGA”**

**Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciada en Gestión de la Información Gerencial**

Autores:

Katherine Paulina Chicaiza Aymacaña
Johanna Paola Tarco Guanoluisa

Tutor:

Ing.- Wilson Fabian Trávez Moreno PhD (C)

LATACUNGA – ECUADOR
2024

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Chicaiza Aymacaña Katherine Paulina, con cédula de ciudadanía No. 1725635013, **Tarco Guanoluisa Johanna Paola**, con cédula de ciudadanía No. 0504327594 declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL LA INMACULADA DE LATACUNGA”**, siendo el Ing. Wilson Fabian Trávez Moreno PhD., Tutor del presenta trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus presentes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, 21 de agosto de 2024



Katherine Paulina Chicaiza Aymacaña
C.C: 1725635013




Johanna Paola Tarco Guanoluisa
C.C: 0504327594

AVAL DE TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL LA INMACULADA DE LATACUNGA”, de Chicaiza Aymacaña Katherine Paulina; Tarco Guanoluisa Johanna Paola, de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, considero que dicho informe investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 21 de agosto de 2024



Ing. Wilson Fabian Travez Moreno PhD (C)
C.C: 0501854855
TUTOR


AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad del Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: Chicaiza Aymacaña Katherine Paulina; Tarco Guanoluisa Johanna Paola, con el título del Proyecto de Investigación: “**EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISICOMISIONAL LA INMACULADA DE LATACUNGA**”, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 21 de agosto de 2024

Para constancia firman:


Ing. Mgs. Jorge Enrique Cañar Tercero
C.C: 0502608227
LECTOR 1 (PRESIDENTE)


Ing. Mgs. Alexandra Lorena Alajo Anchatuña
C.C: 0502210644
LECTOR 2 (MIEMBRO)


Ing. Mgs. Galo Alfredo Flores Lagla
C.C: 0501857213
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por el don de la vida, a la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirme las puertas para cumplir mi meta propuesta de ser profesional, a mis padres por el apoyo que me han brindado durante este proceso, siendo un pilar fundamental y ejemplo a seguir, a mi hermano por siempre estar conmigo en las buenas y en las malas dándome fuerzas cuando más lo necesitaba, a mis abuelitos por brindarme su apoyo y no dejarme sola, a mi novio por siempre haberme apoyado en todo momento y darme ánimos para seguir adelante, a mi amiga de tesis quien ha contribuido con su conocimiento para juntas lograr este proyecto y a mi tutor de tesis el Ing. Wilson Trávez PhD por ser una guía importante en este trayecto de investigación.

Katherine Paulina Chicaiza Aymacaña

Agradezco a Dios por el don de la vida, a la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirme las puertas para cumplir mi meta propuesta de ser profesional, a mis padres por el apoyo incondicional que me han brindado durante este proceso, siendo ese pilar fundamental y ejemplo a seguir de lucha constante, a mi hermana por brindarme su apoyo y no dejarme sola en esta lucha constante, a mi amiga de tesis quien ha contribuido con su conocimiento para juntas lograr este proyecto y a mi tutor de tesis el Ing. Wilson Trávez PhD por ser una guía importante en este trayecto de investigación.

Johanna Paola Tarco Guanoluisa

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación se la dedico:

A mi madre Matilde quien me dio la vida y me enseñó a dar un paso a la vez siendo mi fortaleza para continuar y no rendirme, estando conmigo en todo momento sin soltarme la mano siempre demostrándome su apoyo y amor incondicional.

A mi hermano Leonel por siempre estar conmigo en todo momento, secar mis lágrimas, darme palabras de apoyo y siempre abrazarme demostrándome su comprensión.

A mi novio por ser mi refugio en los momentos más difíciles y no dejarme sola en todo está camino, siempre estuvo ahí apoyando y dándome ánimos para seguir adelante.

Y, por último, a mis abuelitos Marco, Olga, Rosa y Domingo por haberme apoyado en este camino, por los buenos momentos compartidos y siempre darme consejos para seguir adelante.

Katherine

Dedico mi tesis a mi sobrina Lía quien me dio fortaleza para continuar y no rendirme ya que en un futuro seré un ejemplo para ella, a mi madre que con su lucha constante, fortaleza y fuerza ha sido ejemplo a seguir para culminar este gran proceso y nunca decaer, a mi hermana que con sus consejos y palabras de aliento nunca me ha dejado sola en esta travesía y a mi mascota Dorito que a pesar de ser un animalito ha sido esa compañía en los momentos más difíciles.

Johanna

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**TITULO: “EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL LA INMACULADA DE
LATACUNGA”**

Autores:

Chicaiza Aymacaña Katherine Paulina
Tarco Guanoluisa Johanna Paola

RESUMEN

El clima laboral abarca varios aspectos como la comunicación, liderazgo y relaciones interpersonales, los que influyen en el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga. Inicialmente se fundamentó bases teóricas del clima laboral y desempeño profesional con la finalidad de profundizar los conocimientos que nos ayude a la investigación; así como también, fue importante realizar un diagnóstico situacional mediante la recolección de datos para lo cual se utilizó la metodología cuantitativa de tipo exploratorio y explicativo, utilizando la técnica de la encuesta con la aplicación del instrumento cuestionario sobre el “El clima organizacional” que está compuesta por 9 dimensiones de 5 preguntas, cada una con una escala de Likert, así como también, para el “Desempeño profesional” consta con 17 preguntas, evidenciando que hay que fortalecer ciertas áreas para los docentes. Se demostró un 45% de compromiso adecuado en el cumplimiento y apoyo constante en el desempeño de sus funciones, pero a su vez existe un 25 % que no están conformes con su ambiente laboral en la Unidad Educativa y un 30% se encontró una escasa comunicación y sus esfuerzos diarios no son reconocidos, lo que afecta negativamente a la motivación de los docentes, con el propósito de ir fortaleciendo ese ambiente es primordial implementar estrategias que fomenten el desarrollo; personal y profesional, bienestar y una motivación continua. Permitiendo una convivencia armónica entre los docentes, las mismas que se deben aplicar con la finalidad de generar y fomentar confianza en el personal, quienes deben estar motivados para cumplir sus actividades de forma adecuada. Además, los estudiantes se benefician directamente ya que los educadores al tener un mejor ambiente, cumplen su trabajo satisfactoriamente.

Palabras claves: clima laboral, desempeño profesional, motivación, estabilidad, valores.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

**"THE JOB ENVIRONMENT IN THE PROFESSIONAL PERFORMANCE OF
TEACHERS AT THE LA INMACULADA FISCOMISIONAL EDUCATIONAL
UNIT IN LATACUNGA."**

Author:

Chicaiza Aymacaña Katherine Paulina
Tarco Guanoluisa Johanna Paola

ABSTRACT

The job environment encompasses several aspects such as communication, leadership and interpersonal relationships, which influence the professional performance of teachers of the Educational Unit "La Inmaculada" in Latacunga. This study first establishes the theoretical foundations of the work environment and professional performance to deepen our understanding of these concepts. A situational diagnosis was then conducted using quantitative methodology, specifically exploratory and explanatory approaches. Data collection involved a survey using a questionnaire designed to assess "Organizational Climate," comprising nine dimensions with five questions each, rated on a Likert scale. The "Professional performance" section of the questionnaire consisted of 17 questions. The results indicate that certain areas require strengthening for teachers. While 45% of teachers demonstrated adequate commitment and consistent support in their duties, 25% expressed dissatisfaction with their work environment, and 30% reported poor communication and lack of recognition for their daily efforts. These issues negatively impact teacher motivation. To enhance the work environment, it is essential to implement strategies that promote personal and professional development, welfare, and continuous motivation. This approach will foster harmonious relations among teachers, build confidence, and improve overall performance. Consequently, students will benefit from a more effective and satisfying educational experience.

Key words: job environment, professional performance, motivation, stability, values.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
CARRERA: GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL

Nombres de los estudiantes:

Chicaiza Aymacaña Katherine Paulina

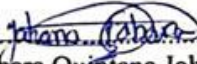
Tarco Guanoluisa Johanna Paola

AVAL DE TRADUCCIÓN- Profesional Externo

Fabara Quintana Johana Carolina con cédula de identidad número: 0503808602 Licenciada/o; en: Ciencias de la Educación Mención Inglés número de registro de la SENESCYT:1020-2016-1654628; CERTIFICO haber revisado y aprobado la traducción al idioma Inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: **“EL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL LA INMACULADA DE LATACUNGA”** de: Chicaiza Aymacaña Katherine Paulina, Tarco Guanoluisa Johanna Paola, egresadas de la carrera de **Gestión de la Información Gerencial**, perteneciente a la Facultad de: Ciencias Administrativas y Económicas.

En virtud de lo expuesto y para constancia de lo mismo se registra la firma respectiva.

Latacunga, agosto, 2024


.....
Fabara Quintana Johana Carolina Lic.
CI: 0503808602

INDICE

DECLARACIÓN DE AUTORIA	ii
AVAL DE TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	xi
INDICE.....	xii
INDICE DE TABLAS.....	xvi
INDICE DE FIGURAS	xviii
1.INFORMACIÓN GENERAL	1
2.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
2.1. Formulación del problema.....	3
2.2. Justificación	3
2.3. Objetivos.....	4
2.3.1.Objetivo General.....	4
2.3.2.Objetivos específicos.....	4
2.3. Actividades y sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados.....	5
3.BENEFICIARIOS DE PROYECTO.....	6
3.3. Beneficiarios directos	6
3.4. Beneficiarios indirectos	6
3.5. Plan muestral (división de encuestados).....	6
4.FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	7

4.3.	Categorización de variables	7
4.4.	Gestión del Talento Humano	7
4.4.2.	Definición	7
4.4.3.	Estrategias de gestión del Talento humano	8
4.4.4.	Dimensiones a evaluar en gestión del talento humano	9
4.5.	Bienestar Laboral	12
4.5.2.	Definición	12
4.5.3.	Factores que influyen en el bienestar laboral	13
4.5.4.	Tipos de bienestar laboral	15
4.6.	Clima laboral	16
4.6.2.	Definición	16
4.6.3.	Factores del clima laboral	17
4.6.4.	Satisfacción laboral	17
4.7.	Psicología laboral y organizacional	19
4.7.2.	Definición y contextualización	19
4.7.3.	Evaluación del desempeño y retroalimentación	22
4.7.4.	Gestión del estrés y bienestar laboral	23
4.8.	Ética profesional	25
4.8.2.	Definición	25
4.8.3.	Principios y reglas de la ética profesional	26
4.8.4.	Respeto y diversidad	27
4.8.5.	Relaciones profesionales	29
4.9.	Desempeño profesional	29
4.9.2.	Definición	29
4.9.3.	Dimensiones del desempeño docente	30

4.9.4. Evaluación del desempeño docente	32
5.METODOLOGÍA.....	33
6.ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	36
6.1. Cuestionario de clima organizacional.....	36
6.2. Cuestionario de desempeño profesional	54
7.CONTENIDO DE LA PROPUESTA	72
7.1. Introducción	72
7.2. Objetivo	72
7.2.1. Objetivo General.....	72
7.2.2. Objetivos Específicos	72
7.3. Estrategia liderazgo transformacional.....	73
7.4. Estrategia gestión del estrés	76
7.5. Estrategia logros y reconocimientos	74
7.6. Estrategia herramientas educativas	75
7.7. Estrategia Brainstorming	77
7.8. Estrategia actividades extracurriculares.....	78
7.9. Estrategia apoyo para el trabajo en equipo	79
7.10. Estrategia charlas motivacionales por subnivel	80
7.11. Propuesta Final.....	81
7.12. Tabla relacional de preguntas y estrategias.....	82
8.IMPACTOS.....	83
8.1. Impacto Tecnológico	83
8.2. Impacto social	83
8.3. Impacto económico.....	84
9.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85

9.1. Conclusiones	85
9.2. Recomendaciones	85
10.BIBLIOGRAFIA CITADA.....	87
11.ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Actividades y tareas en relación a los objetivos planteados</i>	5
Tabla 2	<i>División de docentes</i>	6
Tabla 3	<i>Dimensión de Liderazgo – Apoyo al jefe</i>	36
Tabla 4	<i>Dimensión de sentido de pertenecía</i>	38
Tabla 5	<i>Dimensión de motivación – Retribución</i>	40
Tabla 6	<i>Dimensión de disponibilidad de recursos</i>	42
Tabla 7	<i>Dimensión de Estabilidad</i>	44
Tabla 8	<i>Dimensión de Comunicación</i>	46
Tabla 9	<i>Dimensión de la estructura organizacional – Coherencia</i>	48
Tabla 10	<i>Dimensión de Trabajo en equipo</i>	50
Tabla 11	<i>Dimensión de Valores colectivos – Trato interpersonal</i>	52
Tabla 12	<i>Cumplimiento del manual de convivencia y normas concertadas</i>	54
Tabla 13	<i>Desarrollo de estrategias e instrumentos para el aprendizaje</i>	55
Tabla 14	<i>Sustentación del quehacer profesional en el contexto educativo</i>	56
Tabla 15	<i>Apoyo a los estudiantes en didácticas para su proceso de aprendizaje</i>	57
Tabla 16	<i>Utilización de estrategias de acompañamiento</i>	58
Tabla 17	<i>Participación de estudiantes y padres de familia</i>	59
Tabla 18	<i>Proceso de mejoramiento personal y académico de los estudiantes</i>	60
Tabla 19	<i>Mejora de la acción profesional mediante varias técnicas</i>	61
Tabla 20	<i>Cumplimiento de sus responsabilidades</i>	62
Tabla 21	<i>Actitud positiva en el quehacer pedagógico y comunitario</i>	63
Tabla 22	<i>Comunicación con los integrantes de la comunidad educativa</i>	64
Tabla 23	<i>Ayuda a los estudiantes a sentirse valorados</i>	65
Tabla 24	<i>Identificación de conflictos y contexto</i>	66

Tabla 25	<i>Cumplimiento del manual de convivencia</i>	67
Tabla 26	<i>Integración al trabajo en equipo</i>	68
Tabla 27	<i>Motivación hacia el logro de propósitos institucionales</i>	69
Tabla 28	<i>Coordinación de acciones para atender las necesidades de los estudiantes</i>	70
Tabla 29	<i>Estrategia de liderazgo transformacional</i>	73
Tabla 30	<i>Estrategia de gestión del estrés</i>	76
Tabla 31	<i>Estrategia de logros y reconocimientos</i>	74
Tabla 32	<i>Estrategia de herramientas educativas</i>	75
Tabla 33	<i>Estrategia de Brainstorming</i>	77
Tabla 34	<i>Estrategia de actividades extracurriculares</i>	78
Tabla 35	<i>Estrategia apoyo para el trabajo en equipo</i>	79
Tabla 36	<i>Estrategia de charlas motivacionales</i>	80
Tabla 37	<i>Presupuesto de las estrategias</i>	81
Tabla 38	<i>Tabla relacional</i>	82

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.</i>	13
Figura 2	<i>Factores de la satisfacción en el trabajo</i>	18
Figura 3	<i>Psicología básica y aplicada</i>	20
Figura 4	<i>Sistemas de una organización</i>	21
Figura 5	<i>Dimensión de Liderazgo – Apoyo al jefe</i>	37
Figura 6	<i>Dimensión de sentido de pertenecía</i>	39
Figura 7	<i>Dimensión de motivación – Retribución</i>	41
Figura 8	<i>Dimensión de disponibilidad de recursos</i>	43
Figura 9	<i>Dimensión de Estabilidad</i>	45
Figura 10	<i>Dimensión de Comunicación</i>	47
Figura 11	<i>Dimensión de la estructura organizacional – Coherencia</i>	49
Figura 12	<i>Dimensión de trabajo en equipo</i>	51
Figura 13	<i>Dimensión de Valores colectivos – Trato interpersonal</i>	53
Figura 14	<i>Cumplimiento del manual de convivencia y normas concertadas</i>	54
Figura 15	<i>Desarrollo de estrategias e instrumentos para el aprendizaje</i>	55
Figura 16	<i>Sustentación del quehacer profesional en el contexto educativo</i>	56
Figura 17	<i>Apoyo a los estudiantes en didácticas para su proceso de aprendizaje</i>	57
Figura 18	<i>Utilización de estrategias de acompañamiento</i>	58
Figura 19	<i>Participación de estudiantes y padres de familia</i>	59
Figura 20	<i>Proceso de mejoramiento personal y académico de los estudiantes</i>	60
Figura 21	<i>Mejora de la acción profesional mediante varias técnicas</i>	61
Figura 22	<i>Cumplimiento de sus responsabilidades</i>	62
Figura 23	<i>Actitud positiva en el quehacer pedagógico y comunitario</i>	63
Figura 24	<i>Comunicación con los integrantes de la comunidad educativa</i>	64

Figura 25 <i>Ayuda a los estudiantes a sentirse valorados</i>	65
Figura 26 <i>Identificación de conflictos y contexto</i>	66
Figura 27 <i>Cumplimiento del manual de convivencia</i>	67
Figura 28 <i>Integración al trabajo en equipo</i>	68
Figura 29 <i>Motivación hacia el logro de propósitos institucionales</i>	69
Figura 30 <i>Coordinación de acciones para atender las necesidades de los estudiantes</i>	70

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto

El Clima Laboral En El Desempeño Profesional De Los Docentes De La Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga

Fecha de inicio: Octubre 2023 – Febrero 2024

Fecha de finalización: Abril – Agosto 2024

Lugar de ejecución:

Barrio: Antonia Vela Parroquia: La Matriz Cantón: Latacunga Provincia: Cotopaxi Zona: 5

Facultad que auspicia

Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Gestión de la Información Gerencial

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

Proyecto de la Carrera

Equipo de Trabajo

Tutor: Ing.- Trávez Moreano Wilson Fabian PhD. C.I. 0501854855

Investigadores: Chicaiza Aymacaña Katherine Paulina C.I. 1725635013

Tarco Guanoluisa Johanna Paola C.I. 0504327594

Área de Conocimiento:

Recursos humanos y Administración empresarial

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones y sociedad.

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

Gestión administrativa, servicio al cliente y TIC.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad el clima laboral en las instituciones ha sido un tema que no se abarcado de la mejor manera, dejando de lado las emociones y opiniones de los docentes, los que realizan un papel muy importante en el proceso de enseñanza aprendizaje, hay que tomar en cuenta que el generar un ambiente agradable entre la comunidad educativa permitirá al docente cumplir sus objetivos de manera exitosa dentro y fuera del aula, por tal razón se detallará información relevante al tema.

Se cito (Brasales Panchi, 2021) plantea que “Las empresas al dirigir de forma estratégica, deben ofertar al personal un clima laboral apropiado, que brindes las garantías necesarias para que el personal logre desenvolverse en las actividades planteadas y de esa forma de lo mejor de sí”.

En el **Ecuador**, se ha ido generando espacios en los cuales el talento humano ofrece un clima laboral adecuado y que garantiza cubrir las necesidades del personal docente, pero esto no sucede en todas las instituciones educativas, ya que, la organización de cada una es diferente esto ha ido perjudicando en el desempeño profesional de cada docente lo que provoca el incumplimiento de expectativas y percepciones de los estudiantes.

Según (Rubio Taípe, 2021) menciona que:

Cuando no existe una comunicación fluida y oportuna, mucho de los docentes que por temor a que se les tilde de malos profesionales, no se integran en el ambiente de trabajo, no preguntan las dudas que pueden tener en el proceso educativo y tampoco se involucran en una verdadera relación social entre compañeros, esto afecta en la actitud y en las malas relaciones sociales.

Por tal razón se ha realizado varias investigaciones en las que se ha identificado que en la ciudad de Latacunga existen pocas instituciones que se preocupan por generar ambientes adecuados, que permitan que el docente pueda fortalecer su desempeño profesional brindando enseñanza de calidad y excelencia, hay que tomar en cuenta también que no solo una persona puede generar este ambiente, es la colaboración de toda la comunidad educativa.

Al ir analizando cada investigación se va obteniendo un aprecio y comprensión detallada de cómo influye el clima laboral en el desempeño docente de la Unidad Educativa Fiscomisional

“La Inmaculada” de Latacunga para de esa forma identificar áreas de mejora con la finalidad de diseñar intervenciones adecuadas y promover un ambiente laboral, saludable y productivo mejorando la calidad educativa

2.1. Formulación del problema

Lo expuesto con anterioridad nos permite plantearnos el siguiente problema científico a resolver: ¿Cómo influye el clima laboral en el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga?

2.2. Justificación

Al tener un buen clima laboral el personal que trabaja en la institución tendrá un correcto; bienestar físico, emocional y desempeño profesional adecuado, por eso hay que tomar en cuenta que, cuando los docentes se sienten valorados, escuchados, se motivan y comprometen a trabajar y cumplir las labores encomendadas.

Tener un buen ambiente laboral favorece al trabajo en equipo logrando tener una comunicación abierta con todos los colaboradores, ya que al sentirse cómodos y respetados tiene más libertad para compartir diferentes ideas, resolver interrogantes y trabajar en conjunto para poder cumplir los objetivos de la institución.

El clima no solo afecta al personal docente también a los estudiantes, ya que, al sentirse en un entorno agradable y cómodo contribuirá a su rendimiento académico, logrando así que los docentes impartan clases de una manera innovadora e interesante para los estudiantes.

El clima laboral puede afectar de dos formas; una de ellas es la externa; en donde se puede evidenciar en la satisfacción de los padres de familia la enseñanza adquirida por sus hijos, y el buen trato recibido por parte de los docentes, otra es la interna; en donde el docente muestra su satisfacción del trato recibido y el ambiente laboral generado por las autoridades, que llevan a un mismo objetivo, el impartir conocimientos.

2.3.Objetivos

2.3.1. Objetivo General

- Plantear estrategias del clima laboral en el desempeño profesional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga.

2.3.2. Objetivos específicos

3. Fundamentar las bases teóricas del clima laboral y el desempeño profesional en fuentes bibliográficas.
4. Desarrollar un diagnóstico situacional del clima laboral y el desempeño profesional en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga.
5. Proponer estrategias del clima laboral y el desempeño profesional en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga.

2.3. Actividades y sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados

Tabla 1

Actividades y tareas en relación a los objetivos planteados

OBJETIVO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA	PRODUCTO
Fundamentar las bases teóricas del clima laboral y el desempeño profesional en fuentes bibliográficas.	Investigación en diferentes fuentes bibliográficas (artículos, tesis y libros) Fundamentación de las diferentes teorías del Clima laboral y el desempeño profesional. Argumentación y validación de citas bibliográficas.	Semana 1 – 2 Semana 3 – 4 Semana 5 – 6	Fundamentación científica teórica
Desarrollar un diagnóstico situacional del clima laboral y el desempeño profesional en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga.	Aplicación de la encuesta. Recolección de datos. Análisis de resultados. Interpretación de resultados.	Semana 7 – 8 Semana 9 – 10 Semana 10	Levantamiento e interpretación de datos.
Proponer estrategias del clima laboral y el desempeño profesional en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga.	Elaboración de estrategias. Planteamiento de estrategias. Socialización de las estrategias.	Semana 11 – 12 Semana 13 – 14 Indefinido	Presentación de las estrategias del clima laboral y desempeño profesional para la Unidad Educativa.

Elaborado por: Los investigadores, (2024).

3. BENEFICIARIOS DE PROYECTO

3.3. Beneficiarios directos

Dentro de los beneficiarios de esta investigación se encuentra la Unidad Educativa “La Inmaculada” de Latacunga, docentes que son importantes dentro de la misma ya que del bienestar de ellos depende su desarrollo tanto personal como profesional.

3.4. Beneficiarios indirectos

En segunda instancia los alumnos se benefician ya que el docente capacitado y dentro de un bienestar de salud apropiado puede impartir sus clases sin ninguna complicación y dentro de un clima laboral estable.

3.5. Plan muestral (división de encuestados)

Tabla 2

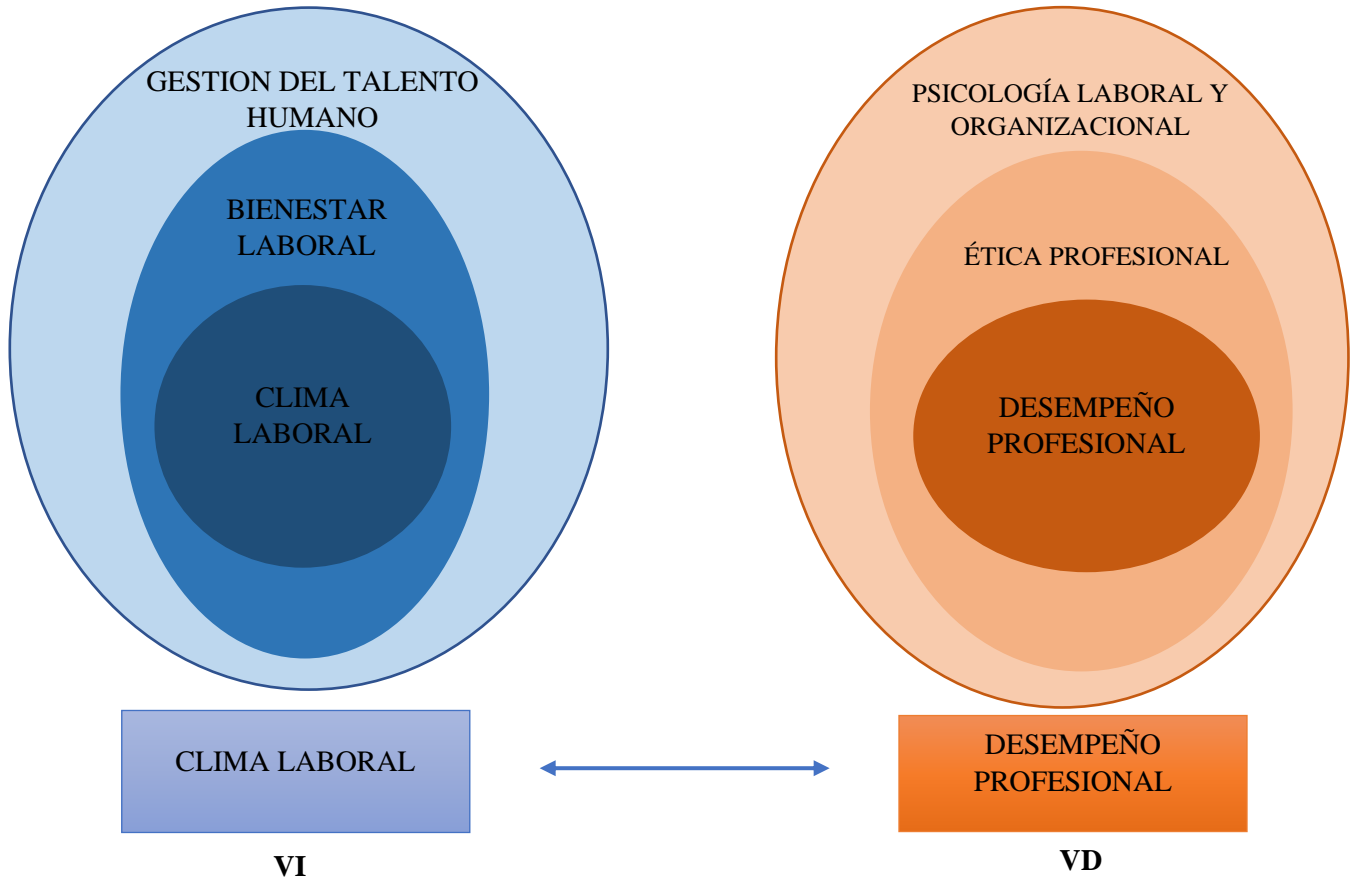
División de docentes

GRADOS	CURSOS	DOCENTES
Educación Inicial	Dos iniciales	2
Preparatoria	Dos primeros	2
Básica Elemental	Segundo a cuarto	6
Básica Media	Quinto a séptimo	6
Básica Superior	Octavo a decimo	6
Bachillerato	Primero de Bachillerato a tercero	6
Ingles	Todos los cursos	2
Educación Física	Todos los cursos	4
Áreas Especiales	Todos los cursos	6
Total		40

Nota. División de cursos de le Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, 2024. Elaborado por: Los investigadores, (2024).

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

4.3. Categorización de variables



4.4. Gestión del Talento Humano

4.4.2. Definición

La gestión del talento humano intenta maximizar el capital humano teniendo en cuenta las habilidades, capacidades y conocimientos de los trabajadores. Para la gestión de los recursos es importante tener un seguimiento, orientación y mantener a los trabajadores dentro de los parámetros de la empresa, garantizando que la planeación se ajuste a los objetivos y logrando cumplirlos. Según Rivera y González (2020), “Dentro de las condiciones que han incidido en su perdurabilidad están, la gente como factor invaluable en el logro de los objetivos empresariales, y el cambio como motor de adaptación; así como, la innovación en la búsqueda de nuevas oportunidades” (p. 2).

Aguilar (como se citó en Checa, 2020) dice que La gestión del talento busca el bienestar del trabajador su desarrollo tanto laboral y humano dentro de una empresa, para ello debe tener en cuenta dos elementos sustanciales, como son los intereses de la organización frente al desempeño laboral y por otro lado la perspectiva del colaborador según su desempeño y los beneficios que brinda la empresa.

Podemos decir que Talento humano ayuda a visualizar el trabajo que están haciendo los trabajadores de la empresa. Según Battour et al., (2021) “Los roles críticos de la estrategia de compensación, la estrategia de evaluación del desempeño, la estrategia de calidad de vida laboral y la estrategia de planificación de la trayectoria profesional para mantener ventajas competitivas sostenible” (p. 11).

La gestión del talento humano en una empresa, es esencial para la contratación del personal enfocándonos en sus habilidades y destrezas que pueden ofrecer a la empresa para lograr el cumplimiento de los objetivos. Talento humano ve por el bienestar de los trabajadores, que tengan un buen ambiente laboral y retener a los trabajadores en la empresa, así puede avanzar productivamente como económica.

4.4.3. Estrategias de gestión del Talento humano

Gestión del talento humano se enfoca en la estrategia que alinea las políticas y las practicas del talento humanos con los objetivos estratégicos. Según Cuesta (s.f), “El conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influye en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno” (p. 32).

La estrategia mencionada toma en cuenta a los trabajadores como personas claves, Este enfoque considera a los trabajadores como activos claves, permitiéndoles que se centren en las actividades planificadas por el área administrativa, forjando redes de prestaciones y brinde beneficios que vayan animando al trabajador y esto permita que mejore su rendimiento. Facilitando a la empresa realizar cambios en el mercado y logren las metas establecidas.

Jauregui (como se citó en Checa, 2020) Manifiesta en el resultado de su investigación, que efectivamente existe una estrecha relación entre la Gestión del Talento Humano y el

Desempeño Laboral, y realizar estrategias que buscan realzar el desempeño del Talento Humano, beneficia en este caso el logro de los resultados operativos y productividad.

Podemos decir que el talento humano al contratar personal con habilidades, aptitudes y valores que sean alineados con la empresa se puede asegurar un buen desempeño laboral dentro de la empresa u organización.

Si hablamos en la docencia al contratar personal con experiencia y habilidades pedagógicas probadas dará como resultada una excelente enseñanza y un buen rendimiento estudiantil.

4.4.4. Dimensiones a evaluar en gestión del talento humano

4.4.4.1. Proceso para integrar o incorporar personas.

Son los candidatos calificados para el cargo disponible dentro de la empresa u organización, este proceso se divide en dos aspectos: reclutamiento y selección del personal.

- **Reclutamiento:** en este proceso se admite o incorpora a personas a la organización, atrayendo a un grupo de postulantes para el determinado puesto, calificando sus diferentes habilidades con otros postulantes.

El reclutamiento puede ser tanto interno como externo.

La selección interna se realiza con el propósito de promover a los colaboradores que trabajan dentro de la organización al transferirlos a otras áreas en las que ellos puedan realizar actividades más complejas o motivadoras con el fin de que continúen desarrollándose profesionalmente. (Sánchez et al., 2023, p. 48)

En las selecciones internas buscan aprovechar la experiencia y conocimiento que tiene los trabajadores de la empresa para que así puedan realizar actividades más complejas en diferentes áreas.

El reclutamiento externo actúa en los candidatos que están en el mercado y serán sometidos a un proceso de selección de personal, la idea de la búsqueda de candidatos de otras organizaciones se basa en hacerse de experiencias y habilidades que no existen en la organización. (Sánchez Castro et al., 2023, p. 48)

El reclutamiento externo son aquellos postulantes que quieren ingresar a la empresa, que pasaran por una serie de procesos para saber cuál es el adecuado al puesto que la empresa busca, observando sus habilidades y conocimientos.

- **Selección:** Son aquellas personas que lograron ingresar a la empresa u organización contando con el perfil deseado. La selección busca entre los postulantes cuál es el más adecuado para los puestos de la organización o aptitudes que se necesita, el proceso de selección busca mejorar la eficiencia y desempeño humano, así como la eficacia en la organización.

4.4.4.2. Proceso para ubicar a las personas

Cada organización tiene su propia estructura y define sus puestos mediante números de condiciones ya sea mayor o menos para cada empleado. En otras palabras, cada empresa u organización tiene un organigrama, manual para así lograr sus metas.

Se puede observar que en cada organización existen diferentes funciones y con ello se delimita la acción de cada persona al asumirlas, sin embargo, muchas veces la imposición de ciertas reglas, la previsión y centralización de funciones propicia el surgimiento de la burocratización en la organización generando muchas veces poca eficiencia, es por ello que en muchas organizaciones nacen propuestas para simplificar y reflexionar la estructura dentro de la institución. (Sánchez et al., 2023, p. 49)

Al existir muchas reglas e imposiciones puede afectar a la eficiencia de la empresa y al entorpecimiento de los trabajadores descendiendo así su desempeño laboral. Por eso tenemos que colocar a las personas de acuerdo a sus áreas y posiciones para tener un mejor desarrollo dentro de la empresa y tener mejores resultados.

4.4.4.3. Proceso para recompensar a las personas

Existen varios factores para recompensar a un trabajador en una organización, así como elogios y reconocimientos logrando motivarlos en tal sentido que se sientan cómodos dentro de la organización teniendo así un gran desempeño en sus actividades.

Según Sánchez et al., (2023), “Existen diversas motivaciones para que las empresas y corporaciones lleven a cabo este tipo de recompensas a su personal más valioso, entre ellos están”:

- La recompensa a sus empleados que presenten altos niveles de rendimiento y servicio y compromiso en apoyo de los objetivos de la empresa.
- El viaje incentivo puede ser aplicado por empresas, para comunicar ciertos planes de estrategia comerciales en un ámbito relajado, dejando atrás la habitual sala de reuniones.
- También los motivos se relacionan con las actividades de la empresa (reuniones de evaluación de objetivos, o de presentación de novedades) o simplemente actividades de team building que fomenten el espíritu de equipo y la relación entre directivos y empleados.
- Diferentes empresas extienden invitaciones a su grupo de trabajo los fines de semana con la finalidad de visitar resort y puedan compartir nuevas experiencias fortaleciendo su ambiente.
- También, se puede realizar actividades en áreas cercanas con el fin de originar la unión y el acercamiento entre los empleados con un mismo fin, el sacar la empresa adelante.

Al recompensar a los trabajadores podemos ver un cambio en sus actividades ya que al estar motivados cumplen con los objetivos de la empresa de forma eficiente.

4.4.4.4. Proceso para desarrollar a las personas

En este proceso se le tiene que dar información a los trabajadores de la organización de la más simple a la más compleja entonces puedan desarrollar nuevas aptitudes, solución de problemas y crear nuevas ideas de modo que sean más eficientes. Sánchez et al. (2023)

- **Capacitación:** En las capacitaciones se busca otorgar conocimientos nuevos a los colaboradores por ende tendrán un mejor desempeño en sus funciones, aumentando la productividad y calidad de vida.

Este enfoque puede pasar las áreas más importantes de desarrollar y no mantener a los empleados actualizado de las nuevas tendencias logrando así poner en desventaja a la organización o empresa.

4.4.4.5. Proceso para retener personas

El proceso de retención no implica que los participantes solo se sientan satisfechos, sino fundamentalmente se sientan motivados y seguros porque se les brinda los espacios físicos, psicológicos y sociales para su bienestar y garantizar las relaciones sindicales amigables y cooperativas; la organización estará logrando la permanencia de los colaboradores en la organización y estarán motivados a trabajar y alcanzar los objetivos y metas determinadas con orgullo. (Sánchez et al., 2023, p. 52)

Puertas y Velasco (como se citó en Checa, 2020) nos menciona algunos métodos que ayuda a retener a las personas:

- Un salario competitivo y acorde al mercado.
- Contratar a personal que cuente con las cualidades y el perfil requerido por el puesto para que este comience sus labores con buen ritmo.
- Brindarle autonomía al colaborador, gestionando una supervisión mínima
- Plantear nuevos retos, de esta manera el colaborador siente que existe confianza en ellos.
- Impulsar las relaciones personales dentro de la organización.

Al brindar un buen ambiente, seguridad e higiene a los colaboradores, se les puede garantizar una buena calidad de vida logrando que se mantengan en la empresa.

4.4.4.6. Proceso para monitorear a las personas

Una organización puede establecer diferentes medios para poder controlar el comportamiento de sus colaboradores dentro de la empresa.

Hoy en día con los nuevos enfoques de gestión del talento humano la supervisión deja de ser externo, vertical y coercitivo para sustentarse en el conocimiento de los colaboradores y en la información que reciben como realimentación de sus actividades y aportaciones a la organización. (Sánchez et al., 2023, p. 52)

Al realizar un monitoreo a los colaboradores podemos ver el desempeño al realizar sus actividades, logrando ver en qué áreas se desempeñan mejor que otras y utilizar el factor de dirección y orden para una mejor planificación.

4.5. Bienestar Laboral

4.5.2. Definición

El bienestar laboral ve por la salud de sus trabajadores ya sea físicamente o mentalmente logrando que se sientan cómodos en su trabajo creando un sentido de pertenecía en la empresa. Según (Arrieta et al., 2019) menciona que: “El bienestar laboral se considera como un proceso orientado a mejorar las condiciones de los empleados en las empresas, que favorecen a un desarrollo integral desde el ser, es decir, que impacta positivamente la dimensión interna y externa del trabajador”.

Las emociones que los trabajadores muestran en su área de trabajo son importantes en el bienestar laboral, ya que fomentan la salud en las organizaciones influyendo en el clima laboral positivo.

Arenas (como se citó en Arrieta et al., 2019) nos dicen que “El bienestar laboral es un programa de servicios en beneficio al anterior de las organizaciones, que satisfacen las necesidades de los trabajadores que fortalecen las relaciones internas y externas” (p. 75).

El bienestar es la satisfacción y salud que los empleados perciben en su entorno de trabajo previamente influencia su ambiente laboral, seguridad y oportunidades de desarrollo profesional. El bienestar no solo mejora la calidad de vida de los empleados, también da mejores resultados en la productividad, compromiso y retención del personal.

4.5.3. Factores que influyen en el bienestar laboral

Existen varios factores que pueden influir en el bienestar laboral, estos pueden agruparse en categorías físicas, psicológicas y aspectos organizacionales. La calidad de vida laboral desde la vista del trabajador las variables más relevantes son las experiencias personales, nivel de motivación y satisfacción individual.

Los factores que forman la calidad laboral pueden ser divididas de la siguiente manera: la primera es el ámbito físico, en donde se realiza las actividades laborales de forma objetiva y la segunda es la que relaciona la experiencia subjetiva de los trabajadores, con la objetiva. Casas et al. (como se citó en Calvo, 2023, p.13) (Ver Figura 1)

Figura 1

Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.



Nota. En la figura podemos ver que al cumplir con las condiciones objetivas más las condiciones subjetivas podremos tener una mejor calidad de vida laboral. Fuente: Calvo Silvia (2021).

4.5.3.1. Condiciones objetivas

- **Entorno físico:** Es el ambiente laboral, ya que existen una serie de riesgos que pueden perjudicar a la salud y seguridad de los trabajadores en la organización.

Según Granados (como se citó en Calvo, 2023) plantea que “Otros factores como la falta de espacio amplio, la inadecuada organización del mobiliario o tener una iluminación defectuosa, siendo una influencia de forma negativa en la calidad de vida laboral de los trabajadores.” (p. 14).

Un diseño funcional para la mobiliaria, una iluminación adecuada, en control de los ruidos, el aire en las áreas de trabajo, temperatura y diferentes espacios de trabajo bien unificados logrando conseguir un ambiente agradable y contando con condiciones de seguridad óptimas. Estos elementos ayudan a reducir el estrés, prevenir enfermedades o lesiones, mejorando así la moral y eficiencia en las áreas de trabajo consiguiendo así que los empleados se sientan cómodos y motivados.

- **Recursos tecnológicos:** Al no utilizar los recursos tecnológicos indispensables pueden afectar a la ejecución de trabajos determinados. La combinación de estos recursos proporciona material para realizar sus actividades, optimizando recursos, innovándose continuamente, y adaptándose a los cambios continuos.
- **Medioambiente contractual:** Es el entorno laboral donde se indica las condiciones y acuerdos legales que se presentan entre el empleador y empleados, así como las políticas internas y normativas. Estas normas son esenciales ya que asegurar el entorno de un trabajo justo, seguro y equitativo.

Al tener un buen medioambiente contractual bien estructura y equitativo se fomenta una relación laboral positivo, minimizando conflictos y asegurando los derechos y obligaciones de los empleadores como empleados siendo respetados y cumplidos.

- **Medioambiente profesional:** Es el crecimiento y formación profesional que tiene cada trabajador a lo largo de su vida. Contribuye positivamente en el desarrollo del trabajo en la organización.

4.5.3.2. Condiciones subjetivas

- **Vida personal y entorno laboral:** Los problemas que se llegue a tener en el entorno externo afecta a la realización de las tareas repercutiendo en el bienestar laboral. Y sucede lo mismo

si tiene problemas en su área de trabajo afecta a su calidad de vida afectando así su salud mental y física.

- **Individuo y grupo laboral:** Al tener un grupo laboral se puede intercambiar conocimientos mediante la comunicación, confianza y apoyo mutuo entre compañeros teniendo una buena calidad laboral. Por los contrarios al no tener una buena comunicación ni confianza con los compañeros de trabajo puede causar estrés a todos los miembros del grupo.

Se puede decir que la calidad de vida se ve afectada por varios factores que pueden perjudicar la salud, el desempeño y calidad de vida de los trabajadores.

La satisfacción laboral son las actitudes de los trabajadores, que tienen sobre su entorno de trabajo en cambio el clima laboral se basa en percepciones compartidas por el grupo y organización.

Se puede decir que es importante considerar los aspectos en la calidad de vida en el entorno laboral para que puedan trabajar en mejores condiciones y tener un bienestar laboral.

4.5.4. Tipos de bienestar laboral

Según Calvo Hernández (2023):

- **Bienestar físico:** Se centra en un entorno seguro y saludable para los trabajadores, mediante medios de seguridad y salud. Esto incluye el entorno en donde se trabaja para reducir los riesgos de lesiones, posturas incorrectas o espacios incómodos. Para mejorar el bienestar físico se puede realizar actividades físicas y ejercicio que ayuden a los empleados a estar en buena forma física.
- **Bienestar mental y emocional:** Las instituciones deben brindar apoyo psicológico mediante servicios de charlas y actividades de salud mental logrando que los empleados manejen el estrés y la ansiedad de mejor manera.

La empresa se enfoca en brindar un ambiente positivo, en donde se fomente la confianza, respeto y reconocimiento de las actividades encomendadas, proporcionando estrategias para tener un mejor equilibrio emocional.

- **Bienestar social:** Se fundamenta en entablar relaciones adecuadas y colaborativas entre los trabajadores de la empresa, originando así un buen ambiente de trabajo. La empresa puede

realizar diferentes actividades sociales para que todos los miembros de la misma logren fortalecer lasos de amistad construyendo relaciones fuera del entorno laboral.

- **Bienestar financiero:** Permite que los empleados reciban compensaciones económicas y justas, en donde se refleje el valor de cada acción realizada, proporcionando una estabilidad financiera que permita mantener su ambiente laboral estable.

Es importante que la empresa ofrezca beneficios adicionales como; seguro de salud, jubilaciones y bonos a los empleados logrando mantener al personal contento cumpliendo sus metas planteadas.

4.6. Clima laboral

4.6.2. *Definición*

El clima laboral está comprendido con él clima organizacional ya es un conjunto de actitudes, percepciones y sentimientos que tienen los empleados acerca de su ambiente en su trabajo.

En el clima laboral se analiza que es el contexto del trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles que están presentes de forma relativa estable en una determinada organización, y que afecta a las actividades, motivaciones y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. (López y Castiblanco, 2021, p. 79)

Al tener un buen clima laboral da como resultado tener una buena productividad y rendimiento en los empleados para el cumplimiento de las actividades designadas.

Según López y Castiblanco, (2021) “La productividad tiene relación directamente proporcional con el manejo del tiempo y viceversa por otra parte esta variable se convierte en uno de los recursos con mayor transcendencia al momento de intentar mejorar la productividad de una compañía” (p. 80)

El clima laboral dentro de la empresa u organización puede tener un gran impacto en los empleados al momento de hacer sus tareas o actividades de sus áreas, ya que al sentirse en un buen clima laboral se puede visualizar resultados positivos para la empresa.

4.6.3. Factores del clima laboral

Existen varios factores que son importantes dentro de cualquier organización para que los empleados puedan tener una percepción del ambiente en donde trabajan ya que se proyecta en la productividad de la organización u empresa.

- **Comunicación:** la comunicación dentro de las organizaciones debe ser mediante sistema abierto, significa que, no debe ser restringida por la estructura jerárquica de nivel descendiente sino en forma horizontal, de esta forma, los trabajadores conocerán los objetivos que persigue la empresa, las necesidades y los logros obtenidos. (Pilligua y Arteaga, 2019, p. 5)

Tener una buena comunicación entre compañeros facilita el proceso de realizar tareas y asignarlas logrando un mejor desarrollo para la empresa. Al poseer una mejor comunicación con los jefes de cada área se logra cumplir con los objetivos de la empresa de la mejor manera.

- **Colaboración:** es la colaboración, confianza y compañerismo que existe en la organización para lograr mejores resultados, fomentando la innovación, incremento de productividad, mejora la toma de decisiones y fortalecer el ambiente laboral.
- **Condiciones Físicas:** son los aspectos tangibles en el entorno de trabajo, como la armonía mobiliaria, el aire del lugar, la iluminación, temperatura, ruido y limpieza de igual manera un entorno físico bien diseñado y mantenido mejora la comodidad, salud y seguridad de los empleados aumentando la satisfacción, productividad y bienestar.

4.6.4. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el estado de emociones que tiene los trabajadores, permitiendo a los directores entender las reacciones de los empleados ante las tareas designadas.

Según Durán et al., (2021), “La satisfacción en el trabajo es un sentimiento de relativo placer o dolor que difiere de los pensamientos objetivos y las intenciones del comportamiento” (p. 228).

Es la percepción positiva que los empleados tienen sobre su trabajo y entorno, empleados satisfechos son más productivos, leales y menos expuestos a la rotación lo que contribuye al éxito y estabilidad. “La satisfacción laboral puede medirse de acuerdo al grado en el que una actividad le facilita al trabajador satisfacer sus deseos y expectativas” (Diaz et al., 2023, p 161).

Un dato importante para señalar es que los empleados satisfechos manifiestan su entusiasmo y dedicación al avanzar pertinentemente en el cumplimiento de objetivos y metas, lo cual repercute en la superación de las expectativas individualizadas de desempeño planeadas. (Bernal y Flores, 2020, p. 279) (ver figura 2)

Figura 2

Factores de la satisfacción en el trabajo

Factores Motivacionales	Reconocimiento	Se refiere a las acciones que ejecuta el supervisor para elogiar, corregir o reprender a un trabajador. Esto indica que se incluye tanto los refuerzos de los aspectos positivos como los negativos en el empleado y sus efectos sobre el mismo.
	Logros	Es un factor satisfactorio, debido a que es el impulso que poseen algunas personas de perseguir y alcanzar metas.
	Promoción	Es el rango social de una persona. Es una señal del grado de reconocimientos, respeto y aceptación concedido a un individuo.
	Trabajo en sí mismo	El trabajo en sí mismo, es definido como la motivación que mantiene no solo vivos, sino en constante crecimiento, desarrollo y actualización las potencialidades del trabajador
Factores Higiénicos	Políticas y normas.	Se refieren a las conductas intencionales, diseñadas para incrementar o proteger la influencia e intereses personales de los individuos de la organización
	Condiciones de trabajo.	Se refiere a la favorabilidad o desfavorabilidad para los individuos de un entorno de trabajo en su totalidad.
	Salario	Los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades, acordes con sus expectativas.
	Capacidad directa.	Tiene que ver con las habilidades individuales que ésta posea, y usarlas de manera adecuada.

Nota. La figura nos indica los factores de satisfacción que se muestran en las áreas de trabajo.
Fuente: Duran et al. (2021).

El cuadro presentado con anterioridad nos menciona los factores que facilitan la satisfacción y exaltación laboral, tomando en cuenta que los factores influyen en la satisfacción y motivación laboral, aumentando la complacencia del personal que labora, esto se da incluyendo políticas, reglas, normas, mejorando las condiciones laborales, lo que previene la insatisfacción al asegurar un lugar para trabajar justo y adecuado.

4.7. Psicología laboral y organizacional

4.7.2. Definición y contextualización

4.7.2.1. Psicología

En la actualidad, los psicólogos concuerdan en que la psicología integra el estudio del comportamiento humano (pensamientos, sentimientos y conductas). La evolución de la psicología está ligada a su reconocimiento como ciencia y la aplicación de la investigación básica y aplicada para generar conocimiento científico. Morris y Maisto (como se citó en Polo et al., 2022, p.15)

La psicología está compuesta por varias subdisciplinas, las cuales tienen su propio enfoque, modelos de conducta y procesos mentales. Para definir estas subdisciplinas se utiliza el término psicología básica. Entre las principales se encuentran las siguientes Morris y Maisto (como se citó en Polo et al., 2022, p. 16):

- **La psicología del desarrollo:** se centra en el estudio del crecimiento humano mental y físico desde el periodo prenatal hasta la vejez. Se interesa en patrones universales, culturales y particulares de desarrollo.
- **Neurociencia y psicología fisiológica:** investigan las bases biológicas de conducta, los pensamientos y las emociones humanas. Principalmente estudian los efectos de sustancias naturales como las hormonas y neurotransmisores en el comportamiento.
- **Psicología cognitiva:** se enfoca en el funcionamiento cognoscitivo, es decir, el procesamiento de la información, el aprendizaje, la toma de decisiones, entre otros.
- **Psicología de la personalidad:** se centra en estudiar las diferencias entre los individuos en términos de cómo piensan, sienten y actúan.
- **Psicología social:** estudia la forma en que las personas se relacionan entre sí, Entre sus temas de interés están las dinámicas de grupo, fenómenos comunitarios, entre otros.

El uso de los conocimientos básicos de la psicología, para resolver problemáticas múltiples de diversos contextos (educación, deporte, clínica, empresa, entre otros) es conocido como Psicología aplicada. En este sentido, en la psicología aplicada al trabajo o psicología del trabajo, se hace uso de conceptos, teorías y técnicas derivadas de las áreas de la psicología básica. Sin

embargo, el flujo de información e ideas no es una vía, por el contrario, las áreas aplicadas y básicas se complementen entre si (ver figura 3).

Figura 3

Psicología básica y aplicada



Nota. La figura muestra las áreas de la psicología básica se complementan con la psicología aplicada. Fuente: Elaborado por Roa y Obeid, (2019).

Por tal razón, la psicología juega un papel muy importante en el desempeño de los miembros de la comunidad, porque estudia su comportamiento, procesos mentales, de esa forma afectando el pensamiento, sentimiento y su actuación en el lugar que se desenvuelva, también es importante que se analice que motiva a los empleados a desarrollar su trabajo, de esta manera implementar estrategias para aumentar el rendimiento del trabajador.

4.7.2.2. Trabajo y organización

La organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo como:

“El conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (p. 18).

Cuando estas actividades son remuneradas y se realizan en una organización, se denomina empleo. Además, una organización es un sistema que tiene elementos relacionados

dinámicamente que desarrollan una actividad para lograr un determinado objetivo. Chiavenato (como se citó en Polo et al., 2022, p. 18)

Desde un enfoque de sistemas, una organización tiene 4 elementos esenciales: las entradas (inputs), los procesos u operaciones, las salidas (outputs) y la retroalimentación. (ver figura 4)

Figura 4

Sistemas de una organización



Nota. La figura nos muestra los elementos esenciales de una organización esto se realiza desde un enfoque de sistemas. Fuente: Elaboración con base a Chiavenato.

Dichos elementos se encuentran relacionados y funcionan dinámicamente para alcanzar un propósito. Estos operan sobre datos, energía o materia (inputs) que se encuentran en el ambiente que circunda al sistema. Para así producir información, energía o materia (outputs) que surge luego de una acción de retorno que se da en forma de retroalimentación, y a su vez permite evaluar el sistema en general Chiavenato (como se citó en Polo et al., 2022, p. 18)

En el ámbito de la psicología organizacional y del trabajo, el Modelo ENOP brinda tres áreas de especialización. Roe (como se citó en Polo et al., 2022, p. 19)

- **Psicología del trabajo:** se centra en la actividad laboral de las personas; es decir, la forma en que los individuos realizan sus tareas. Entre los temas relevantes que abarca se encuentran: el ambiente de trabajo, las tareas, las condiciones de trabajo, carga laboral, entre otros.
- **Psicología de las organizaciones:** se ocupa del comportamiento colectivo de los empleados en relación con el sistema sociotécnico que es la organización. Los temas centrales incluidos son: comunicación, toma de decisiones, participación, conflicto, negociación, cultura organizacional, entre otros.
- **Psicología de los recursos humanos:** se refiere a las relaciones entre las personas y las organizaciones, en especial a las condiciones en las que se manifiestan esas relaciones, su desarrollo y finalización. Una organización establece con los empleados relaciones

contractuales legales y psicológicas. Entre los temas importantes se encuentran: selección de personal, evaluación del desempeño, formación, incentivo, entre otros.

4.7.3. Evaluación del desempeño y retroalimentación

Según (Rivero Y, 2019) menciona que:

La evaluación del desempeño es considerada como una valoración metodológica del accionar de personas, en el compromiso o del potencial del desarrollo de las metas planteadas, toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguien, por tanto, se emplea en general, para determinar el mérito de una persona en la realización de las responsabilidades, funciones y actividades propias del cargo o puesto que ocupa (p. 1).

La evaluación del desempeño tiene como objetivos el informar a los docentes de cómo están desarrollando su trabajo y lo que se espera de los mismos, reconocer los méritos y resultados obtenidos, corregir errores tanto de comportamiento como de resultados, con estos objetivos antes mencionados se descubre las fortalezas y debilidades que se pueden presentar para realizar de forma correcta su trabajo, mejorar las relaciones entre directivos y personal.

Uno de los sistemas de evaluación de desempeño más utilizados en las últimas décadas es el de 360°, que tiene como objetivo central la retroalimentación de grupo, de todo aquel que tiene contacto directo y frecuente con el trabajador. De ella se obtiene un amplio conocimiento y participación de los actores de la evaluación del desempeño y una información más precisa sobre el actuar del evaluado. (Rivero, 2019, p. 5)

Se destaca por su enfoque integral en la retroalimentación, permitiendo una visión del desempeño profesional a través de la interacción de todos los empleados, al realizar una retroalimentación se logra diseñar estrategias para la mejora continua.

La evaluación del desempeño es de suma importancia, ya que, no radica únicamente en descubrir los errores, sino en retroalimentar las actividades elaboradas de forma estratégica, buscar una mejora continua, esto quiere decir que un grupo de personas estimen a otra por medio de una serie de ítems o factores destinados. Estos componentes son acciones observables en el progreso diario de la práctica profesional. (Rivero, 2019, p. 5)

4.7.4. *Gestión del estrés y bienestar laboral*

4.7.4.1. Estrés laboral

Según (Rodríguez y Rivas, 2020) definieron el estrés crónico como, “Una relación particular que se establece entre el sujeto y el entorno que es evaluada por este como amenazante y desbordante” (p. 74).

En esta faceta, cuando la persona se percibe totalmente agotada, exhausta, desbordada, como consecuencia de un proceso de desgaste, la que describe el síndrome de burnout o desgaste profesional, en este sentido el desgaste profesional hace también referencia al proceso de pérdida lenta, pero considerable, del compromiso y la implicación personal en la tarea que realiza.

Christa Sedlatschek, decía:

Aunque no podemos percibir ni medir el estrés del mismo modo que muchos otros problemas de salud, se trata de un asunto muy grave, puede afectar a los trabajadores emocional y físicamente, y las empresas y la economía en general pueden sufrir igualmente a raíz del estrés, como en el tratamiento de otras cuestiones relativas a la SST, la tarea de abordar el estrés y los riesgos psicosociales es posible y merece la pena. (Varela, 2020, p. 1).

Es posible detectar una serie de fuentes de estrés, tensión, ansiedad y malestar para las personas, las que pueden darse en diversos planos y ser, al mismo tiempo, de distinta naturaleza (Lotito C, 2023, párr. 14):

- **A nivel individual:** el exceso de actividades encomendadas y la designación de funciones pueden ser detonantes para generar estrés en los empleados; esto se da si las personas que están a cargo del personal no tienen las reglas y normas establecidas, a su vez tomando en cuenta que si no existe una meta en conjunto se ira forjando diferentes inconvenientes como; laborar en espacios incomodos, con exceso de ruido, poca afluencia de malos olores, y con un ambiente que dificulta el desempeño laboral y profesional, causando una pérdida de interés y responsabilidad, en las tareas designadas.
- **A nivel grupal:** al existir una serie de dificultades no resueltas en el ambiente laboral, poca comunicación y la falta de confianza o de conexión grupal, la aplicación de un liderazgo

deficiente, u otras acciones inadecuadas, pueden aumentar los niveles de estrés, generando una variedad de problemas entre los integrantes de la institución y sus jefes.

- **A nivel organizacional:** al existir un mal clima laboral puede generar un nivel alto de estrés en los miembros del lugar en que están trabajando, a su vez si existe diferentes direccionamientos negativos por parte de los jefes; se complica la implementación de acciones de cambios organizacionales, implementación de nuevas tecnológicas que al no ser socializadas de forma adecuada y preparación predispone de forma negativa al personal que labora.
- **A nivel extra organizacional:** cuando un empleado tiene dificultades de tipo familiar puede generar un factor de estrés, ya que, puede causar diferentes trastornos socio emocionales, en especial las mujeres que se encargan de una familia, y responden de forma simultánea a las demandas del trabajo, también el tipo económico por las deudas, el tener una calidad de vida inadecuada, recibir violencia intrafamiliar, implica directa y negativamente en el desempeño laboral

Con la finalidad de ser categorizado como una empresa psicológicamente saludable, las organizaciones deben cumplir una serie de condiciones clave (Lotito C, 2023, párr.28):

- **Involucramiento del trabajador:** implica la creación de instancias y espacios para que los trabajadores tengan la oportunidad de preguntar las razones de las decisiones que toma la compañía, inclusive haciéndoles partícipes de las mismas por intermedio de la aplicación de encuestas, recepción de ideas en buzones de sugerencias, realización de reuniones de información, entre otros.
- **Desarrollo del colaborador:** las diferentes instituciones que sobresalen tienden a proporcionar alternativas innovadoras y opciones laborales, brindando apoyo a trabajadores que desean continuar con el fortalecimiento de su carrera profesional, dando como resultado la posibilidad del progreso, e incremento del trabajo, sintiendo que es parte del lugar en el que desempeña su labor, sintiendo que su trabajo aumenta su nivel de rentabilidad.
- **Acceso a mejor salud y seguridad:** no es suficiente que el empleador adquiera excelentes planes de salud, sino que es importante que la empresa contrate el servicio de salud que facilite y de solución a emergencias que se pueden ocasionar en la misma, siendo imprescindible brindar atención al empleador como a su grupo familiar cercano.

- **Reconocimiento explícito de los logros de los trabajadores:** el empleador debe organizar actividades que permitan apreciar los logros y metas alcanzadas por sus trabajadores, valorando los progresos realizados por los colaboradores y su equipo de trabajo en relación a las actividades planteadas, a su vez realizar reconocimientos sin que las personas tomen como competencia, al contrario, sea un ejemplo para que cada uno se esfuerce en lo que realiza.
- **Equilibrio y balance entre el trabajo y la vida personal:** la empresa debe ser más flexible en las políticas establecidas con la finalidad de tener una mejor administración en el horario y cumplimiento de los objetivos planificados, obteniendo un mayor grado de independencia, satisfacción, con la finalidad de que cada colaborador cumpla sin la necesidad de tener sanciones, y también logre realizar las actividades de su vida personal, balanceando y priorizando cada acción.
- **El líder y la presencia de una buena comunicación:** facilitar la comunicación entre el líder y sus empleados es esencial permitiendo que cada uno logre realizar sus actividades de acuerdo a su designación, la comunicación es indispensable porque es la clave del éxito en todo programa y política laboral, por lo que, hace un vínculo directo entre las practicas del trabajador y las políticas manifestadas por la empresa.

Tomando en cuenta los puntos mencionados sobre el estrés y el bienestar, son temas importantes en el ambiente laboral, ya que influyen de forma directa en el desempeño, la satisfacción y la salud de los empleados, tomando en cuenta que tener un ambiente saludable de trabajo influyen en el aspecto emocional, físico, de cada empleado, por tal razón el tener una mejor comunicación entre empleado y empleador creando un vínculo que permita la confianza necesaria y poder compartir ideas que irán mejorando el lugar de trabajo.

4.8. Ética profesional

4.8.2. Definición

Miranda y Villacis (como se citó en Quevedo Arnaiz et al., 2022) manifiesta que: “La ética es una ciencia derivada de la filosofía que estudia el funcionamiento de las leyes que rigen la moral en la sociedad y en los procesos internos del hombre sobre todo para contrarrestar hechos insólitos en la historia.” (p.2)

A la vez la ética se ocupa del estudio de las diferentes acciones humanas, el objetivo principal es instaurar lo que es bueno y lo malo, lo justo e injusto, en sí las personas se deben

regir por el conocimiento de la ética, ya que, permite establecer un comportamiento adecuado en diferentes contextos, para de esa forma lograr un ambiente adecuado.

También dentro del ámbito laboral, la ética es considerada un sistema de normas que permiten un desempeño adecuado, a la hora de tratar con las demás personas y ejercer el trabajo, esto permite la determinación de una práctica y desempeño en todo ámbito.

4.8.3. Principios y reglas de la ética profesional

Los principios y reglas de la ética profesional provienen originalmente de las disciplinas biomédicas, aunque sus antecedentes son muy antiguos, su principal desarrollo se produce al finalizar la Segunda Guerra Mundial, por su relevancia han traspasado la reflexión en todas las áreas del conocimiento (Hirsch Ana, s. f, (p.6).

4.8.3.1. Principios de la ética profesional

Hirsch Ana (s.f) menciona que “Un conjunto de principios en el espacio moral debería funcionar como un marco de informe razonado, que exprese los valores generales que subyacen a las reglas de la moralidad común” (p. 6).

En la ética profesional están implícitos cuatro principios:

- **Beneficencia:** este principio implica todas las formas de labor profesional con la finalidad de beneficiar a las demás personas, cada función que se plantea justifica la acción frente a los demás, con el propósito de llegar a ser buenos profesionales, en beneficio de la sociedad, pretendiendo resolver los problemas prioritario de las personas a las que están brindando sus servicios.
- **No Maleficencia:** su principio es destacar la necesidad de no ocasionar daños a otros: manifestando que es importante respetar a los demás, mencionando reglas morales concretas como: no matar, no causar daño o sufrimiento, no causar incapacidad, ofensa, en sí tratar a las demás personas de forma adecuada, respetando el derecho que cada una tiene.
- **Autonomía:** capacidad de darse a sí mismo sus propias normas, procurando construir la propia vida a partir de ellas, se hallan dos sentidos, uno se centra en el profesional, que requiere independencia y libertad para poder realizar de forma adecuada y ética su trabajo y el otro se centra en el beneficiario, que posee derechos que deben ser respetados.

- **Justicia:** el profesional queda sin ética profesional o a su vez es incompleta si no se logra enmarcar dentro de una ética social, que permita contribuir en el trabajo de cada profesional permitiendo una mejora social, tomando en cuenta que cada profesional debe tener como referencia la obligación social, la justicia, la ética profesional, permitiendo que tome conciencia que su ética profesional es acorde a las necesidades de la sociedad, y su trabajo sea realizado con justicia en cada acción realizada.

De acuerdo con el autor los principios de la ética profesional son normas importantes que van guiando la conducta y rigen la toma de decisiones de los profesionales, promoviendo un trabajo honesto, responsable, justo, con respeto, competitividad al querer mejorar en el desempeño laboral, con lealtad, transparencia y compromiso con la institución que se esté laborando, esto permitirá un desempeño profesional adecuado.

4.8.3.2. Principales reglas de la ética profesional

Hirsch Ana (s.f) menciona que las principales reglas más relevantes son:

- **Veracidad:** se establece un acuerdo supuesto de que la comunicación se basara en la verdad. Se refiere a una completa y correcta transmisión de información, así como al modo en que el profesional promueve su comprensión en el sujeto, existen tres argumentos que contribuyen a su justificación es el respeto a los otros su conexión a la fidelidad y confianza. Cumplir con la regla de veracidad es esencial para promover la confianza.
- **Privacidad:** el derecho que cada persona tiene a la privacidad es como referencia al acceso limitado que tiene otra persona sobre un determinado trabajo, tanto como: de forma física, información, lo que permite que cada una sea autónoma, y pueda resolver sus problemas adecuadamente, tomando decisiones acertadas sin la necesidad de requerir de alguien más, es importante tomar en cuenta que el tener privacidad nos proporciona seguridad sobre acciones que se han realizado y nadie más debe saber.
- **Confidencialidad:** el derecho que tiene cada individuo de controlar la información, cuando es socializada bajo la promesa de mantenerla en secreto, a su vez obligando a que el trabajador mantenga en secreto en ejercicio de su actividad profesional, respetando la intimidad de las personas que se encuentran implicadas, evitando inconvenientes entre los demás generando un ambiente adecuado de trabajo.

- **Fidelidad:** El trabajador realiza promesas justas y cumple las actividades encomendadas con sus acuerdos a la empresa que presta sus servicios, las partes implicadas entablan un convenio sobre el trabajo a realizar entablando expectativas que permitan un trabajo adecuado, promesa que facilita las actividades, en donde el empleado firma un contrato en el cual queda de acuerdo con ser fiel a la empresa y cumplir con sus tareas asignadas.

4.8.4. Respeto y diversidad

Belmonte et al. (2021) manifiestan que: “El respeto es una actitud de valores a la otra persona con sus virtudes y sus defectos y que es importante que todos se respeten los unos a los otros, para así construir una sociedad donde haya amor y no se produzca situaciones de violencia” (p.6)

Primero hay que determinar que los valores en general permiten que las personas vivan en un ambiente de paz y armonía con los demás, pero aquí se detalla el valor más importante como es el respeto que debe existir en todo ámbito; laboral, social y educativo, el cual determina el trato con las demás personas, siendo a la vez una de las acciones básicas para convivir de forma adecuada y poder desempeñarse en todo lugar.

También es importante recalcar que el respeto implica valorar y considerar la dignidad, respetando los diferentes puntos de vista con los que se interactúan en el entorno laboral, tomando en cuenta que el respeto se manifiesta en el buen trato y reconocimiento de la diversidad, valorando y promoviendo la diversidad, contribuyendo a que las voces sean escuchadas y respetadas.

4.8.4.1. Diversidad

La gestión de la diversidad supone algo más que esto, o que incorporar son minorías étnicas o inmigrantes al entorno laboral: “la diversidad” trata de comprender y valorar la forma singular en la que las personas son diferentes unas de otras; comporta entender las diferentes de todas y cada uno de los miembros que componen la empresa como un valor añadido, de tal modo que las fortalezas de todos los empleados se convierten en una ventaja competitiva. (Toro Dupouy, 2019, p. 35)

A la vez se entiende que la diversidad en el ámbito laboral se puede entender como la inclusión de personas diferentes como: su origen, cultura, genero, habilidades, características que determinan a una persona pero que son aceptadas por el ambiente en el cual se está

desempeñando, también la diversidad es dar su lugar y reconocer a las personas con capacidades diferentes, y no solo reconocer las diferencias que sean notorias, sino las que no se pueden ver, como el respeto por la forma de pensar, expresarse y tener una perspectiva diferentes.

4.8.5. Relaciones profesionales

Campos H, (2023) manifiesta que “Las relaciones profesionales son una parte esencial del éxito en el trabajo. Las relaciones sólidas con colegas, clientes y superiores pueden ayudarte a alcanzar tus objetivos profesionales, a prosperar en tu carrera y a disfrutar de tu trabajo”. (p.3)

Las relaciones profesionales son importantes por diversas razones como; ayudarte a alcanzar los objetivos planteados como profesionales, tomando en cuenta que al tener una relación solida entre compañeros de trabajo, aprendes nuevas habilidades, obteniendo apoyo y orientación en actividades que desconozca, a la vez hay que tomar en cuenta que las relaciones también son con personas externas que requieren los servicios del lugar que se está desempeñando, al tener una buena relación con ellos se logra cerrar tratos, proporcionando un mejor servicio al cliente, logrando que el desempeño en el ámbito profesional es el adecuado.

4.9. Desempeño profesional

4.9.2. Definición

El desempeño profesional docente implica la aplicación de estrategias metodológicas efectivas, una adecuada planificación de la enseñanza y el uso de materiales didácticos apropiados, estas dimensiones son esenciales para crear un entorno de aprendizaje enriquecedor y motivador, sin embargo, enfrenta diversos retos en la actualidad que van desde la adaptación a las nuevas tecnologías hasta la atención a la diversidad y la promoción de habilidades socioemocionales, superar estos desafíos es crucial para asegurar una educación de calidad y relevante para los estudiantes. (Carrasco et al., 2023, p. 32)

A su vez, el desempeño profesional docente se basa en tres dimensiones clave (Carrasco et al., 2023): estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza y uso de materiales didácticos.

Las estrategias metodológicas implican el uso de técnicas pedagógicas efectivas que fomenten la participación y el aprendizaje activo de los estudiantes, la planificación de la enseñanza implica la elaboración de planes de clase detallados y la selección de objetivos

educativos claros y el uso de materiales apropiados enriquece el proceso de enseñanza y promueve una comprensión profunda de los contenidos. (p. 32)

De acuerdo con lo antes mencionado el desempeño profesional se refiere a la forma en que las personas llevan a cabo sus responsabilidades y actividades en su ambiente laboral, aplicando las habilidades y conocimientos adquiridos para trabajar de manera efectiva, a su vez actuando con honestidad, ética y profesionalismo, para de esa forma realizar las tareas encomendadas de manera eficiente, efectiva cumpliendo los objetivos planificados por la institución.

4.9.3. Dimensiones del desempeño docente

Las dimensiones del desempeño docente, que incluyen las estrategias metodológicas, la planificación de enseñanza y el uso de materiales didácticos, son fundamentales para garantizar una enseñanza efectiva, las estrategias metodológicas adecuadas promueven la participación activa y la comprensión de los estudiantes, mientras que una planificación de la enseñanza bien estructurada garantiza la cobertura de contenidos y la maximización del tiempo de instrucción. (Carrasco et al., 2023, p. 34)

De acuerdo con lo mencionado el desempeño docentes hace referencia a la efectividad y calidad con la que los docentes llevan a cabo sus responsabilidades laborales, en las que deben tener un amplio conocimiento del contenido, dominio de la materia, habilidades para utilizar métodos de enseñanza variado y efectivo, una planificación y organización estructurada de manera clara y coherente, y un adecuada gestión del aula con la finalidad de apoyar a los estudiantes, demostrándoles empatía, apoyo académico y emocional a los estudiantes.

4.9.3.1. Estrategias metodológicas.

Son un componente esencial del desempeño docente, ya que poseen un impacto directo en la forma en que se imparte la enseñanza y como los estudiantes aprenden y adquieren conocimientos, estas estrategias abarcan un amplio espectro de enfoques y técnicas que los docentes utilizan para guiar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Gordillo (como se citó en Carrasco et al., 2023, p. 34)

- **Aprendizaje activo:** involucra a los estudiantes en la construcción activa de su propio conocimiento, a través de la participación en discusiones, debates, resolución de problemas y actividades prácticas, los estudiantes se convierten en actores principales de su aprendizaje
- **Aprendizaje colaborativo:** implica que los estudiantes trabajen juntos en grupos para alcanzar objetivos comunes, esta forma de aprendizaje fomenta la comunicación, la colaboración, el intercambio de ideas y el desarrollo de habilidades sociales, los estudiantes aprenden a trabajar en equipo, a escuchar y valorar las opiniones de los demás, y a resolver problemas de manera conjunta, lo que refuerza su aprendizaje y construye un sentido de comunidad en el aula.

Según Carrasco et al., (2023) manifiesta que, “Es importante destacar que las estrategias metodológicas efectivas requieren una planificación cuidadosa, los docentes deben considerar los objetivos de aprendizajes, los contenidos curriculares, las características individuales de los estudiantes y el contexto educativo” (p. 35).

Es importante reconocer que las estrategias metodológicas son diversas técnicas que los docentes utilizan para tener un adecuado aprendizaje, adaptándose a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes permitiendo un aprendizaje participativo, colaborativo y efectivo que pone al estudiante en el centro del proceso de enseñanza- aprendizaje, promoviendo la autonomía y el autoaprendizaje.

4.9.3.2. Planificación de la enseñanza.

Según (Carrasco et al., 2023) manifiesta que:

“Consiste en el diseño y desarrollo de un plan detallado que guía el proceso de enseñanza y establece las metas a alcanzar, los contenidos a abordar, las estrategias pedagógicas a utilizar la secuencia lógica de las actividades” (p. 35).

(Carrasco et al., 2023) menciona que:

Una planificación de enseñanza involucra tener claridad sobre los objetivos de aprendizaje que se desean alcanzar, estos objetivos deben ser claros, medibles y alineados con los estándares educativos y las necesidades de los estudiantes, a partir de los objetivos, el docente puede determinar los contenidos temáticos relevantes que se van a enseñar y

seleccionar las estrategias pedagógicas más adecuadas para lograr el aprendizaje de los estudiantes. (p. 36)

Es importante recalcar la planificación de la enseñanza es el proceso mediante el cual los docentes organizan diferentes actividades educativas para alcanzar los objetivos planificados en las diferentes materias, organizando el tiempo, preparando material, planificando evaluaciones y la adaptación a las necesidades de los estudiantes de esa manera asegurar un aprendizaje significativo.

Carrasco et al., (2023) manifiesta que:

El docente debe definir los criterios y métodos de evaluación que permitan verificar el logro de los objetivos de aprendizajes establecidos, esto implica diseñar actividades de evaluación formativa y sumativa, así como proporcionar retroalimentación oportuna a los estudiantes para que puedan mejorar su desempeño, además la planificación de la enseñanza no es un proceso estático, sino que requiere flexibilidad y adaptación mientras se procesa la enseñanza y se va conociendo más a los estudiantes, el docente debe ser capaz de realizar ajustes y modificaciones en su planificación en función de las necesidades individuales y grupales de los estudiantes, así como de los resultados de la evaluación y retroalimentación. (p. 36)

4.9.3.3. Uso de materiales didácticos

El uso de materiales didácticos es una dimensión esencial del desempeño docente que tiene un impacto significativo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, estos materiales son recursos y herramientas que el docente utiliza para facilitar la comprensión, el aprendizaje y la adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes. Hidalgo y Aliaga (como se citó en Carrasco et al., 2023, p. 37)

Realizar la presentación visual de los diferentes contenidos mediante imágenes, esquemas y videos, facilitando el aprendizaje de los estudiantes siendo más accesible y significativo, los materiales permiten proporcionar ejemplos concretos, casos a estudiar y situaciones cotidianas que logran que el estudiante relacione los conceptos abstractos relacionados a la vida diaria.

4.9.4. Evaluación del desempeño docente

Carrasco et al., (2023) manifiestan que:

“La evaluación del desempeño docente es un proceso fundamental en el ámbito académico, que tiene como objetivo analizar y valorar la calidad del trabajo realizado por los profesores en su labor educativa” (p.38).

A través de la retroalimentación proporcionada, los profesores pueden identificar sus fortalezas y áreas de mejora, establecer metas de crecimiento y recibir apoyo y recursos para su desarrollo continuo, es importante considerar que la evaluación del desempeño docente no debe limitarse únicamente a la medición de resultados académicos, sino que debe tomar en cuenta otros aspectos relevantes, como las habilidades pedagógicas, la relación con los estudiantes la capacidad de motivación y el compromiso con la enseñanza. (Carrasco et al., 2023, p. 39)

Es importante tomar en cuenta que la evaluación del desempeño docentes es un proceso sistemático para analizar la calidad de enseñanza, siendo un proceso integra que incluye el proceso de observación, retroalimentación de estudiantes, autoevaluación, revisión de material, desarrollo profesional y seguimiento, con la finalidad de mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

5. METODOLOGÍA

En esta investigación se utilizará la metodología cuantitativa para obtener una mejor comprensión en la integración de los datos numéricos y no numéricos. Esto aportando una flexibilidad para abordar el problema de diferentes perspectivas, enriqueciendo el análisis y mejorando de los hallazgos de las múltiples fuentes y datos utilizadas.

Metodología de Investigación: para el presente proyecto se utilizará el método cuantitativo. Este enfoque permitirá una comprensión integral del clima laboral y el desempeño profesional en la Unidad Educativa.

Tipo de investigación

- **Exploratoria:** permite entender el ambiente y las características de los procesos actuales de la Unidad Educativa.
- **Explicativa:** para exponer las relaciones entre las variables, su influencia en el rendimiento laboral con la finalidad de tener una información más amplia del tema a tratar.

- **Propositiva:** permite diseñar y proponer estrategias para el fortalecimiento del desempeño docente y clima laboral, basados en hallazgos obtenidos por las encuestas realizadas.

Enfoque de las Investigación

- **Enfoque cuantitativo:** para la recopilación de datos de las encuestas clima laboral y desempeño profesional que se aplicó a los docentes en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga.

Métodos de investigación

- **Inductivo:** en este método se recopila datos sobre el clima laboral y el desempeño profesional a través de diversas fuentes de recolección de información como: las encuestas para ir analizando resultados que permitan generar soluciones a problemas existentes.
- **Deductivo:** permite probar teorías existentes sobre los factores del entorno y como esto influye en el rendimiento de los docentes y estudiantes.
- **Analítico:** este método de investigación implica descomponer un fenómeno complejo en parte más simples para tener una comprensión más clara sobre la estructura y funcionamiento del estudio del clima laboral y el desempeño profesional, permitiendo identificar los factores individuales que influyen y cómo esto afecta en el rendimiento de los mismos.

Paradigmas de la investigación

- **Interpretativo:** esta investigación es ideal para comprender cómo los docentes perciben y experimentan el clima laboral y su influencia en su desempeño laboral, al centrarse en experiencias subjetivas, tomando en cuenta que en este enfoque se permite una comprensión profunda de la información recolectada y las políticas organizacionales más sensibles y efectivas.

Técnicas de investigación

- **Encuestas:** la técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos que se utilizaron son los cuestionarios denominados “Clima organizacional” de Mena Taco Karla Vanessa, mediante 45 preguntas que se encuentran divididas en 9 dimensiones, cada pregunta se debe responder con totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en la escala de Likert, el siguiente cuestionario “Desempeño Profesional” de Lorena Marisol Mendoza

Zambrano, mediante 17 preguntas, cada pregunta se debe responder con excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente.

El instrumento es un cuestionario estructurado permitiendo que los encuestado puedan responder solo, con preguntas cerradas.

- **Análisis de datos:** Uso de software estadístico de datos cuantitativos recolectados a través de encuestas.

Pasos de la metodología

Fase de revisión teórica

- Investigar teorías y modelos existentes del clima laboral y desempeño profesional.
- Recopilar y analizar documentación relacionada con la salud del docente.

Fase de diagnóstico

- Aplicar encuestas para recopilar los datos cuantitativos.

Fase de análisis

- Analizar los datos recolectados cuantitativamente basándonos en los sentimientos y perspectivas de los docentes.
- Identificar las problemáticas para el fortalecimiento del desempeño profesional.

Fase de propuesta

- Proponer estrategias del clima laboral y el desempeño profesional.

6. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1. Cuestionario de clima organizacional

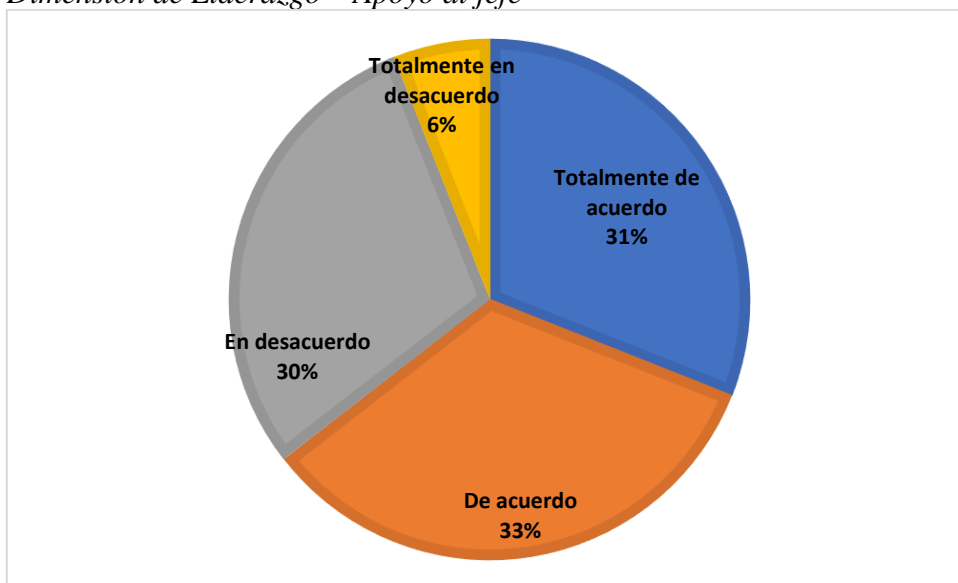
Dimensión 1: LIDERAZGO – APOYO AL JEFE

Tabla 3

Dimensión de Liderazgo – Apoyo al jefe

INDICADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
1. Recibe orientación de su jefe para ejecutar sus tareas	10	11	18	1	40
2. Su jefe confía en que usted hará un buen trabajo sin tener que estar supervisándolo	8	20	10	2	40
3. Frecuentemente su jefe le brinda ayuda cuando lo precisa	12	9	15	4	40
4. Su jefe utiliza el diálogo para resolver problemas	21	18	0	1	40
5. Su jefe trata a todos por igual; sin favoritismos	11	9	16	4	40
TOTAL	62	67	59	12	200
%	31%	33%	30%	6%	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 5*Dimensión de Liderazgo – Apoyo al jefe*

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión que pertenece a la variable independiente, indicando como es el apoyo al jefe en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados arrojados en la encuesta de la dimensión liderazgo en apoyo al jefe muestra que el 33% está de acuerdo, el 31% está totalmente de acuerdo y el 30% está en desacuerdo. En general, nos muestra una representación neutra en los docentes en relación con su jefe. La mayoría de los docentes no reciben una orientación, ayuda y trato igualitario. Sin embargo, también se destaca algunas áreas de refuerzo como consistencia en la orientación y el dialogo para resolver problemas. Los puntos de desacuerdo requieren de prácticas de liderazgo implementando mecanismos que refuercen en la Unidad Educativa.

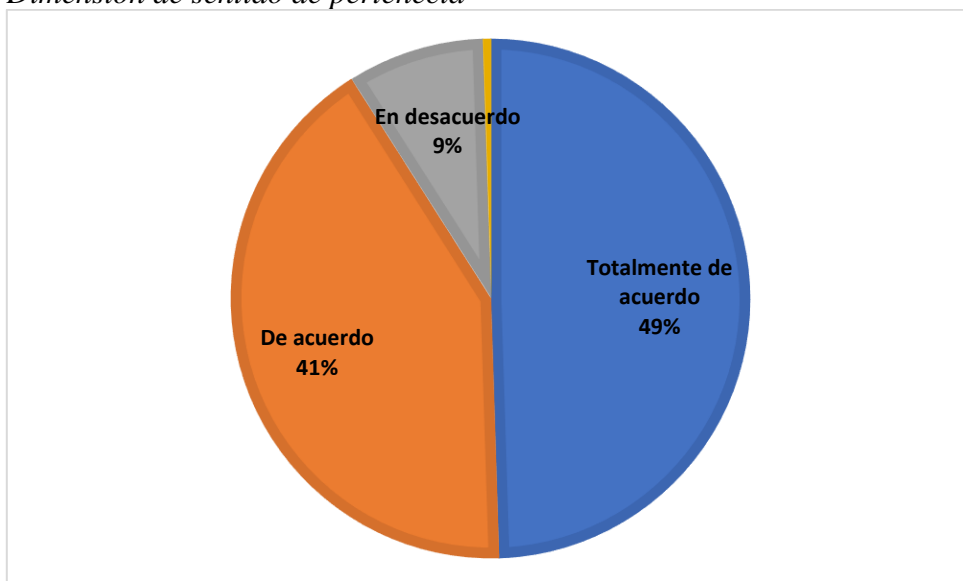
Dimensión 2: SENTIDO DE PERTENENCIA

Tabla 4

Dimensión de sentido de pertenecía

INDICADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
6. Se siente orgulloso de trabajar en la unidad educativa	22	15	3	0	40
7. Usted recomendaría a la unidad educativa como un excelente lugar de trabajo	15	19	6	0	40
8. Si tuviera la oportunidad de trabajar en otra institución con igualdad de condiciones laborales se quedaría en la unidad educativa	12	22	5	1	40
9. Cumple su trabajo con oportunidad y calidad	27	13	0	0	40
10. Realiza sus tareas con satisfacción	23	14	3	0	40
TOTAL	99	83	17	1	200
%	49%	41%	9%	1%	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 6*Dimensión de sentido de pertenecía*

Nota. La figura muestra los porcentajes la dimensión que pertenece a la variable independiente, indicando como es el sentido de pertenencia en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados arrojados en la encuesta en la dimensión de sentido de pertenencia muestran que el 49% está totalmente de acuerdo, el 41% están de acuerdo y un 9% está en desacuerdo. Los docentes muestran que realizan un trabajo de calidad cumpliendo sus tareas satisfactoriamente y sintiéndose orgullosos de trabajar en la unidad educativa. Aunque, oportunidades para fortalecer la lealtad de los docentes asegurando que el personal se sienta motivado a recomendar la Unidad Educativa teniendo un ambiente y desempeño favorable.

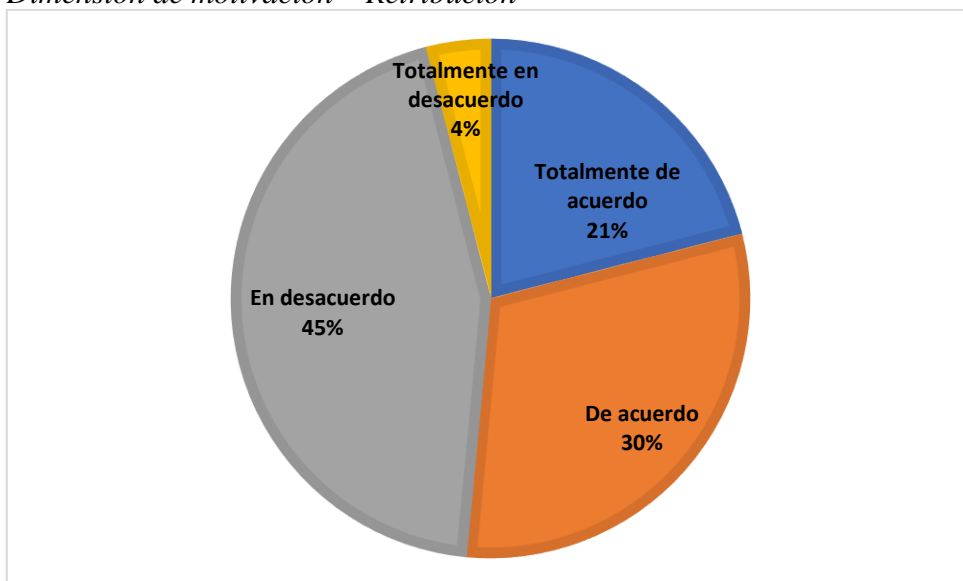
Dimensión 3: MOTIVACIÓN – RETRIBUCIÓN

Tabla 5

Dimensión de motivación – Retribución

INDICADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
11. Considera que su sueldo es una compensación justa de su trabajo	6	16	18	0	40
12. Cuando desempeña muy bien su trabajo es recompensado	4	10	25	1	40
13. Las recompensas que recibe están dentro de sus expectativas	6	12	20	2	40
14. Su jefe lo elogia cuando hace un buen trabajo	13	18	7	2	40
15. Se siente usted motivado y entusiasmado al realizar su trabajo	13	5	19	3	40
TOTAL	42	61	89	8	200
%	21%	30%	45%	4%	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 7*Dimensión de motivación – Retribución*

Nota. La figura muestra los porcentajes de los resultados de la dimensión que pertenece a la variable independiente, indicando se retribuye el trabajo en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados arrojados en la encuesta de la dimensión motivación relacionada con la retribución muestra que el 37% están de acuerdo, el 32% están en desacuerdo, el 23% de los están totalmente de acuerdo. Los docentes en la unidad educativa tienen percepciones negativas en cuanto a la compensación, el reconocimiento y la motivación del lugar en donde trabajan, lo que afectaría el clima laboral, la productividad y la retención. Cuando las recompensas y reconocimientos no cumplen con las expectativas los docentes se desilusionan y desmotivan lo que afecta el compromiso con la organización.

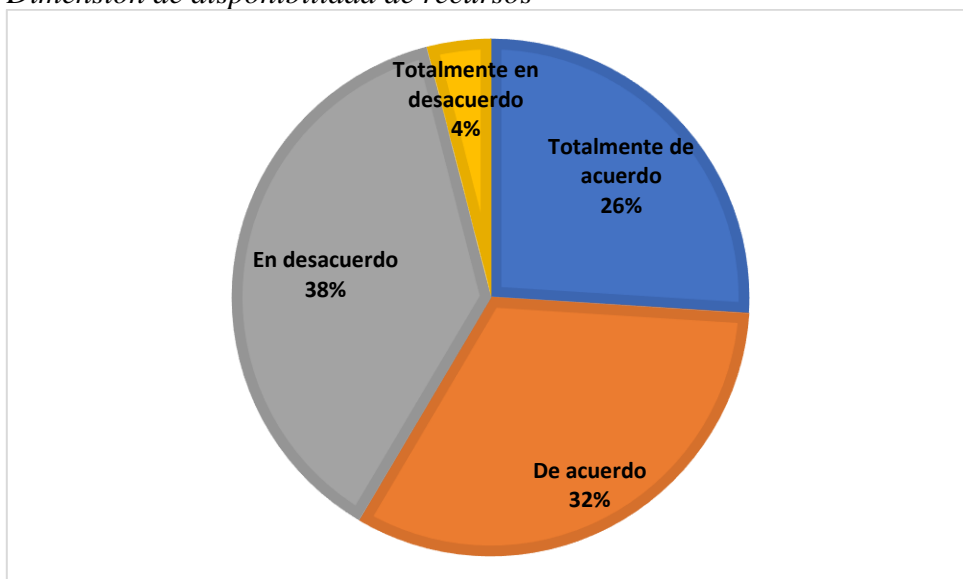
Dimensión 4: DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

Tabla 6

Dimensión de disponibilidad de recursos

INDICADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
16. Dispone de los materiales y recursos necesarios (herramientas, materiales, computadores, etc.) para realizar su trabajo	19	13	7	1	40
17. Los equipamientos de trabajo son adecuados para garantizar su salud	9	14	16	1	40
18. Las condiciones físicas de su puesto de trabajo como iluminación, temperatura, espacio, volumen de ruidos, etc. son adecuados	12	10	15	3	40
19. Recibe la capacitación necesaria para su desarrollo profesional	10	12	17	1	40
20. Su jefe le capacita para implementar mejores maneras de realizar su trabajo	2	16	20	2	40
TOTAL	52	65	75	8	200
%	26%	32%	38%	4%	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 8*Dimensión de disponibilidad de recursos*

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión que pertenece a la variable independiente, indicando la disposición de recursos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados arrojados en la encuesta de la dimensión disponibilidad de recursos muestran que el 50% de los encuestados están de acuerdo, un 35% están totalmente de acuerdo y el 13% están en desacuerdo. Aunque la mayoría siente que cuenta con recursos adecuados, hay una parte que puede necesitar recursos adicionales y mejor acceso a los ya existentes, el mal equipamiento en las áreas de trabajo puede afectar a la salud y el bienestar, también el personal puede no sentirse preparado o insuficientemente capacitado para el desarrollo de sus actividades.

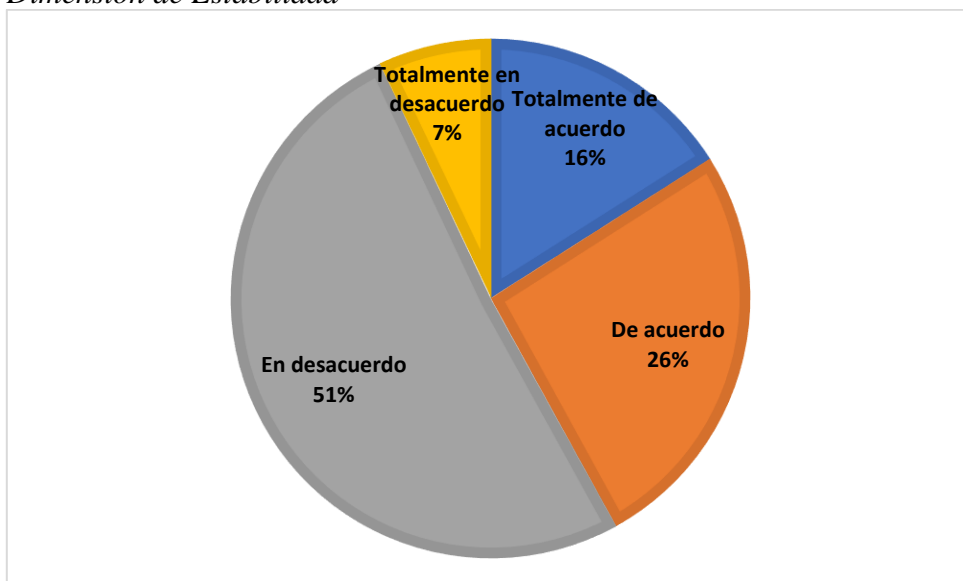
Dimensión 5: ESTABILIDAD

Tabla 7

Dimensión de Estabilidad

INDICADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
21. La unidad educativa le brinda estabilidad laboral	5	12	20	3	40
22. El trabajo que realiza satisface sus necesidades de ascensos y aprendizaje	9	18	12	1	40
23. En la unidad educativa se preocupan por el desarrollo profesional y personal de quienes más lo merecen	13	2	23	2	40
24. Considera que otros compañeros reciben una remuneración más alta y usted trabaja más que ellos	2	8	25	5	40
25. Su ambiente de trabajo se encuentra libre de tensiones y estrés laboral	3	12	22	3	40
TOTAL	32	52	102	14	200
%	16%	26%	51%	7%	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 9*Dimensión de Estabilidad*

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión que pertenece a la variable independiente, indicando como es su estabilidad laboral en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados arrojados en la encuesta de la dimensión estabilidad nos muestra que 47% está de acuerdo, 30% están en desacuerdo y el 16% totalmente de acuerdo. Los aspectos positivos en la satisfacción, oportunidades y crecimiento se obtiene un ambiente libre de tensiones. Además, existe una preocupación en la estabilidad laboral, lo que puede afectar la motivación el compromiso sobresaliendo tensiones y estrés obteniendo una alerta que podría afectar negativamente a la productividad.

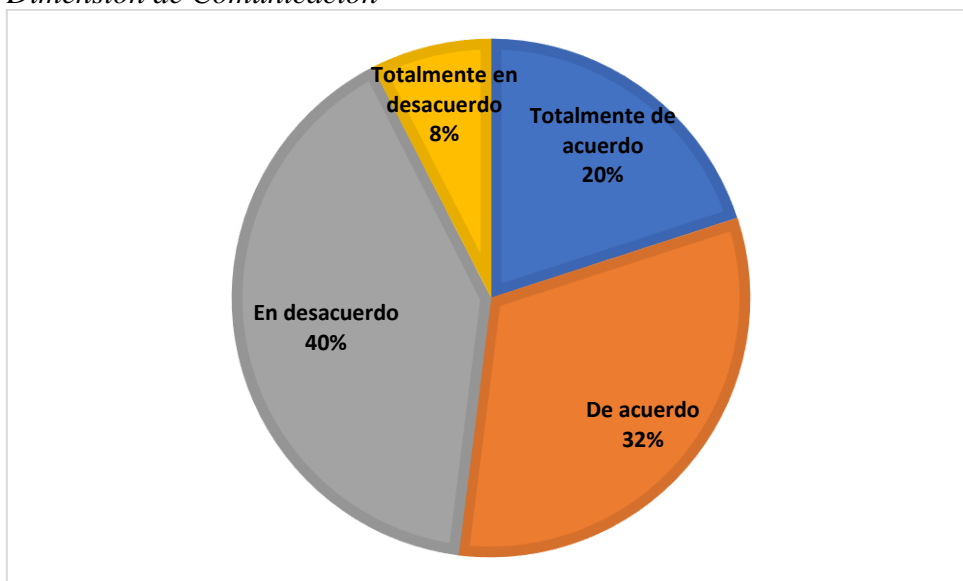
Dimensión 6: COMUNICACIÓN

Tabla 8

Dimensión de Comunicación

INDICADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
26. La información de interés es comunicada de manera oportuna y eficiente	7	18	12	3	40
27. Su jefe realiza retroalimentación permanente sobre el desempeño de sus funciones	6	8	24	2	40
28. Le es posible comunicarse con sus superiores, para expresar opiniones, problemas e inquietudes	9	7	22	2	40
29. Considera que no existe ninguna filtración o distorsión en la información comunicada	7	21	8	4	40
30. Tiene a su disposición los medios necesarios para informarse de los temas importantes de la unidad educativa	11	10	15	4	40
TOTAL	40	64	81	15	200
%	20%	32%	40%	8%	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 10*Dimensión de Comunicación*

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión que pertenece a la variable independiente, indicando como es la comunicación en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados arrojados en la encuesta de la dimensión comunicación nos muestra que un 40% está en desacuerdo, un 32% está de acuerdo y 20% está totalmente de acuerdo. Se percibe de manera positiva algunos aspectos en la comunicación en la unidad educativa como la disponibilidad de medios informáticos y la integridad de la información. Sin embargo, hay otras áreas que son críticas que necesitan reforzarse como la retroalimentación continua y la accesibilidad para expresar inquietudes.

Dimensión 7: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL - COHERENCIA

Tabla 9

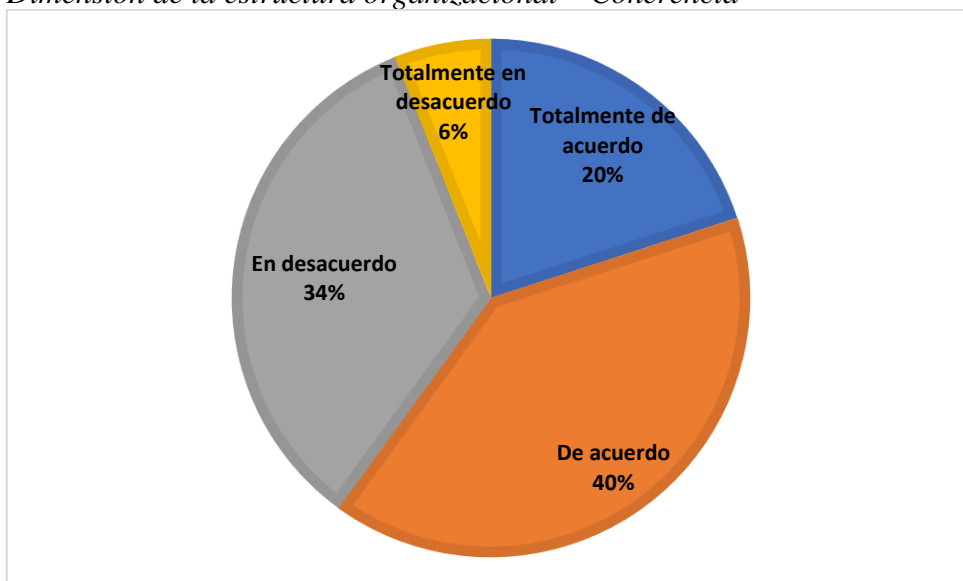
Dimensión de la estructura organizacional – Coherencia

INDICADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
31. Su horario de trabajo se ajusta a sus expectativas y exigencias laborales	5	5	24	6	40
32. Identifica usted claramente la estructura organizacional de la unidad educativa	8	25	6	1	40
33. Sus funciones y responsabilidades están claramente definidas	12	12	14	2	40
34. Considera usted que las metas de su cargo son razonablemente alcanzables	6	14	19	1	40
35. La unidad educativa se preocupa por su salud	9	24	5	2	40
TOTAL	40	80	68	12	200
%	20%	40%	34%	6%	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 11

Dimensión de la estructura organizacional – Coherencia



Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión que pertenecen a la variable independiente, indicando como es la coherencia en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados arrojados en la encuesta de la dimensión estructura organizacional relacionado con la coherencia muestra que el 40% está de acuerdo, un 34% está en desacuerdo y un 20% está totalmente de acuerdo. La unidad educativa se preocupa por la salud de los docentes e identifican la estructura organizacional. Sin embargo, los docentes manifiestan que sus horarios no se acoplan con sus expectativas y exigencias también, que tienen metas que no son razonablemente alcanzables perjudicando sus funciones y responsabilidades.

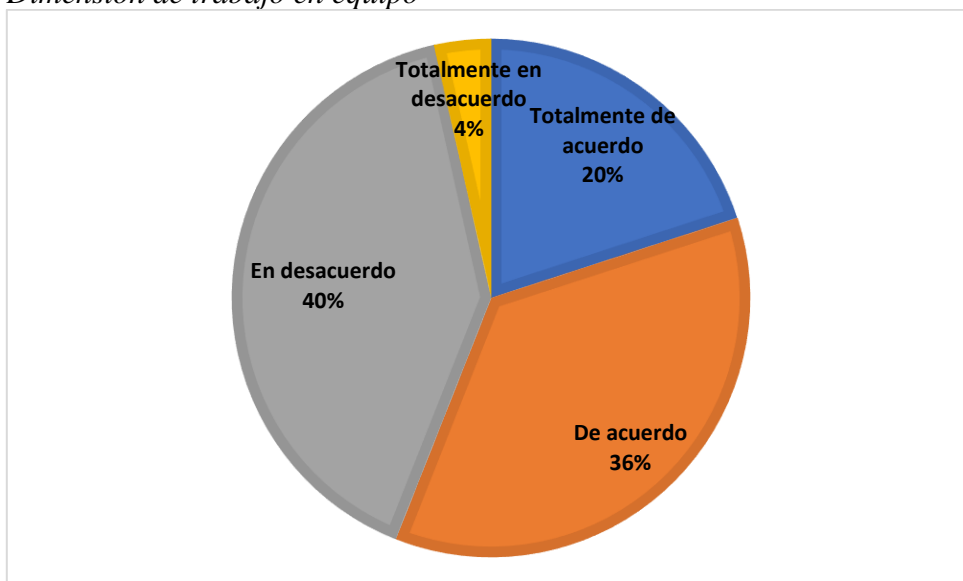
Dimensión 8: TRABAJO EN EQUIPO

Tabla 10

Dimensión de Trabajo en equipo

INDICADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
36. Los conflictos que ocurren en su trabajo son resueltos por el propio equipo	9	4	26	1	40
37. En el proceso de toma de decisiones gerenciales participan todas las áreas involucradas	2	10	25	3	40
38. Su jefe inmediato le delega funciones porque confía en la calidad de su trabajo	10	28	1	1	40
39. Comparte usted sus conocimientos y experiencias para mejorar el desempeño de su grupo de trabajo	11	25	3	1	40
40. Participa en las decisiones que afectan sus labores alentando el trabajo en equipo	8	5	26	1	40
TOTAL	40	72	81	7	200
%	20%	36%	40%	4%	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 12*Dimensión de trabajo en equipo*

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión que pertenece a la variable independiente, indicando como es el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga. Fuentes: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados arrojados en la encuesta de la dimensión trabajo en equipo nos muestra que un 40% está en desacuerdo, un 36% está de acuerdo y un 20% está totalmente de acuerdo. La mayoría docentes tiene inconformidad al trabajar en equipo ya que unos ven por ellos mismo y no por todos, no ayudan a tomar decisiones para ayudar a mejorar la institución. Lo que perjudica a la unidad educativa no pueda trabajar de manera colectiva con otros docentes de diferentes niveles causando el incumplimiento de los objetivos y un desempeño negativo.

Dimensión 9: VALORES COLECTIVOS - TRATO INTERPERSONAL

Tabla 11

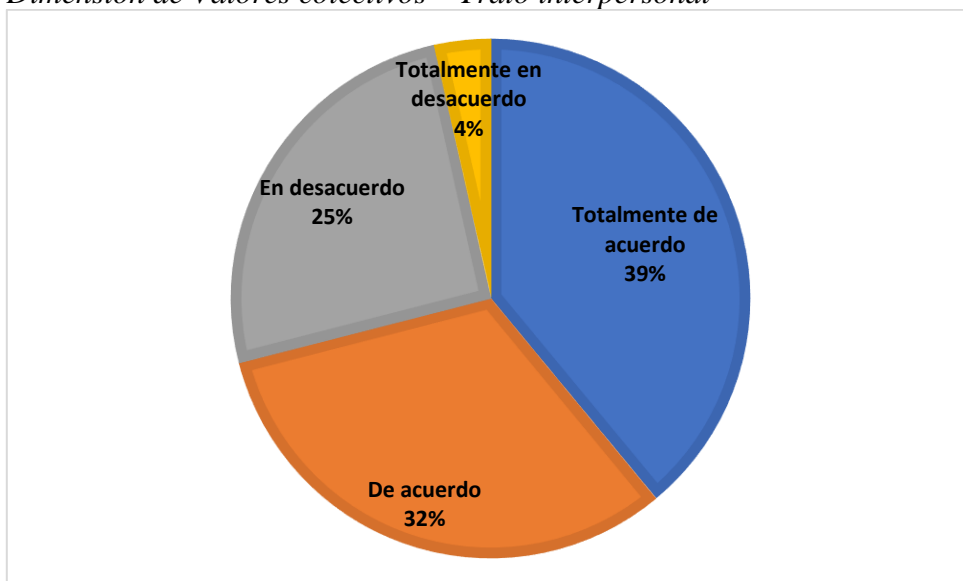
Dimensión de Valores colectivos – Trato interpersonal

INDICADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
41. Sus compañeros de trabajo le apoyan cuando lo necesita	9	11	19	1	40
42. Proporciona usted ayuda a nuevos compañeros	15	14	9	2	40
43. Predomina una relación de respeto entre superiores y subordinados	14	11	13	2	40
44. En una situación de conflicto usted es tolerante con opiniones ajenas	13	16	10	1	40
45. Se esfuerza usted por el cumplimiento de sus labores	27	12	0	1	40
TOTAL	78	64	51	7	200
%	39%	32%	25%	4%	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 13

Dimensión de Valores colectivos – Trato interpersonal



Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión que pertenece a la variable independiente, indicando como es el trato interpersonal en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados arrojados en la encuesta de la dimensión de trato interpersonal nos muestran que un 39% está totalmente de acuerdo, un 32% está de acuerdo y un 25% está en desacuerdo. Dando a conocer que entre compañeros no se colaboran cuando lo necesitan, y no toleran opiniones ajenas cuando se encuentran en un conflicto dan así la insuficiencia de respeto entre superiores y subordinados. Obteniendo ambiente laboral negativo en la unidad educativa.

6.2. Cuestionario de desempeño profesional

1. Actúan de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y de orientación. Sus actuaciones muestran que acata el manual de convivencia y las normas concertadas.

Tabla 12

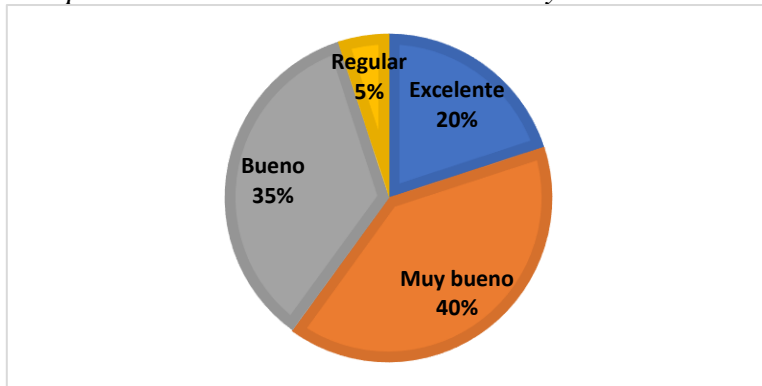
Cumplimiento del manual de convivencia y normas concertadas

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	8	20%
Muy bueno	16	40%
Bueno	14	35%
Regular	2	5%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 14

Cumplimiento del manual de convivencia y normas concertadas



Nota. La figura muestra los porcentajes del cumplimiento del manual de convivencia y normas concertadas. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e Interpretación

En los resultados obtenidos en el cumplimiento del manual de convivencia y normas concretas, han demostrado que en un 40% es muy bueno, el 35% bueno y el 20% excelente. Mencionando que el 40% es muy bueno dominando las normas y políticas nacionales, y su actuación en la institución, mostrando acatar el manual de convivencia y normas concretas, logrando un desempeño adecuado en el ambiente laboral.

2. Desarrollan estrategias e instrumentos que permitan a la comunidad educativa conocer y valorar a los estudiantes con diferencias individuales, diversidad cultural y ritmos de aprendizaje.

Tabla 13

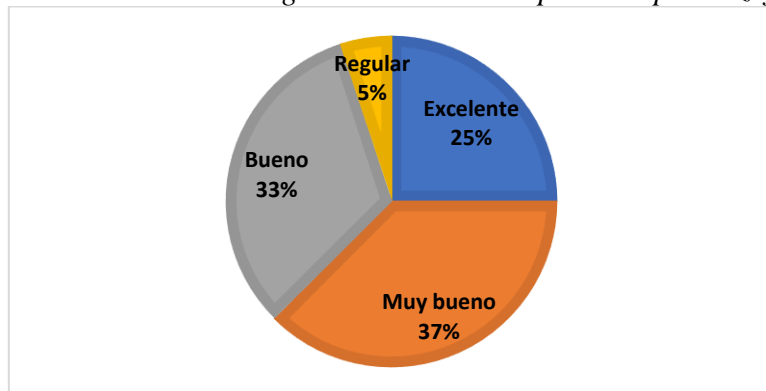
Desarrollo de estrategias e instrumentos para el aprendizaje

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	10	25%
Muy bueno	15	37%
Bueno	13	33%
Regular	2	5%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 15

Desarrollo de estrategias e instrumentos para el aprendizaje



Nota. La figura muestra los porcentajes del desarrollo de estrategias e instrumentos para el aprendizaje. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e Interpretación

En los resultados obtenidos sobre el desarrollo de estrategias e instrumentos para el aprendizaje, se da a conocer lo siguiente el 37% mostro un desempeño muy bueno, el 33% bueno y el 25% excelente. De esta manera se observa que el 37% se destaca en el conocimiento y valoración de los estudiantes, reconociendo sus diferencias culturales y de aprendizaje.

- Sustentan el quehacer profesional en enfoque y modelos pedagógicos, psicológicos y sociológicos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.

Tabla 14

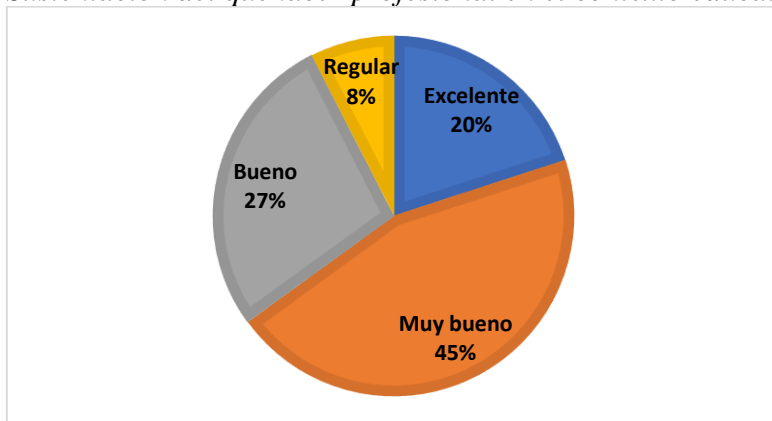
Sustentación del quehacer profesional en el contexto educativo

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	8	20%
Muy bueno	18	45%
Bueno	11	27%
Regular	3	8%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 16

Sustentación del quehacer profesional en el contexto educativo



Nota. La figura muestra los porcentajes de la sustentación del quehacer profesional en el contexto educativo. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta sobre el sustento del quehacer profesional en enfoque y modelos pedagógicos, psicológicos y sociológicos, pertinentes y adecuados al contexto institucional, manifiesta que el 45% es muy bueno, el 27% bueno y el 20% bueno. Tomando en cuenta que el 45% de docentes están capacitados para impartirles a sus estudiantes un conocimiento excelente, logrando consolidar de forma adecuada el aprendizaje en los mismos.

4. Los educadores apoyan a estudiantes en la utilización de didácticas que faciliten los procesos de aprendizaje.

Tabla 15

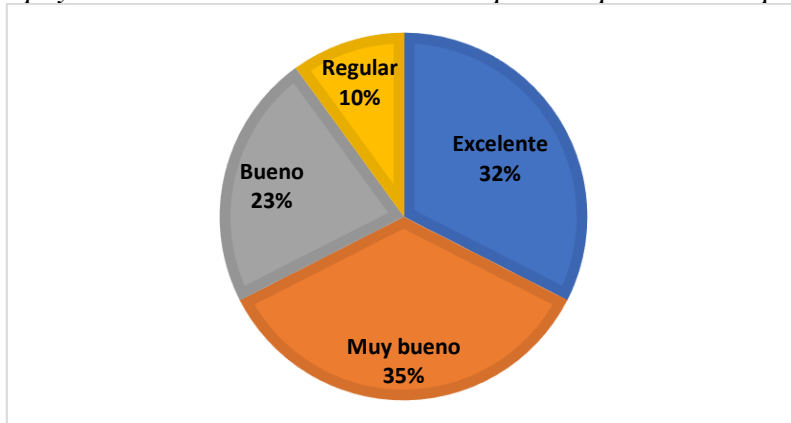
Apoyo a los estudiantes en didácticas para su proceso de aprendizaje

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	13	32%
Muy bueno	14	35%
Bueno	9	23%
Regular	4	10%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 17

Apoyo a los estudiantes en didácticas para su proceso de aprendizaje



Nota. La figura muestra los porcentajes del apoyo a los estudiantes en didácticas para su proceso de aprendizaje. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta sobre como los educadores apoyan a estudiantes en la utilización de didácticas que faciliten los procesos de aprendizaje, demuestran que un 35% es muy bueno, el 32% es excelente y el 23% es bueno. Teniendo en consideración que el 35% facilita el proceso de aprendizaje siendo crucial para el éxito académico del estudiante, donde los educadores crean un ambiente de aprendizaje inclusivo, motivador y efectivo.

5. Utilizan estrategias de acompañamiento que contribuyen a mejorar la calidad del servicio educativo.

Tabla 16

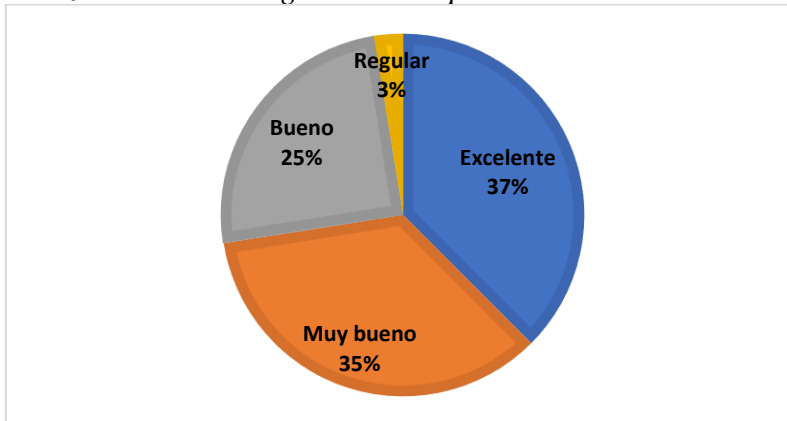
Utilización de estrategias de acompañamiento

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	15	37%
Muy bueno	14	35%
Bueno	10	25%
Regular	1	3%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 18

Utilización de estrategias de acompañamiento



Nota. La figura muestra los porcentajes de la utilización de estrategias de acompañamiento. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta sobre utilizar estrategias de acompañamiento que contribuyen a mejorar la calidad del servicio educativo, evidencian que el 37% es excelente, el 35% es muy bueno y el 25% es bueno. Tomando en cuenta que el 37% de docentes utilizan de forma excelente las estrategias de acompañamiento que es esencial para mejorar la calidad del servicio educativo.

6. Propician la participación de estudiantes y padres de familia es el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos y desarrollo de proyectos para mejorar la calidad de servicio educativo.

Tabla 17

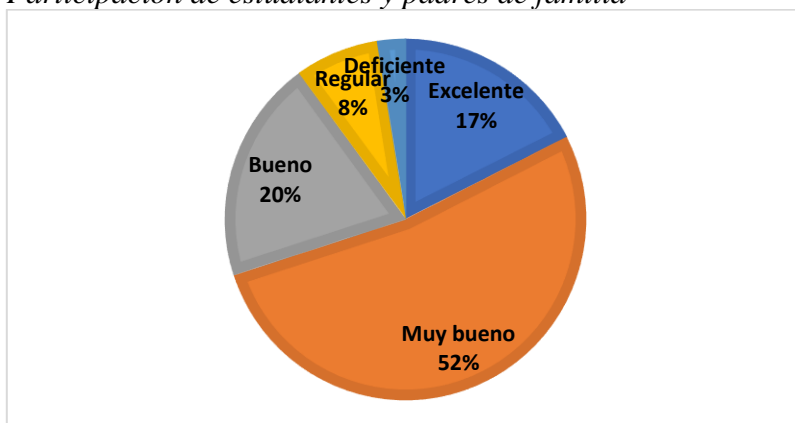
Participación de estudiantes y padres de familia

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	7	17%
Muy bueno	21	52%
Bueno	8	20%
Regular	3	8%
Deficiente	1	3%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 19

Participación de estudiantes y padres de familia



Nota. La figura muestra los porcentajes de la participación de estudiantes y padres de familia. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta sobre proporcionar la participación de estudiantes y padres de familia en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos y desarrollo de proyectos para mejorar la calidad de servicio educativo en un 52% es muy bueno, el 20% es bueno y el 17% es excelente. Dando a conocer que el 52% toman en cuenta las opiniones de los padres de familia con la finalidad de involucrarlos en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos, construyendo acuerdos y siendo parte fundamental del desarrollo de proyectos para mejorar la calidad del servicio educativo, enriqueciendo el proceso del mismo.

7. Realizan un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes, a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas.

Tabla 18

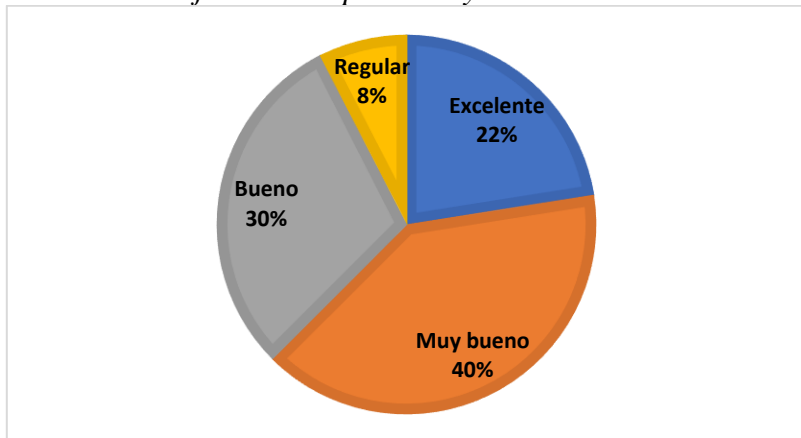
Proceso de mejoramiento personal y académico de los estudiantes

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	9	22%
Muy bueno	16	40%
Bueno	12	30%
Regular	3	8%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 20

Proceso de mejoramiento personal y académico de los estudiantes



Nota. La figura muestra los porcentajes del proceso de mejoramiento personal y académico de los estudiantes. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos de la encuesta en donde los docentes realizan un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes, a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas, han demostrado que un 40% es muy bueno, el 30% es bueno y el 22% es excelente. Tomando en cuenta que el 40% indican que una parte significativa de la unidad educativa reconoce su alta eficacia, y garantía de educación, en base al mejoramiento continuo de docentes garantizando una educación adecuada.

8. Mejoran su acción profesional a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrollan en las instituciones educativas.

Tabla 19

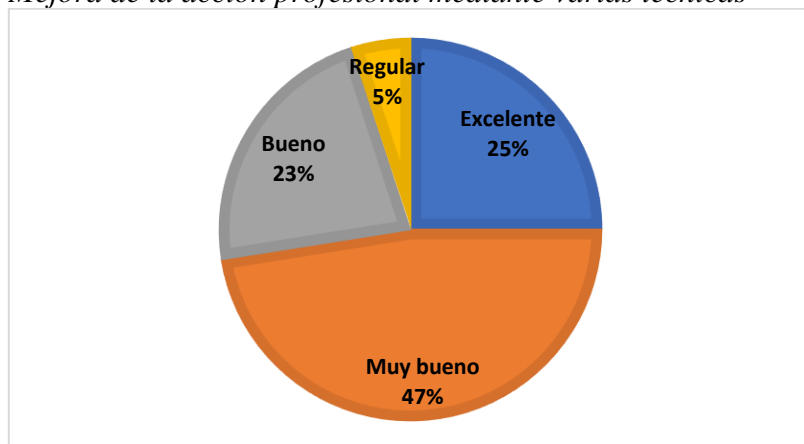
Mejora de la acción profesional mediante varias técnicas

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	10	25%
Muy bueno	19	47%
Bueno	9	23%
Regular	2	5%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 21

Mejora de la acción profesional mediante varias técnicas



Nota. La figura muestra los porcentajes de la mejora de la acción profesional mediante varias técnicas. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos de la encuesta, demuestran que un 47% es muy bueno, el 25% es excelente y el 23% es bueno. Dando a conocer que el 47% de los docentes mencionan que son vitales e importantes las capacitaciones, estudios, experiencias, proyectos para ir mejorando la calidad educativa de los estudiantes, llegando de esa manera al éxito institucional y cumplimiento de objetivos planteados.

9. Trabajan con ética y profesionalismo. Cumplen de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios.

Tabla 20

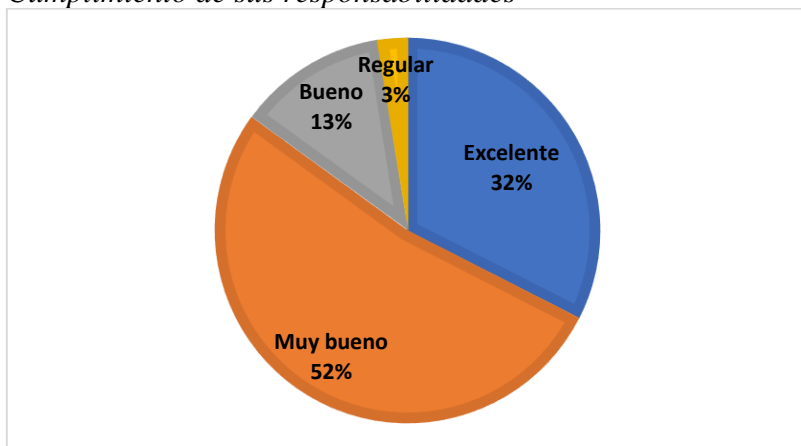
Cumplimiento de sus responsabilidades

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	13	32%
Muy bueno	21	52%
Bueno	5	13%
Regular	1	3%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 22

Cumplimiento de sus responsabilidades



Nota. La figura muestra los porcentajes del cumplimiento de sus actividades. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

En los resultados obtenidos en la encuesta de trabajar con ética y profesionalismo. Cumplen de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios se evidencia que el 52% es muy bueno, el 32% es excelente y el 13% es bueno. Dando a conocer que el 52% de docentes indican una apreciación considerablemente positiva, cumpliendo con ética y profesionalismos, junto con el cumplimiento puntual, eficaz y eficiente de las

responsabilidades, es importante reconocer el trabajo con ética y profesionalismo es crucial para el funcionamiento adecuado de la institución.

10. Mantienen una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico y comunitario.

Tabla 21

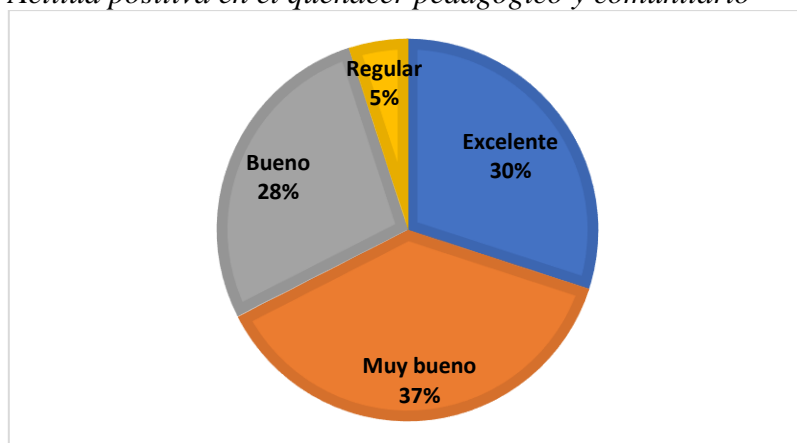
Actitud positiva en el quehacer pedagógico y comunitario

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	12	30%
Muy bueno	15	37%
Bueno	11	28%
Regular	2	5%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 23

Actitud positiva en el quehacer pedagógico y comunitario



Nota. La figura muestra los porcentajes de la actitud positiva en el quehacer pedagógico y comunitario. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta sobre mantienen una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico y comunitario demuestran que el 37% es muy bueno, el 30% es excelente y el 28% es bueno. Dando a conocer que el 37% de los docentes evaluados manifiestan que estas prácticas son muy buenas, esto refleja una apreciación significativa de su impacto, en donde se muestra que mantener una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico y comunitario es esencial para el éxito en las clases impartidas.

11. Se comunican con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva.
Respetan las opiniones que difieren de las propias.

Tabla 22

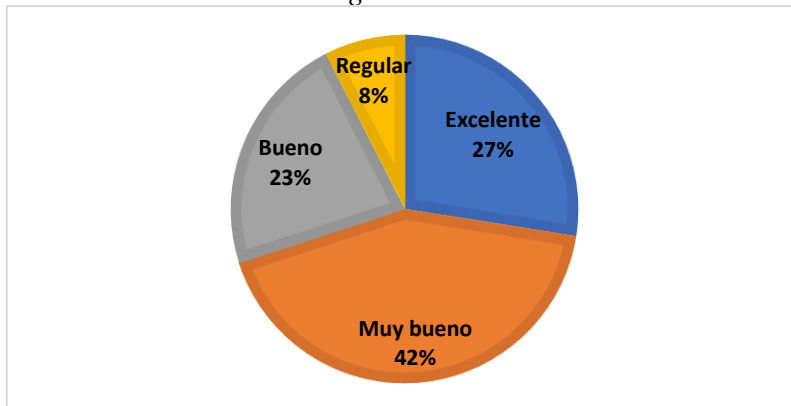
Comunicación con los integrantes de la comunidad educativa

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	11	27%
Muy bueno	17	42%
Bueno	9	23%
Regular	3	8%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 24

Comunicación con los integrantes de la comunidad educativa



Nota. La figura muestra los porcentajes de la comunicación con los integrantes de la comunidad educativa. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta dan a conocer que el 42% es muy bueno, el 27% es excelente y el 23% es bueno. Dando a conocer que el 42% de los docentes destaca la importancia y el impacto positivo que causa estas habilidades en el entorno educativo, siendo de esta manera un impacto fundamental para el éxito y bienestar de la unidad educativa maximizando los beneficios y reforzando los valores de respeto y tolerancia, mejorando la calidad de la educación, el crecimiento y satisfacción profesional de los educadores.

12. Ayudan a que los estudiantes se sientan valorados, escuchan con atención y comprensión.

Tabla 23

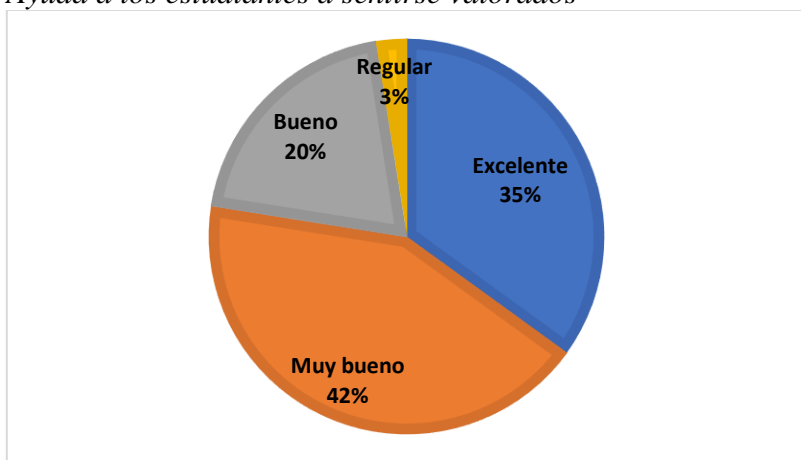
Ayuda a los estudiantes a sentirse valorados

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	14	35%
Muy bueno	17	42%
Bueno	8	20%
Regular	1	3%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 25

Ayuda a los estudiantes a sentirse valorados



Nota. La figura muestra los porcentajes de la ayuda a los estudiantes a sentirse valorados. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta mencionan que el 42% es muy bueno, el 35% es excelente y el 20% es bueno. Dando a conocer que el 42% ayudan a que los estudiantes se sientan valorados, escuchados con atención y comprensión de manera muy buena esto destaca la importancia y eficacia en mejorar el bienestar y rendimiento académico de los estudiantes creando un entorno positivo y efectivo en la comunidad educativa.

13. Identifican las causas que motivan conflictos y el contexto en que surgen.

Tabla 24

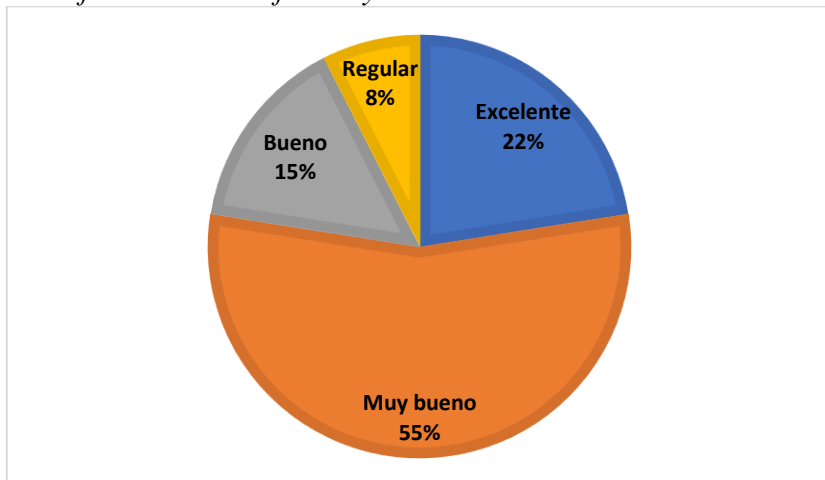
Identificación de conflictos y contexto

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	9	22%
Muy bueno	22	55%
Bueno	6	15%
Regular	3	8%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 26

Identificación de conflictos y contexto



Nota. La figura muestra los porcentajes de la identificación de conflictos y contexto. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta indican que un 55% es muy bueno, el 22% es excelente y el 15% es bueno. Dando a conocer que el 55% de los evaluados tienen la capacidad de identificar las causas que motivan los conflictos y comprenden el contexto en que surgen esto tiene un impacto positivo en la dinámica escolar y en el bienestar de los estudiantes esto destaca la eficacia en la gestión de conflictos en el entorno educativo.

14. Proponen alternativas para llegar acuerdos con base en el manual de convivencia y en las necesidades e intereses de las partes. Hacen seguimiento a los compromisos adquiridos.

Tabla 25

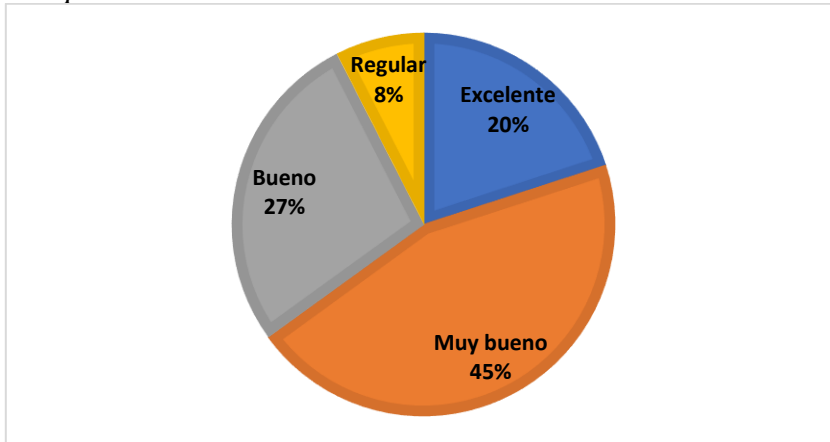
Cumplimiento del manual de convivencia

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	8	20%
Muy bueno	18	45%
Bueno	11	27%
Regular	3	8%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 27

Cumplimiento del manual de convivencia



Nota. La figura muestra los porcentajes del cumplimiento del manual de convivencia. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

En los resultados obtenidos en la encuesta nos da a conocer que un 45% es muy bueno, el 27% es bueno y el 20% es bueno. Dando a conocer que el 45% de los evaluados tienen la capacidad de proponer alternativas para llegar a acuerdos basados en el manual de convivencia y en las necesidades e intereses de las partes, así como lo es hacer seguimiento efectivo a los compromisos adquiridos, es de gran importancia mantener un ambiente escolar positivo y efectivo, para fortalecer el bienestar de la comunidad educativa.

15. Se integran al trabajo en equipo de estudiantes. Mantienen el espíritu de trabajo en grupo y promueven esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.

Tabla 26

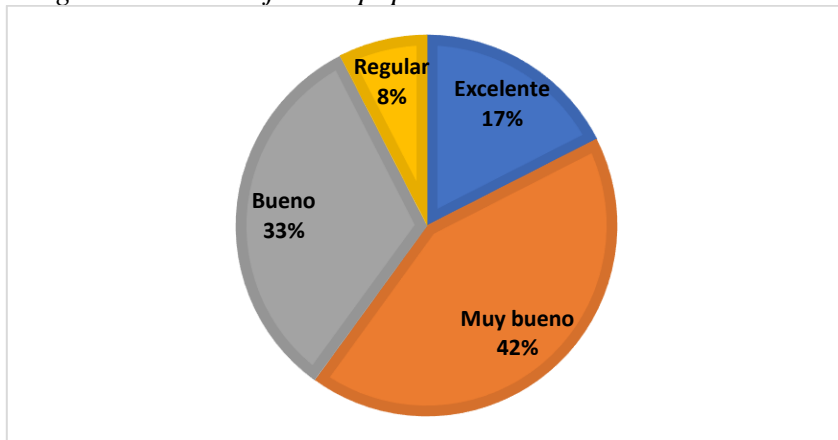
Integración al trabajo en equipo

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	7	17%
Muy bueno	17	42%
Bueno	13	33%
Regular	3	8%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 28

Integración al trabajo en equipo



Nota. La figura muestra los porcentajes de la integración al trabajo en equipo. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta nos dan a conocer que en un 42% es muy buena, el 33% es bueno y el 17% es excelente. Dando a conocer que el 42% de los docentes se integran al trabajo en equipo y la promoción del espíritu colaborativo entre los estudiantes esto no solo mejora el ambiente educativo, sino que también ayuda a potenciar el aprendizaje y el desarrollo personal de los alumnos.

16. Motivan con su ejemplo y acción orientadora procesos formativos de los estudiantes y de la comunidad educativa hacia el logro de los propósitos institucionales.

Tabla 27

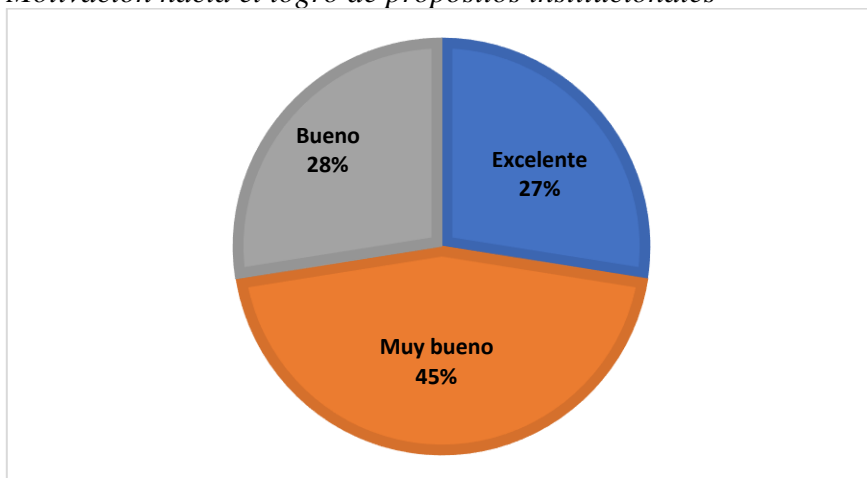
Motivación hacia el logro de propósitos institucionales

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	11	27%
Muy bueno	18	45%
Bueno	11	28%
Regular	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 29

Motivación hacia el logro de propósitos institucionales



Nota. La figura muestra los porcentajes de la motivación hacia el logro de propósitos institucionales. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

En los resultados obtenidos en la encuesta nos indica que un 45% es muy bueno, el 28% es excelente y el 27% es bueno. Dando a conocer que el 45% de los educadores con su ejemplo y motivación ayudan a que los estudiantes cumplan con los objetivos propuestos y de esta manera fortalecer el ambiente escolar y promover el éxito educativo.

17. Coordinan acciones interinstitucionales e intersectoriales, para atender necesidades de los estudiantes.

Tabla 28

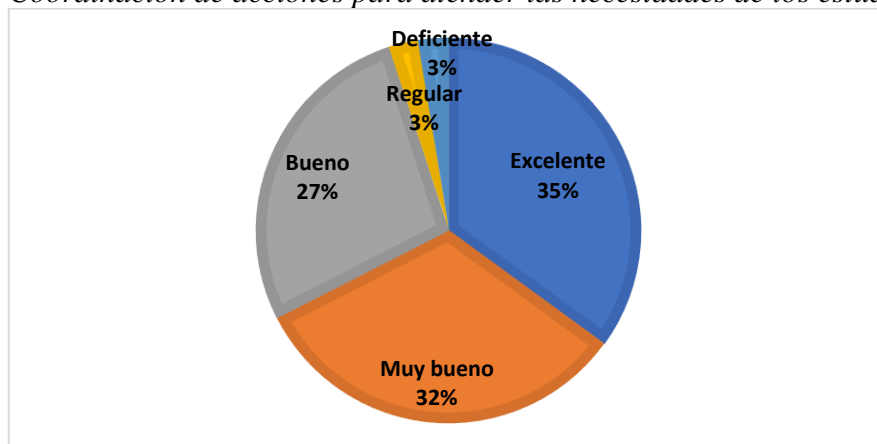
Coordinación de acciones para atender las necesidades de los estudiantes

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	14	35%
Muy bueno	13	32%
Bueno	11	27%
Regular	1	3%
Deficiente	1	3%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos obtenidos en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga, Provincia de Cotopaxi 2024. Fuente: Los investigadores, (2024).

Figura 30

Coordinación de acciones para atender las necesidades de los estudiantes



Nota. La figura muestra los porcentajes de la coordinación de acciones para atender las necesidades de los estudiantes. Fuente: Los investigadores, (2024).

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta nos indica que un 35% es excelente, el 32% es bueno y el 27% es bueno. Dando a conocer que el 35% de los educadores saben coordinar acciones interinstitucionales e intersectoriales de esta manera no solo benefician al estudiante sino a la comunidad educativa en sí esto ayuda también a que la misma sea reconocida y con una alta reputación en el sector estudiantil.

Discusión de resultados

En la encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa se ha manifestado la complejidad del clima laboral y su influencia en el desempeño profesional. Los resultados revelan que, aunque se encuentren aspectos positivos, también hay algunas áreas que tienen problemas lo cual hay que fortalecer para un mejor desempeño en la Unidad Educativa por parte de los docentes. El favoritismo a algunos docentes puede generar desmotivación entre el personal, lo que afectaría al cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa lo que desfavorecería al clima laboral.

Otra debilidad identificada es la distribución desigual de los recursos, lo que perjudicaría que los docentes puedan impartir sus clases de manera efectiva. Esta desigualdad no solo reduce la productividad, si no que se crea un sentido de inequidad que puede desmotivar a los docentes y afectar a la enseñanza hacia los estudiantes. Por otro lado, la falta de expresión y resolución de inquietudes puede perjudicar a la organización de actividades en la unidad educativa lo que indica que hay que mejorar la comunicación para fortalecer el trabajo en equipo.

Además, las condiciones físicas inadecuadas y el estrés laboral son factores que perjudican a la salud mental y física de los docentes afectando también la calidad de enseñanza hacia los estudiantes. Los docentes al desempeñarse de mejor manera que otros no son bien recompensados, perjudicando su rendimiento al realizar sus tareas asignadas.

El clima laboral si influye en el desempeño profesional, ya que al determinar un ambiente positivo desempeñan sus actividades de mejor manera, pero al tener un clima negativo genera desmotivación, conflictos y baja moral en el quipo, causando la disminución de la calidad en el trabajo.

7. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Con la finalidad de ir contribuyendo en el desempeño laboral de los docentes, es primordial implementar estrategias que fomenten su desarrollo tanto como; personal, profesional, bienestar y brindarles también motivación como las siguientes:

7.1.Introducción

El clima laboral es un conjunto de percepciones compartidas por los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que caracterizan a su entorno de trabajo. Mientras que el desempeño profesional es la eficiencia con la que los empleados cumplen sus responsabilidades y alcanzan los objetivos de la empresa. Estas estrategias deben enfocarse en fortalecer la comunicación, fomentar la retroalimentación continua, revisar y ajustar las políticas laborales para crear un ambiente de apoyo y colaboración.

Por lo tanto, en el proyecto de investigación desarrollado, las estrategias fueron minuciosamente diseñadas basándonos en los resultados obtenidos a través de la recolección de datos con el instrumento aplicado.

7.2.Objetivo

7.2.1. *Objetivo General*

Plantear estrategias para el fortalecimiento del clima laboral y el desempeño profesional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” de Latacunga.

7.2.2. *Objetivos Específicos*

- Seleccionar las estrategias que permitan un buen desarrollo profesional en la Unidad Educativa.
- Fomentar un buen ambiente laboral mediante estrategias para que los docentes tengan un adecuado desempeño profesional y trabajen de forma positiva.

7.3.Estrategia liderazgo transformacional

Tabla 29

Estrategia de liderazgo transformacional

Nombre	Liderazgo transformacional
Objetivo	Motivar a los docentes para que trabajen en un objetivo en común, y de esta manera obteniendo un cambio positivo en la Unidad Educativa.
Meta	Modelar los valores y conductas que se desean observar en los docentes.
Responsabilidad	Vicerrectorado
Frecuencia	Trimestral
Valor Emocional	Dar confianza y libertad a los docentes para tomar decisiones de esta manera incrementando su satisfacción laboral.
Descripción	Incentivar a los docentes para que desarrollen su máximo potencial en la Unidad Educativa. Reunir a los docentes para el intercambio de historias inspiradoras y logros personales.
Actividad	Delegación de tareas a diferentes docentes para el mayor cumplimiento de actividades. Creación de equipos para que los docentes puedan expresar sus ideas y experiencias apoyando las decisiones del jefe.
Materiales	Salas de reuniones (instalaciones de la Unidad Educativa)
Costos	Sin costo

Elaborado por: Los investigadores, (2024).

7.4.Estrategia logros y reconocimientos

Tabla 30

Estrategia de logros y reconocimientos

Nombre	Logros y reconocimientos
Objetivo	Organizar eventos de reconocimiento trimestrales o anuales para celebrar el buen desempeño de los docentes.
Meta	Alcanzar un aumento del 40% de productividad y satisfacción laboral de los docentes de manera trimestral.
Responsabilidad	Rectorado (Coordinación)
Frecuencia	Trimestral (boletín), Anual (evento de reconocimiento)
Valor Emocional	Aumento de la retención de talentos, mejora de la reputación de la Unidad Educativa.
Descripción	Establecer criterios claros y transparentes para el reconocimiento. Diseñar y lanzar un boletín interno trimestral que resalte los logros y reconocimientos de los empleados. Organizar eventos anuales para reconocer y celebrar los éxitos del equipo, con premios y menciones especiales.
Actividad	Eventos de reconocimiento hacia los docentes por su buen desempeño. Implementación de boletines internos para resaltar el buen desempeño docente.
Materiales	Reconocimientos (\$30) Boletines (\$2,00) Espacio eventual (instalaciones de la Unidad Educativa)
Costos	\$37,5

Elaborado por: Los investigadores, (2024).

7.5.Estrategia herramientas educativas

Tabla 31

Estrategia de herramientas educativas

Nombre	Herramientas educativas
Objetivo	Socializar el material didáctico innovador basado en plataformas tecnológicas efectivas que contribuya en la planificación docente y esto facilite la comprensión de conocimientos para los estudiantes.
Meta	Permitir que los docentes tengan acceso a material tecnológico y lo apliquen en sus planificaciones trimestralmente en un 30% facilitando el proceso de enseñanza aprendizaje.
Responsabilidad	Vicerrectorado
Frecuencia	Trimestral
Valor Emocional	Inspirar a los estudiantes aprender y explorar nuevos temas mediante los recursos de aprendizaje tecnológicos e innovadores.
Descripción	Realizar charlas para la comprensión de las plataformas digitales para una mejor aplicación en clase. Organizar los recursos educativos didácticos tecnológicos en una base de datos de fácil acceso.
Actividad	Capacitación para el uso de las plataformas digitales interactivas. Entrega de guías detalladas de las plataformas digitales.
Materiales	Salas de reuniones (instalaciones de la Unidad Educativa) Plataformas digitales (sin costo) Capacitaciones (sin costo) Folletos (\$2,00)
Costos	\$80

Elaborado por: Los investigadores, (2024).

7.6.Estrategia gestión del estrés

Tabla 32

Estrategia de gestión del estrés

Nombre	Gestión del estrés
Objetivo	Impartir técnicas y hábitos que contribuyan en la disminución del estrés cotidiano, permitiendo el apoyo entre el personal que labora en la institución.
Meta	Reducir el estrés mensualmente en un 20% impidiendo el desgaste físico y emocional, facilitando el bienestar, e incrementando la confianza en sí mismo, para poder enfrentar los diferentes desafíos.
Responsabilidad	Vicerrectorado
Frecuencia	Mensual
Valor Emocional	Equilibrar los sentimientos para facilitar el éxito del trabajo.
Descripción	Proporcionar ayuda entre todos en especial con compañeros nuevos. Predominar una relación de respeto mutuo entre todos. Respetar y tolerar las relaciones entre docentes y el jefe. Cumplir con esfuerzo las labores encomendadas.
Actividad	Socialización de asesoramiento emocional en donde se puede dialogar sobre las dificultades y recibir orientaciones sobre técnicas de manejo del estrés. Integración de los folletos en donde se practican técnicas de respiración controlada. Invitación a expertos externos de salud mental para dar charlas de acciones que permitan un manejo adecuado del estrés.
Materiales	Convocatoria (\$1,00) Folletos (\$2,00) Personal capacitado (sin costo)
Costos	\$120

Elaborado por: Los investigadores, (2024).

7.7.Estrategia Brainstorming

Tabla 33

Estrategia de Brainstorming

Nombre	Brainstorming
Objetivo	Fortalecer la comunicación mediante reuniones creativas en donde los docentes puedan generar ideas de colaboración, transparencia y orientadas a los objetivos.
Meta	Integrar soluciones prácticas y eficaces en un 20% para la comunicación dentro de la Unidad Educativa con un entorno armónico y claro cada mes.
Responsabilidad	Vicerrectorado
Frecuencia	Mensual
Valor Emocional	Llegar a un nivel alto de confianza entre los docentes para lograr una comunicación fluida.
Descripción	Realizar grupos de docentes incluyendo líderes de forma creativa y así tener comunicación entre todos.
Actividad	Realización de juegos interactivos para solidificar la convivencia y comunicación.
Materiales	Salas de reuniones (instalaciones de la Unidad Educativa) Notas adhesivas (sin costo) Marcadores (sin costo) Pizarras (sin costo)
Costos	Sin costo

Elaborado por: Los investigadores, (2024).

7.8.Estrategia actividades extracurriculares

Tabla 34

Estrategia de actividades extracurriculares

Nombre	Actividades extracurriculares
Objetivo	Crear un ambiente de apoyo e inclusión para los docentes fortaleciendo el proceso enseñanza - aprendizaje.
Meta	Incrementar la participación en las actividades en un 20% cada 6 meses para fortalecer una convivencia de paz.
Responsabilidad	Coordinación
Frecuencia	Semestral
Valor Emocional	Fomentar el interés en las actividades ofreciendo una mejora en la salud física y mental del docente.
Descripción	Realizar presentaciones artísticas, culturales y actividades físicas.
Actividad	Realización de eventos incluyendo estudiantes, padres y docentes para crear un impacto emocional positivo.
Materiales	Coliseo para eventos (instalaciones de la Unidad Educativa) Casa de la cultura (sin costo) Folletos (\$2,00)
Costos	\$80

Elaborado por: Los investigadores, (2024).

7.9.Estrategia apoyo para el trabajo en equipo

Tabla 35

Estrategia apoyo para el trabajo en equipo

Nombre	Apoyo para el trabajo en equipo
Objetivo	Fomentar un ambiente de confianza mutua, en donde los docentes sientan el apoyo del jefe, permitiendo un trabajo colaborativo facilitando el ambiente laboral.
Meta	Alcanzar un rendimiento adecuado trimestralmente cumpliendo en un 30% los objetivos de la institución de forma eficaz mediante una coordinación entre jefe y docentes.
Responsabilidad	Rectora
Frecuencia	Trimestral
Valor Emocional	Justicia, motivación y satisfacción laboral.
Descripción	Emitir la convocatoria previa a cada docente. Organizar grupos de trabajo y compartir diferentes ideas. Integrar a todos los compañeros mediante actividades interactivas.
Actividad	Organización de espacios de diálogo entre los docentes y el jefe, previa convocatoria. Ejecución de actividades que permitan al docente emitir criterios y opiniones. Registro de actas los acuerdos y compromisos de los docentes conjuntamente con el jefe.
Materiales	Espacios de diálogo (instalaciones de la Unidad Educativa) Registro de actas (sin costo)
Costos	Sin costo

Elaborado por: Los investigadores, (2024).

7.10. Estrategia charlas motivacionales por subnivel

Tabla 36

Estrategia de charlas motivacionales

Nombre	Charlas motivacionales por subnivel
Objetivo	Destacar la importancia de la participación activa del docente y resaltar sus cualidades para la generación de una estabilidad tanto física como mental.
Meta	Fomentar confianza en un 20% de manera trimestral el trabajo realizado por el docente, reconociendo, motivando su buen desempeño y generando un entorno resiliente, que permita comprender que todo es un cambio constante.
Responsabilidad	Vicerrectorado
Frecuencia	Trimestral
Valor Emocional	Incentivar a los docentes a realizar su trabajo de manera adecuada y responsable mientras permanezcan en la institución. Facilitando su permanencia.
Descripción	Convocar a los docentes a la charla motivacional, entregándoles presentes por nivel. Invitar a una persona interna que conozca la realidad institucional y facilite la transmisión de ideas. Realizar actividades grupales que permitan conocerse más entre docentes, logrando una convivencia armónica.
Actividad	Invitación personalizada, animando a los docentes a participar de la charla de forma activa. Colaboración de los docentes en la charla permitiendo nuevas visiones. Expresión de ideas, sentimientos y opiniones en papelotes. Creación de un buzón de sugerencias para dar lectura y tomarlas en cuenta.
Materiales	Invitaciones personalizadas (\$2,50) Espacios de reuniones (instalaciones de la Unidad Educativa) Material /papelotes (\$0,50) Buzones de sugerencia (sin costo)
Costos	\$110

Elaborado por: Los investigadores, (2024).

7.11. Propuesta Final

Tabla 37

Presupuesto de las estrategias

Estrategia	Descripción	Costo U.	Costo Total
Charlas motivacionales por subnivel	Invitaciones personalizadas	\$2,50	\$100,00
	Material/ papelotes	\$0,50	\$10,00
Logros y reconocimientos	Reconocimientos	\$30,00	\$90,00
	Boletines	\$2,50	\$100,00
Gestión del estrés	Convocatorias	\$1,00	\$40,00
	Folletos	\$2,00	\$80,00
Herramientas educativas	Folletos	\$2,00	\$80,00
Actividades extracurriculares	Folletos	\$2,00	\$80,00
Costos adicionales	Internet	\$30,00	\$30,00
	Flash memory 5G	\$15,00	\$15,00
	Parlante	\$130,00	\$130,00
	Cables HDMI	\$8,00	\$24,00
Total		\$225,50	\$779,00

Elaborado por: Los investigadores, (2024)

7.12. Tabla relacional de preguntas y estrategias

Tabla 38

Tabla relacional

Dimensiones	Problema	Estrategias
Dimensión 1 Apoyo al jefe	Poca orientación y ayuda del jefe al distribuir tareas a los docentes	Liderazgo Transformacional
Dimensión 3 Motivación - retribución	Insatisfacción del salario y descontento en sus recompensas por su trabajo realizado	Logros y reconocimientos
Dimensión 4 Disponibilidad de recursos	Falta de capacitación para el uso de herramientas educativas	Herramientas educativas
Dimensión 5 Estabilidad	Ausencia de estabilidad dentro de la Unidad Educativa	Gestión del estrés
Dimensión 6 Comunicación	La comunicación no es fluida entre todos los docentes	Brainstorming
Dimensión 7 Estructura Organizacional y Coherencia	Descontento con el horario de trabajo	Actividades Extracurriculares
Dimensión 8 Trabajo en equipo	Escases de trabajo en equipo para resolver problemas y toma de decisiones	Apoyo para el trabajo en equipo
Dimensión 9 Trato interpersonal	Falta de apoyo entre docentes	Charlas de motivacionales por subnivel

Elaborado por: Los investigadores, (2024)

Conclusión de las estrategias

Las estrategias propuestas son para tener un mejor clima laboral y que los docentes se puedan desempeñar de mejor manera para realizar sus actividades, sintiéndose cómodos, tranquilos y sin tensiones en sus horas de trabajo. Creando un clima laboral saludable y un entorno en donde los docentes puedan alcanzar al máximo sus capacidades.

8. IMPACTOS

8.1. Impacto Tecnológico

La implementación de programas de capacitación continua y el acceso a recursos educativos en línea han permitido a los docentes mantenerse actualizados con las últimas tendencias y metodologías educativas. Plataformas de e-learning, webinars y cursos en línea han democratizado al acceso a la formación, lo cual se refleja en un desempeño profesional más competente y motivado. Esta inversión en el desarrollo profesional continuo crea un entorno de trabajo más estimulante y satisfactorio.

Sitios web actualizados, redes sociales y aplicación móviles permiten una comunicación constante y transparente con padres de familia y estudiantes, promoviendo un ambiente de confianza y colaboración. Esto no solo mejora la percepción externa de la institución, sino que también facilita una mayor implicación de los padres en el proceso educativo.

8.2. Impacto social

El fortalecer el clima laboral, permite que el desempeño profesional sea óptimo, con la finalidad de tener un docente con un estado emocional adecuado, feliz con su trabajo, capacitado y sobre todo buscando estrategias nuevas, que permitirán un proceso de enseñanza -aprendizaje adecuado, por tal razón esta investigación tiene un gran impacto social, en donde se mejora las relaciones interpersonales facilitando la comunicación, colaboración de trabajo, fortalecimiento en valores, en donde participan todos los miembros de la unidad educativa.

Como lo antes ya mencionado el ambiente laboral es primordial para el desempeño profesional del docente, tomando en cuenta que el mismo es quien compartirá su experiencia, que permitirá dar a conocer el trabajo y el clima laboral que tiene la Unidad Educativa, esto se logra gracias al personal que labora en la misma, tomando en cuenta que si se siente satisfecho del trato recibido, del valor que le dan, compartirá a las demás personas, familiares, que desearan conocer la institución, y permitir que sus niños se eduquen en la misma, logrando un éxito institucional.

8.3. Impacto económico

Es esencial tener un buen ambiente laboral, ya que, mejora la calidad de trabajo, reduciendo costos en relación a la rotación de personal, la salud y el bienestar de cada uno, tomando en cuenta que el trato cordial por parte de los directivos, docentes, y personal de servicio, permite que exista demanda de estudiantes y de esa manera los ingresos económicos sean con mayor afluencia.

Es importante tener en cuenta que un mejor clima laboral puede reducir los costos indirectos asociados con los conflictos laborales, que a menudo requiere tiempo y recursos para resolverlos. La disminución de los problemas disciplinarios y mejora del comportamiento estudiantil pueden dar a relucir efectos secundarios positivos logrando reducir tiempo y recursos para manejar los problemas. Al invertir en un buen clima laboral y desarrollo profesional en los empleados genera beneficios económicos a largo plazo, al tener la escuela una buena reputación y estándares altos educativos puede atraer a más estudiantes y un aumento de ingresos en matrículas.

A su vez, es importante analizar el valor económico que los padres de familia acceden a pagar cuando los niños ingresan a la institución, es un valor cómodo, accesible, que cubre las exigencias de los mismos, como las siguientes; el que sus hijos reciban una educación de calidad, la atención sea personalizada, y puedan compartir a sus familiares los beneficios que están recibiendo, permitiendo que la sociedad reconozca a la Unidad Educativa como una de las instituciones que menor pensión paga, pero ofrece una educación de calidad, y en la que se puede acceder a rebajas de pensión por estudiar dos o más hijos, y por el mérito estudiantil.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

- Se concluye que el desarrollo profesional va de la mano con el clima laboral, ya que, ambos se complementan y juntos potencian un entorno de trabajo adecuado, por tal razón al realizar las encuestas a docentes se ha logrado extraer información valiosa que permite el desarrollo de estrategias en donde se potencia un fortalecimiento en las áreas afectadas como son: la falta de apoyo de las autoridades mencionando que un 20% están en desacuerdo con su accionar diario, a su vez la retribución no es adecuada para el trabajo realizado, y no tienen una estabilidad laboral.
- Se concluye que el clima laboral es la referencia que tienen los docentes de la Unidad Educativa respecto a las políticas, normas de convivencia, procesos, las cuales influyen de forma significativa en el rendimiento y actitudes de los empleados, visualizando que la Unidad Educativa se preocupa por la salud de los docentes en un 54% de acuerdo, beneficiando y en ocasiones perjudicando a la institución, tomando en cuenta que los directivos del lugar son quienes favorecen y facilitan este ambiente, al ser positivo favoreciendo la comunicación, el reconocimiento, y motivación constante, comprometiendo a los empleados a realizar su trabajo con mayor responsabilidad.
- Se llega a la conclusión que los directivos de la Unidad Educativa, deben ofrecer a los docentes beneficios, como; reconocimientos por su buen desempeño profesional, mejorar el trato, realizar actividades que fortalezcan los lazos entre docentes, beneficios financieros, profesionales y personales con la finalidad de asegurar su bienestar, motivación y desempeño profesional y de esa manera contribuir a la calidad educativa y al éxito a largo plazo de la institución.

9.2. Recomendaciones

- Es recomendable que se aplique las diferentes estrategias de fortalecimiento en los docentes para que la institución tenga un ambiente adecuado, ya que esto influye mucho en el proceso de enseñanza- aprendizaje del estudiante, a su vez realizando evaluaciones de mejora continua para enfatizar en puntos débiles, que se demuestre que la institución está fallando, y con la finalidad de mejorar el clima laboral y esto beneficie en el desempeño profesional es recomendable asegurarse que los docentes reciban el apoyo necesario del personal

administrativo, reconociendo sus esfuerzos y logros, al recibir un reconocimiento por ser el empleado del mes, bonificaciones y eventos de agradecimiento, también implementando programas que apoyen al bienestar físico, emocional y mental, entre otras actividades que beneficien al mismo.

- También es recomendable que los docentes estén abiertos a la innovación proponiendo nuevas ideas y métodos de enseñanza que puedan ir mejorando el aprendizaje de los estudiantes, y para que esto se dé, los directivos de la institución pueden generar espacios de participación activa; en talleres, seminarios, capacitaciones sobre nuevas tecnologías y metodologías educativas, permitiendo el espacio y tiempo necesario, tomando en cuenta que se puede aplicar una metodología activa que implique a los estudiantes involucrándolos en este proceso.
- Para que existan beneficios para los docentes es recomendable que la Unidad Educativa ponga en marcha las estrategias, que permitan fomentar un ambiente de respeto y comunicación abierta, a su vez planificando actividades, eventos que fortalezcan los lazos entre docentes, revisar y realizar ajustes de salario, ofertando oportunidades de capacitación y formación, todo esto debe ser siempre y cuando los docentes sean recíprocos, y con anterioridad se evidencie el trabajo realizado, porque también existen docentes que solo exigen y no demuestran su profesionalismo.

10. BIBLIOGRAFIA CITADA

- Arrieta Valderrama, E. J., Velasquez, M. C., y Rodríguez Arias, C. A. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *Ad-Gnosis*, 8(8), 73–90.
<https://doi.org/10.21803/adgnosis.v8i8.361>
- Battour, M., Barahma, M., y Al-Awlaqi, M. (2021). The relationship between hrm strategies and sustainable competitive advantage: Testing the mediating role of strategic agility. *Sustainability (Switzerland)*, 13(9), 1–14.
<https://doi.org/10.3390/su13095315>
- Belmonte, M. L., Álvarez Muñoz, J. S., y Bernárdez Gómez, A. (2021). Educando en valores: el respeto, la tolerancia, la igualdad y la interculturalidad como pilares básicos. *Brazilian Journal of Development*, 7(1), 9516–9529.
<https://doi.org/10.34117/bjdv7n1-644>
- Bernal González, I., y Flores Flores, J. A. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4), 276–296.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192/37229>
- Brasales Panchi, P. A. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097%20GTH.pdf>
- Campos, Humberto. (2023). Relaciones profesionales: Cómo construir y mantener relaciones sólidas en el trabajo. Spanish Edition.
https://www.google.com.ec/books/edition/Relaciones_profesionales_C%C3%B3mo_construir/vYjcEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&pg=PA1&printsec=frontcover
- Calvo Hernández, S. (2023). *Bienestar laboral: análisis de los factores psicosociales y su impacto sobre las personas y organizaciones* [Universidad Pública de Navarra]. <https://academica-e.unavarra.es/entities/publication/0f78bc89-95d5-47a7-beb1-4232456e1169>
- Carrasco Ruiz, R. E., Aucca Marín, J., Visa Quispe, S., Atajo Choquehuanca, J., y Santacruz Espinoza, A. (2023). Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior. In *Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior*. Editora CLAEAC.
<https://doi.org/10.23899/9786586746341>
- Checa Llontop, L. A. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de cmac piura s.a.c. - agencia balta* [escuela de posgrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7278>

- Cuesta, A. (n.d.). *Gestión del talento humano del conocimiento* (Ecoe ediciones, Ed.; Segunda). 2017. Retrieved June 8, 2024, from <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>
- Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158–170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Durán, S. E., García Guilianny, J., Paz Marcano, A., y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 6), 223–244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Hirsch Adler, A. C. (n.d.). *Competencias, rasgos, principios y reglas de la ética profesional*. Retrieved July 5, 2024, from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4953791.pdf>
- López Sánchez, N. M., y Castiblanco Melo, K. A. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso unión soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 79–91. <https://rches.utem.cl/wp-content/uploads/sites/8/2022/01/revista-chilena-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>
- Lotito Catino, F. (2023). Las empresas y la adecuada gestión, manejo y control del estrés. *Revista Academia & Negocios*, 9(2), 181–196. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871008/html/>
- Pilligua Lucas, C. F., y Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Redalyc*, 15(28), 1–25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Polo Vargas, J. D., Madrid Contrera, J. D., Gómez Franco, L. A., Muñoz Álvis, A., y Constant Millán de Lange, A. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo: Miradas actuales* (Editorial Uninorte). Editorial Universidad del Norte. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/j.ctv2wk71jq>
- Quevedo Arnaiz, N. V., García Arias, N., y Cañizares Galarza, F. P. (2022). Incidencia grupal en la formación ética profesional desde el eje transversal investigativo. *Revista Conrado*, 18(85), 37–44. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-37.pdf>
- Rivera Rodríguez, H. A., y Gonzalez Rodríguez, W. O. (2020). Gente, cambio e innovación: Condiciones para la perdurabilidad empresarial. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2141>

- Rivero Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159–164.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=211166530002>
- Rodríguez Carvajal, R., y De Rivas Hermosilla, S. (2021). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. In *Med Segur Trab (Internet)* (Vol. 57).
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Rubio Taipe, Á. R. (2021). El clima laboral y su relación en el desempeño docente del instituto superior tecnológico Vicente león de la ciudad de Latacunga. *Victec*, 2(3), 14–41. <https://server.istvicenteleon.edu.ec/victec/index.php/re>
- Sánchez Castro, A., Cabezas Ramírez, T. V., Huaranga Rivera, H. V., y Ninalaya Casallo, M. (2023). La cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario. In *La cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario*. Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador. <https://doi.org/10.33996/cide.ecuador.cu2636539>
- Toro Dupouy, L. F. (2019). *Gestión de la diversidad y su impacto en el rendimiento de la empresa: un estudio empírico* [Universidad de Granada].
https://www.google.com.ec/books/edition/GESTI%C3%93N_DE_LA_DIVERSIDAD_Y_SU_IMPACTO_E/PwC5DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=diversidad+en+el+ambito+laboral&printsec=frontcover
- Varela Echevarria, A. (2022). *Gestión del estrés*. RA-MA S.A. Editorial y Publicaciones.
https://www.google.com.ec/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_Estr%C3%A9s_Laboral/0c-4EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&pg=PP1&printsec=frontcover